

BLINDEGUIDE

Blind og i job
– Tematikker og
guidelines

Syn for sagen



Udgiver:	Marselisborg Praksisvidencenter
Udarbejdet for:	Dansk Blindesamfund
Finansieret af:	Arbejdsmarkedsstyrelsen
Udarbejdet af:	Marselisborg Praksisvidencenter, Antropolog Jakob Paaske
Grafisk kommunikation & design:	Marselisborg Media/Grafisk designer Henriette Dissing
Forlag:	Marselisborg Media 1. udgave – 1. oplag 2011
Billedmateriale:	Venligst udlånt af @BlindArt England, www.blindart.net
Forsideillustration:	@BlindArt "I am whatever you want me to be"; Pnina Shinebourne; Textile; 71 x100 cm,

Marselisborg er et videncenter, der er forankret indenfor beskæftigelses-, unge og ældreområdet. Vi løser komplekse konsulentopgaver på tværs af sektorer, hvor vi med afsæt i konkrete strategiske og driftsmæssige udfordringer udfører forandrings- og udviklingsopgaver i staten, kommunerne og hos private virksomheder.

Marselisborg har sit fokus på at understøtte arbejdsmarkedets parter i et udviklende og produktivt arbejdsmarked, der er grundlaget for fortsat vækst og velfærd. Vores vision er at sikre individets mulighed for et udviklende og rigt livsforløb, gennem hele livet – før, under og efter et aktivt arbejdsliv. Vi ønsker at understøtte udviklingen af et arbejdsmarked – med plads stil alle.

www.marselisborg.org

For mere information, kontakt:
Søren Dinesen
Direktør
Mobil: 2022 3791
E-mail: sd@marselisborg.org

Indhold

Udfordringer i indsatsen

Tematikker i beskæftigelsesindsatsen

De 13 tematikker beskriver en række udfordringer, problemstillinger og barrierer, der eksisterer i det beskæftigelsesrettede arbejde med synshandicappede borgere.

Praksisguiden er bygget op om fire del-elementer; **Indsatsguide** med fokus på håndtering af udfordringer, en **Samtaleguide**, der understøtter en konstruktiv samtale, En **Jobbank**, der beskriver funktioner og stillinger, som blinde og stærkt svagsynede kan varetage og afslutningsvist en oversigt over **Hjælpemidler**.



Introduktion 4

Tematikker

Manglende arbejdsidentitet 7

Indsats præget af bekymringer 8

Motivationen skal dyrkes 9

Hæmmende fokus på begrænsninger 10

Åbenhed om handicap 11

Behov for øget realisme 11

Konkret hjælp til jobsøgning 12

Revalideringsproblematik 13

Den begrænsede mobilitet svækker borgerens muligheder 14

Uddannelse giver muligheder 15

Der findes mange hjælpemidler 16

Rummelige virksomheder 18

Dialog om handicap på arbejdspladsen 19

Praksisguide

Indsatsguide 23

Samtaleguide 41

Jobbank 45

Hjælpemidler 59



Tematikker i beskæftigelsesindsatsen

Tematikkerne beskriver en række udfordringer, problemstillinger og barrierer, der eksisterer i det beskæftigelsesrettede arbejde med synshandicappede borgere. De 13 tematikker danner grundlaget for praksisguiden, der fungerer som et modsvar til de identificerede udfordringer og barrierer i beskæftigelsesindsatsen.

Praksisguide

Indsatsguide

Indsatsguiden giver forskellige bud på, hvordan sagsbehandleren kan imødekomme problematikker og medvirke til et virkningsfuldt forløb. Afsnittet er opdelt i tre faser: Afklaring, Jobjagt og I job.

Samtaleguide

Samtaleguiden giver enkle råd til opbygningen af samtaler og giver samtidig input til spørgsmål og temaer, der med fordel kan bringes frem i samtaler med synshandicappede borgere.

Jobbank

Jobbanken beskriver forskellige funktioner og stillinger, som borgere med synshandicap kan varetage. Banken kan bruges som opslagsværk og som inspiration til at udvide horisonten endnu mere.

Hjælpemidler

Oversigten er inddelt i **hjælpemidler**, der anvendes til at **læse og skrive**, til **at se**, til **computeren** og til **mobillefonen**. Oversigten beskriver kortfattet de enkelte hjælpemidlers funktion i relation til beskæftigelse.

Introduktion

Blinde og stærkt svagsynede borgere er en marginaliseret gruppe på arbejdsmarkedet. I 2010 var hele 63 pct.¹ blinde og stærkt svagsynede registrerede som ledige. Denne store ledighed er en realitet på trods af, at der i en årrække er blevet gjort meget for at forbedre synshandicappedes muligheder på arbejdsmarkedet.

Marselisborg Beskæftigelse har som led i projekt ”En fod på arbejdsmarkedet” gennemført en beskæftigelsesrettet indsats for næsten 100 borgere med synshandicap. Denne indsats har resulteret i erfaringer og viden om målgruppen, som bliver formidlet i denne guide.

Formålet med guiden er dermed at videregive viden og erfaringer fra det beskæftigelsesrettede arbejde med synshandicappede til sagsbehandlere og jobkonsulenter. Samtidig giver den forskellige bud på, hvordan sagsbehandler og jobkonsulent på bedste vis kan hjælpe den synshandicappede til beskæftigelse. Guiden er udarbejdet på grundlag af interview med

16 borgere, fire virksomheder og fire jobkonsulenter. Gennemgående har der været tæt dialog med Dansk Blindesamfund, der ligeledes har givet deres input til guiden.

Guiden er bygget op i to dele – Den første del beskriver udfordringer og problematikker i beskæftigelsesindsatsen for borgere med synshandicap. Udfordringerne og problematikkerne er inddelt i 13 tematikker.

Den anden del beskriver praksisnære råd og anbefalinger til den konkrete sagsbehandling i jobcentre.

Note 1: Blinde og stærkt svagsynede – Barrierer for samfundsdeltagelse, SFI 2010, p. 78



Tematikker

Udfordringer i indsatsen

1. Manglende arbejdsidentitet
2. Indsats præget af bekymringer
3. Motivation skal dyrkes
4. Hæmmende fokus på begrænsninger
5. Åbenhed om handicap
6. Afstemning mellem ønsker og muligheder
7. Konkret hjælp til jobsøgning
8. Revalideringsproblematik
9. Befordring og mobilitytræning
10. Uddannelse giver muligheder
11. Der findes mange hjælpemidler
12. Rummelige virksomheder
13. Dialog om handicap på arbejdspladsen

1. Manglende arbejdsidentitet

Det koncentrerede og beskæftigelsesrettede arbejde med blinde og stærkt svagsynede i forbindelse med projekt "En fod på arbejdsmarkedet" har resulteret i identifikation af 13 tematikker, der karakteriserer vejen til arbejdsmarkedet for blinde og stærkt svagsynede.

Manglende arbejdsidentitet

Blinde og stærkt svagsynede, der er født med et synshandicap, har ofte meget svært ved at forholde sig til, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet. Mange har kun sporadisk erfaring med arbejdsmarkedet, og derfor er deres identitet ofte primært knyttet til andre forhold end arbejdet. De har dermed ikke fået skabt en arbejdsidentitet.

Samtidig har mange borgere med et synshandicap fået tilkendt førtidspension. Det betyder, at for nogle af disse borgere fylder det økonomiske incitament mindre i jobjagten. Som konsekvens heraf er nogle synshandicappede meget kritiske i forhold til hvilke typer af erhverv, de kunne tænke sig at arbejde med. **Det resulterer i, at det kan være svært for jobcentrene at leve op til de forventninger, som borgerne har til beskæftigelse.**



Manglende erfaring på arbejdsmarkedet som synshandicappet

Ligesom det er tilfældet med borgere, der er født med et synshandicap, har borgere, der er blevet synshandicappede senere i livet, udfordringer i forhold til arbejdsidentiteten. Borgere, der har fået et synshandicap senere i livet, kan have stor erhvervs erfaring fra deres år som seende men ingen eller begrænset erfaring fra arbejdsmarkedet som synshandicappede. **Tabet af synet kan gøre det vanskeligt for denne gruppe at forestille sig, hvilke arbejdsfunktioner de nu vil kunne varetage på en arbejdsplads.**

Blindeverdenen – tryghed og begrænsninger

Blindeverdenen er et begreb, som man ofte støder på i samtaler med blinde og stærkt svagsynede borgere. Ofte bliver der skelnet mellem de seendes verden og blindeverdenen.

Opdelingen i den seende verden og blindeverdenen kan allerede spores i blinde og stærkt svagsynedes barndom. Selvom de fleste synshandicappede er integreret i den almindelige folkeskole blandt seende børn, er der store forskelle i fritidsinteresser. Synshandicappede børn ser eksempelvis ikke så meget fjernsyn og dyrker sjældent samme idrætsgrene som seende børn. Det betyder, at mange synshandicappede børn oftest knytter venskaber med andre synshandicappede, og de bliver dermed ikke socialiseret blandt seende børn.¹

Mange blinde og stærkt svagsynede udtrykker en vis ambivalens overfor opdelingen. **På den ene side bidrager blindeverdenen med forståelse og tryghed, mens den på den anden side betyder**

afskæring fra det øvrige samfund. Afskæringen medvirker til at distancere de to verdener fra hinanden, hvilket betyder, at indsigt og forståelse i nogen grad afskæres. Dette kan i sidste ende være med til at fastholde fordomme i såvel den seende som den blinde verden.

Fordomme fra samfund og professionelle

En af de største udfordringer, som synshandicappede møder i jobsøgningen, er fordomme om, hvad en person med nedsat synsevne kan arbejde med. Ofte ved de professionelle ikke ret meget om hvilke handicapkompenserende teknikker, der findes, og dermed ved de heller ikke nok om hvilke muligheder, der er for synshandicappede på arbejdsmarkedet. **Den manglende viden betyder, at mange synshandicappede bliver mødt med skepsis i udgangspunktet.** En skepsis, som den synshandicappede borger skal bruge meget energi på at nedbryde.

2

Indsats præget af bekymringer

For borgere med et synshandicap er der en række bekymringer, der fylder i jobjagten. Mange er usikre på, om de kan klare en hverdag på en almindelig arbejdsplads. De er bekymrede for, om synshandicappet bliver for stor en barriere, og om de bliver mødt med fordomme og manglende forståelse.

Note 1: Blinde børn – integration eller isolation, SFI 2010

Behov for struktur og rutiner

Rigtig mange borgere med nedsat synsevne frygter, at de ikke kan slå til på arbejdsmarkedet. De er bange for, at synshandicappet bliver for stor en barriere, at der foretages et forkert match, eller at det viser sig, at de ikke kan holde til arbejdslivet.

Mange af bekymringerne, som synshandicappede borgere giver udtryk for, skal ses i lyset af, at faste og trygge rammer har stor betydning i forhold til deres fysiske omgivelser. Blinde og stærkt svagsynede føler sig oftest først trygge, når de er i fysiske rammer, hvor alle ting har deres faste plads. Behovet for struktur og faste rammer kan også ses i jobjagten. **Borgere med et synshandicap har i en del tilfælde svært ved at springe ud i muligheder, der er ukendte, eller som virker utrygge på grund af f.eks. beliggenheden.**

Nye omgivelser tager lang tid at blive fortrolige med

Det tager lang tid for en synshandicappet at blive fortrolig med nye lokaler og nye ruter. Derfor bruger synshandicappede meget energi på at finde sig til rette og lære områderne at kende. Dermed indgår synshandicappede borgere kun i et ansættelsesforløb, hvis de er helt sikre på, at de vil være i stand til at varetage stillingen tilfredsstillende. Problemet er, at det kan være vanskeligt at vurdere, hvorvidt jobbet er det helt rigtige for borgeren. **Ofte kræver det tid, tilvænnning og justering, før jobbet passer helt perfekt.** På den måde betyder borgerens bekymringer, at mulighederne på arbejdsmarkedet mindskes.

3

Motivationen skal dyrkes

Ledigheden er stor blandt synshandicappede, men det betyder ikke, at motivationen og lysten til arbejde ikke findes. Tværtimod. At arbejde, tjene sine egne penge og bidrage til samfundet er noget af det, der står højest på ønskesedlen hos de fleste blinde og svagsynede. Motivationen er jobkonsulentens vigtigste redskab i arbejdet med synshandicappede.

Snævert jobfokus

Selvom motivationen for arbejde er høj blandt de synshandicappede, betyder det ikke, at det er ligeegyldigt hvilket job, der bliver søgt. Det er vigtigt for de fleste, at de oplever at bruge deres faglighed i hverdagen – Det er det også for synshandicappede.

I de fleste tilfælde er fagligheden en stor motivationsfaktor, men i enkelte tilfælde, hvor borgeren kan have urealistiske forventninger, til hvilke typer job deres uddannelse og erfaring kan give adgang til, bliver ”fagligheden” en begrænsning for jobsøgningen.

Dermed handler det i høj grad om, hvordan den professionelle bruger motivationen til at åbne op for flere forskellige jobtyper.

Arbejdet er en vej til et større socialt netværk

Det er derudover vigtigt at være opmærksom på, at en stor del af motivationen skal findes i, at beskæftigelse, ud over økonomi og indhold, ligeledes betyder et større socialt netværk. **Mange blinde og**



stærkt svagsynede ønsker kontakt med personer fra de seendes verden. Den nemmeste vej er gennem arbejdsmarkedet.

Kan være svært at rykke borgeren

I de tilfælde, hvor borgeren er meget motiveret i forhold til et specifikt job, kan det være svært at bringe realiteterne i spil og samtidig bevare motivationen hos borgeren. I mange tilfælde oplever den professionelle motivationen som et enten-eller-spørgsmål. *Enten* får borgeren det job, som borgeren er motiveret for, *eller* også mister borgeren motivationen. *Læs mere i praksisguiden på side 27.*

4

Hæmmende fokus på begrænsninger

I afklaringsfasen er det vigtigt, at fokus fastholdes på beskæftigelse og muligheder. Indsatser viser, at der i en vis udstrækning hersker et hæmmende fokus på begrænsninger hos såvel implicerede borgere som hos professionelle jobkonsulenter. Hvis denne gruppe skal have succes på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt, at der fokuseres på muligheder og kompetencer.

Synshandicappet er især en barriere, når borgeren har mistet synet senere i livet

For gruppen af borgere, der er blevet synshandicappede senere i livet, er det meget svært at se, hvordan

de med et synshandicap skal kunne udfylde en normal arbejdsdag. Mange har tidligere haft en hverdag på arbejdsmarkedet og ved derfor hvilke krav, der stilles til at udføre en jobfunktion. **Mange af disse borgere ser deres synshandicap som et så stort handicap, at de kan have svært ved at forestille sig, hvordan de kan bidrage på arbejdsmarkedet.** Dette skinner ofte igennem i ansøgninger, hvor de synshandicappede bruger tid og plads på at beskrive handicapet, og hvad de ikke kan.

Borgere, der er født med synshandicap, oplever mange fordomme i beskæftigelsesindsatsen

Borgere, der er født med synshandicap, oplever ofte, at arbejdsgivere og samfundet tænker i begrænsninger i forhold til ansættelse af personer med nedsat synsevne. Samtidig oplever de, at arbejdsgivere og jobkonsulenter afviser dem på grund af deres handicap. Som konsekvens afskriver nogle synshandicappede jobmuligheder allerede i opstartsfasen, da de tror, at arbejdsgiveren alligevel ikke vil tage ansøgningen i betragtning; ligeledes kan konsekvensen være, at borgeren får en forudindtaget negativ holdning til virksomhederne.

Jobkonsulenter mangler erfaring i arbejdet med synshandicappede

Mange jobkonsulenter ser først og fremmest en person med et synshandicap, når en ledig blind eller svagsynet borger træder ind på kontoret. Dette skyldes, at når vi mødes med mennesker, der adskiller sig fra mængden, er det første, der træder frem, det der adskiller. **Handicappet kommer således til at dominere den umiddelbare forståelse af borgeren.** Der er nogen, for hvem det betyder, at de kun ser be-

grænsninger, mens andre bliver så fokuseret på ikke at gøre handicapet til et problem, at de helt undlader at tale om det. Begge yderpunkter virker hæmmende på borgerens muligheder på arbejdsmarkedet. *Læs mere i praksisguiden på side 42 og 43.*

5

Åbenhed om handicap

Mange synshandicappede ved ikke, om det er en fordel at undlade at nævne handicapet i ansøgningen, når de søger job, eller om de gør sig selv en bjørnetjeneste. På den ene side kan det betyde, at borgeren allerede i de indledende faser bliver sorteret fra, på den anden side føler nogle borgere, at de ikke har været ærlige over for virksomheden, hvis de undlader at fortælle om synshandicappet. Hvis synshandicappet ikke er en umiddelbar udfordring i jobbet, der søges, er det langt hen ad vejen ikke nødvendigt at informere om det. Men i de tilfælde, hvor handicapet kan være en barriere, peger erfaringerne på, at åbenhed og dialog er vejen frem.

Frygter at samtaler kommer til at handler om handicapet frem for kompetencerne

De jobsøgende synshandicappede frygter, at jobsøgningsforløbet kommer til at handle om handicapet frem for kompetencerne. Hvis de fortæller om handicapet på forhånd i ansøgningen, frygter de, at de ikke vil komme i betragtning til jobbet på grund af handicapet. Omvendt frygter de, at hvis de ikke

fortæller om handicapet, så vil jobsamtalen udelukkende komme til at dreje sig om betydningen af handicapet, da de ikke har givet arbejdsgiveren chancen for at være forberedt inden samtalen.

Det er borgerens beslutning

Da problemstillingen, om hvorvidt en synshandicappet borger skal beskrive sit handicap allerede i ansøgningen eller ej, ikke har et entydigt svar, skal den professionelle være varsom med at presse borgeren til enten at skrive om det eller ikke. Ved at presse borgeren vil borgeren ikke føle sig tryk ved beslutningen, og risikoen, for at borgeren kommer til at fremstå mere usikker, øges derfor. *Læs mere i praksisguiden på side 32 og 33.*

6

Behov for øget realisme

Ligesom det er tilfældet med enhver anden ledig borger, skabes jobåbninger for synshandicappede også i feltet mellem ønsker og muligheder. Det kan være svært at finde det rette match mellem borgerens ønsker og arbejdsmarkedets krav og muligheder. Der er mange elementer, der skal gå op i en højere enhed, hvis en jobåbning skal blive en realitet. Borgeren skal have kompetencer, der svarer til kravene i jobfunktionen. Der skal være jobåbninger indenfor borgerens ønsker, og arbejdet skal være i en afstand, der passer med offentlig transport. Netop på grund af at der er en række omstændigheder, der skal være



til stede, er det i nogle tilfælde væsentligt at udvide borgerens perspektiv på "ønskejobbet".

Det handler om indhold og social kontakt

En meget stor del af borgere med nedsat synsevne har en førtidspension; deres forsørgelsesgrundlag er med andre ord sikret. Det betyder også, at det kan være en større udfordring at få borgeren til at søge bredere end udelukkende ønskejobbet.

For synshandicappede handler beskæftigelse om at få social kontakt og udføre et meningsfuldt arbejde. **Det er altså ikke arbejdet for arbejdets skyld alene. Det skal give mening og give livskvalitet.** Selvom flere værdsætter det økonomiske aspekt, er det ikke økonomien, der er kerneargumentet for borgerne. Dermed kan målgruppen også tillade sig at være mere kræsne, i forhold til hvilke stillinger de søger.

7

Konkret hjælp til jobsøgning

Selvom en borger er kvalificeret til et arbejde, kan der være områder, hvor vedkommende har brug for konkret hjælp til at præsentere sig selv både skriftligt og personligt. Her spiller den professionelle en stor rolle i at give konkret sparring på ansøgninger og CV, ligesom det i mange tilfælde vil være gavnligt, hvis den professionelle hjælper borgeren med assistance ved jobsamtaler.

At forberede tekst til seende kan være vanskeligt

Det kan være svært at vide, hvordan ansøgninger og CV grafisk præsenteres bedst, hvis man er synshandicappet. Når tekst konverteres til punktskrift eller talesyntese, gengives grafiske elementer ikke, og synshandicappede har derfor ikke mulighed for at vurdere, hvilke fremstillingsmåder der er bedre egnede end andre.

Derudover er der flere, der har vanskeligt ved at fremstille det, der er relevant og undgå beskrivelser af eventuelle problemstillinger og mangler.

Utryk ved at tage til samtaler

Jobsamtaler kan for mange borgere virke angstprovokerende – uanset om borgeren har et synshandicap eller ej. Det kan i særlig grad være vanskeligt for personer, der har haft lang ledighed og derfor igennem længere tid har været udenfor arbejdsmarkedet.

Mange borgere frygter, at de skal bruge meget tid på at forsvare, hvorfor der er nogle ting, som de ikke kan. Dermed frygter de, at jobsamtalen kommer til at handle for meget om betydningen af handicapet og for lidt om borgerens kompetencer.

meget de kan holde til, ligesom de i mange henseender heller ikke ved, hvilke kompetencer de har, og hvilke jobfunktioner deres kompetencer passer bedst til. **Derudover betyder den svage tilknytning til arbejdsmarkedet, at borgerne er usikre og mangler selvværd i forhold til beskæftigelse.**

Som nævnt i indledningen vil disse forhold oftest i en almindelig beskæftigelsesindsats blive håndteret gennem en revalideringsindsats.

8

Revalideringsproblematik

Eftersom en meget stor andel af borgerne med synshandicap har fået tilkendt førtidspension, har de ofte enten aldrig været på arbejdsmarkedet, eller også har de kun sporadisk erfaring med at arbejde som blind eller stærkt svagsynet. Tilknytningen til arbejdsmarkedet er med andre ord svag, og flere er usikre på, hvordan de skal kunne fungere på en arbejdsplads. For både forsikrede og ikkeforsikrede ledige, der har begrænsninger i arbejdsevnen, er der muligheder for revalidering. Situationen for borgere på førtidspension minder på den led om situationen for borgere med længerevarende ledighed. Forskel- len er blot at for borgere på førtidspension, er revalidering sjældent et tilbud, der bliver givet fra kommunerne.

Manglende tilknytning til arbejdsmarkedet betyder usikker vej til arbejdsmarkedet

På grund af den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet kan det være meget vanskeligt at søge ordinære stillinger. Mange af borgerne ved ikke, hvor

Revalidering for førtidspensionister er en mulighed

Der er hjemmel i lovgivningen til at tilbyde revalidering – også til førtidspensionister. Dog er det ikke altid en mulighed, der bliver praktiseret i jobcentrene. Dette skyldes en række forskellige faktorer, der samlet set betyder, at førtidspensionisternes arbejdsevne sjældent bliver udviklet og afprøvet med henblik på en genindtrædelse på arbejdsmarkedet.

For nogle sagsbehandlere opleves revalidering af en førtidspensionist som bagvendt sagsbehandling, eftersom førtidspensionisten allerede én gang har fået deres restarbejdsevne afprøvet. Derudover bliver det af mange opfattet som en ”kan-opgave” frem for en ”skal-opgave”. Dette skyldes, at førtidspensionister på grund af førtidspensionen allerede har et forsørgelsesgrundlag. Dermed udebliver en stor del af incitamentet til at formidle disse borgere til beskæftigelse.

Derudover vil en revalidering også betyde, at jobcentret skal udarbejde en ressourceprofil for borgere, der har fået tilkendt deres førtidspension før januar 2003.



Mindre justeringer kan få stor betydning

Selvom man er førtidspensionist, har man ret til at få udviklet og afprøvet sin arbejdsevne. Der er mange gode grunde til at gennemføre et revalideringsforløb for borgere med nedsat synsevne – også selvom de tidligere har fået tildelt førtidspension. **For manges vedkommende er motivationen stor og med mindre justeringer og hjælpemidler, er der også plads til dem på arbejdsmarkedet.** Et liv med beskæftigelse betyder øget livskvalitet for den enkelte borger og hjælper samtidig samfundet ved at benytte ellers ubenyttede hænder på arbejdsmarkedet.

Sådan kan det gøres...

I praksis gennemføres et afprøvnings- og udviklingsforløb ved at etablere en **forrevalidering**. Forrevalideringen betyder, at borgeren kan beholde sit forsørgelsesgrundlag under revalideringen. Herved får førtidspensionisten mulighed for, på lige fod med andre ledige, at vurdere hvilke muligheder, der er på arbejdsmarkedet. For synshandicappede, der har fået deres handicap på et senere tidspunkt, vil der ofte være brug for omskoling, men for såvel borgere, der er født med deres handicap som for borgere, der har fået handicappet sidenhen, er virksomhedspraktik et meget anvendeligt redskab til at få skabt kontakt til arbejdsmarkedet og afprøvet deres muligheder og kompetencer.

I en del tilfælde vil et løntilskudsjob være en god mulighed for et arbejde af ordinær karakter. Her vil der være mulighed for at arbejde færre timer og derved imødekomme den længere transporttid. Samtidig er det muligt at begrænse opgaverne til de opgaver, hvor synshandicappet er mindst hæmmende.



Den begrænsede mobilitet svækker borgerens muligheder

For en blind borger er det ikke kun en udfordring at finde en arbejdsplads, der matcher vedkommendes kompetencer, det er i stor grad også en udfordring at komme til og fra arbejde. En stor del af arbejdsstyrken i dag benytter egen bil eller cyklen til arbejde. Ingen af disse muligheder kan lade sig gøre for synshandicappede. Befordringsmulighederne for en synshandicappet er begrænset til primært tre muligheder: Offentlig transport, taxa eller at gå.

Når arbejdspladsen ligger uden for gåafstand, er der kun taxa og offentlig transport tilbage. For nuværende er taxa et dyrt alternativ til den offentlige transport. Der findes ikke en befordringsordning for blinde, der giver en økonomisk rentabel mulighed for anvendelse af taxa til og fra arbejde.

Offentlig transport kan være tids- og ressourcekrævende

Langt størstedelen af blinde og svagsynede borgere benytter offentlig transport, når de skal på arbejde. Selvom der ofte er gode muligheder for offentlig transport, er det i mange henseender en tidskrævende og besværlig form for befordring. Afhængigheden af den offentlige transport betyder endvidere en begrænset mobilitet, da borgeren primært kan arbejde på arbejdspladser, der er placeret fornuftigt i forhold til offentlige transportmidler, og eftersom der

er stor forskel på, hvor "fintmasket" det offentlige transportnetværk er rundt i landet, betyder det store begrænsninger i forhold til borgerens muligheder på arbejdsmarkedet.

Frygt for at bevæge sig i det offentlige rum

Selvom der kan være gode muligheder for offentlig transport, mindsker det ikke den frygt for at bevæge sig i et trafikeret rum, som mange synshandicappede har. Blinde og svagsynede har ikke samme muligheder for at orientere sig i trafikken, som seende har. Hver gang en synshandicappet skal krydse en trafikeret vej, følges dette af utryghed og frygt. Selv hvis borgeren kender området og har trænet ruten, betyder det ikke, at frygten for at blive kørt over forsvinder.

Den begrænsede mobilitet svækker borgerens muligheder

Den begrænsede mobilitet betyder, at borgeren ofte er nødt til forhåndsvist at afskrive en række jobmuligheder. Selvom borgeren i nogle tilfælde kunne flytte efter jobbet, betyder en flytning, at der skal bruges meget tid på at få en hverdag til at fungere i nye omgivelser. For langt hovedparten er det nødvendigt, at der er gode offentlige transportmuligheder til jobbet.

At transportere sig fra hjem til arbejde kræver, at den synshandicappede lærer ruten og lærer køreplanerne. Det tager selvsagt lang tid og kræver meget energi. Samlet under ét kaldes denne form for træning – Mobilitytræning.

10

Uddannelse giver muligheder

Chancen for beskæftigelse øges med gennemførelsen af uddannelse. Sådan forholder det sig også for borgere med et synshandicap, hvor de endda har signifikant bedre muligheder på arbejdsmarkedet med en faglig eller videregående uddannelse i bagagen. Der er i de senere år kommet adskillige computerrelaterede hjælpemidler til blinde og stærkt svagsynede. Umiddelbart burde det betyde, at det dermed også er blevet lettere at varetage jobfunktioner for synshandicappede. Særligt i jobfunktioner, der taler til videregående uddannelser, benyttes stor stil computere i arbejdsdagen. Derfor er uddannelse særdeles vigtig for borgere med synshandicap, da de på den led har nemmere ved at indgå i en normal arbejdsdag.

Færre synshandicappede opnår videregående uddannelse

Selvom de forbedrede muligheder indenfor IT-området betyder, at synshandicappede borgere i et vist omfang burde have fået forbedrede muligheder for at opnå en faglig eller videregående uddannelse, så viser statistik desværre, at blinde og stærkt svagsynede generelt oplever øgede barrierer i relation til opnåelsen af en videregående uddannelse sammenlignet med tidligere.¹

Derudover er der en stor andel fra målgruppen, der ikke gennemfører den påbegyndte uddannelse. Dette skal ses i sammenhæng med, at blinde og stærkt

Note 1: Blinde og stærkt svagsynede – Barrierer for samfundsdeltagelse, SFI 2010



svagsynede børn ikke opnår samme faglige niveau som seende børn. Dette skyldes ikke, at de synshandicappede børn ikke potentielt kan opnå det samme faglige niveau, men er et udtryk for, at synshandicappede børn ikke indgår i det samme sociale læringsfællesskab, som seende børn gør.²

Manglende kendskab til støtteordninger

Med loven om specialpædagogisk støtte og SU-handicaptillæg blev det forsøgt at imødekomme en række af de typiske barrierer, som handicappede møder under uddannelse. **Der er dog stadig en meget stor andel af blinde og stærkt svagsynede, der ikke kender til ordningerne.**

Uddannelse er ikke løsningen for samtlige borgere med synshandicap

Selvom statistik peger på, at uddannelse giver bedre muligheder på arbejdsmarkedet, betyder det ikke, at uddannelse er løsningen for samtlige borgere med synshandicap. Nogle borgere er blevet blinde i en sen alder, hvor uddannelse måske ikke er det mest oplagte, mens andre muligvis ikke vil være i stand til at gennemføre en videregående uddannelse. Sagsbehandlere skal således passe på med at bruge uddannelse som løsning på samtlige beskæftigelsesproblemer for blinde og svagsynede borgere.

Information er nøglen

Såfremt uddannelse er en mulighed og et ønske hos den synshandicappede, er det vigtigt, at personen bliver informeret om de forskellige støtteordninger herunder specialpædagogisk støtte og SU-handicaptillæg.

Blinde og stærkt svagsynede modtager en startpakke før opstarten på uddannelse med de mest basale hjælpemidler, derefter justeres støtten et par måneder inde i uddannelsen. Der er således et godt udgangspunkt for gennemførelsen af en uddannelse.

11 Der findes mange hjælpemidler

Der er rigtig mange jobfunktioner, som en synshandicappet sagtens kan varetage. Ofte handler det blot om at få de rette hjælpemidler. Hjælpemidlerne, der for mange synshandicappede er en naturlig del af dagligdagen, kan virke forvirrende for andre. Virksomheder ved generelt ikke meget om hvilke handicapkompenserende hjælpemidler, der findes indenfor området. Derfor har de også i mange tilfælde svært ved at se, hvordan en borger med et synshandicap kan varetage en normal jobfunktion. Grundig information og tillid er vigtige instrumenter i formidlingen mellem borger og virksomhed.

Udenforstående kender ikke til hjælpemidler

For rigtig mange personer, der lever med et synshandicap, er hjælpemidlerne blevet en integreret del af en hverdag, hvor det kan være vanskeligt at forstå, hvordan hverdagen ellers skulle hænge sammen.

Note 2: Blinde børn – integration eller isolation?, SFI 2010

Netop på grund af denne store selvfølgelighed kan det være svært at forstå, hvor uforstående og uvidende omverdenen kan være på området. Der er mange arbejdsgivere, som har svært ved at forestille sig, hvad der er muligt og ikke muligt. Det kan i yderste konsekvens betyde, at virksomheden siger fra, udelukkende fordi virksomheden ikke føler, at de kan honorere kravene til eventuelle hjælpemidler. Her er det vigtigt, at borgeren gør sit for at beskrive hvilke kompenserende teknikker, der findes, og hvordan de støtter borgeren i hverdagen.

Det kan være svært at overskue hvilke former for hjælp, der findes. Hertil kan det være anvendeligt at tage afsæt i fire kategorier, som Danske Handicaporganisationer har beskrevet i forbindelse med udarbejdelsen af en oversigt over hjælpemidler.

Hjælpemidler, der gør det **nemmere at læse** og orientere sig

Omfatter blandt andet læse- og oplæsningsapparater, lydafspillere, lommeregner med tale, telefontastaturer og måleinstrumenter.

Hjælpemidler, der fremmer **skrive- og tegnefærdighederne**

Særlige linealer, underskriftsrammer og punktnotationsapparater er alle en stor hjælp for blinde og stærkt svagsynede, der arbejder på kontor.

Hjælpemidler, der forbedrer mulighederne for **at se**

For ansatte med nedsat syn er et godt lys alfa og omega. Og forstørrelsesglas og kikkertbriller er praktiske at have med overalt.

Hjælpemidler, der er udviklet specielt til **computeren**

Tekniske hjælpemidler er i rivende udvikling – til stærkt svagsynede og blinde findes blandt andet forstørrelsesprogrammer, skærmlæsere og -briller, syntetisk tale og læseapparater.

Den professionelle spiller en stor rolle i dialogen med virksomheder

I såvel jobjagten som opstarten på arbejde spiller jobkonsulenten en stor rolle i forhold til at indgå i dialog med virksomheder om hjælpemidler. Jobkonsulenter kan ikke alle vide lige meget om de specifikke hjælpemidler. Dog er det vigtigt at tydeliggøre over for virksomheden, at en eventuel afvisning af en blind eller stærkt svagsynet borger ikke bør ske på baggrund af manglende tekniske løsninger. Der findes i langt de fleste tilfælde gode løsningsmuligheder. *Læs mere i praksisguiden på side 59-65.*

Rummelige virksomheder

Hvilke typer virksomheder egner sig godt til at arbejde med synshandicappede? Den stereotype forestilling om blinde og arbejde er, at de udelukkende arbejder som klaverstemmere, telemarketingkonsulenter, vævere m.v. Der er dog en række andre jobfunktioner, og dermed virksomheder, hvor blinde og stærkt svagsynede personer også kan arbejde.

Virksomhederne er generelt positive men mangler viden om og kendskab til ordninger og hjælpemidler

Rigtig mange virksomheder ser positivt på at få en medarbejder, der har en anderledes profil. Dog er der en række spørgsmål, som virksomhederne kræver svar på, inden et formelt samarbejde kan påbegyndes. Mange virksomheder ved ikke hvilke muligheder for hjælpemidler, der findes. De er også usikre på hvem, der har ansvaret for at søge hjælpemidler og støtteordninger.

Med andre ord er det i princippet ikke borgeren eller handicappet, som virksomhederne er skeptiske over for. Det er i stedet et spørgsmål om hvem, der bærer ansvaret for en række af de omstændigheder, der skal være på plads.

Langt de fleste virksomheder kender ikke til de specifikke behov, som en synshandicappet har, deres generelle tilgang er, at de forventer, at der findes hjælpemidler.

”Jamen, de klarer jo sig selv i hverdagen, så jeg tænkte egentlig, at der måtte være hjælpemidler, der også kunne hjælpe dem på en arbejdsplads.”

Store virksomheder har erfaring med ansættelse af medarbejdere med særlige behov

En del større virksomheder har stor erfaring med at ansætte medarbejdere med særlige behov. De større virksomheder er stolte over at have en rummelig profil med en bred medarbejderskare. Ofte gør denne type virksomheder en aktiv indsats for at skabe plads til medarbejdere med særlige behov, ligesom de indretter arbejdet således, at der er gode rammer for eventuelle skånehensyn.

Mindre virksomheder er fleksible, men har mindre økonomisk råderum

Nogle mindre virksomheder har ikke et stort økonomisk råderum, derfor skal der være økonomisk fornuft i at ansætte en borger med særlige behov. Samtidig er det sjældent, at mindre virksomheder har tid og ressourcer til at varetage en stor grad af dokumentation og administrativt arbejde i forbindelse med ansættelse af en borger på særlige vilkår. **Omvendt er der flere små virksomheder, der er meget fleksible og udviser stor velvilje til at ”finde en løsning”.**

13

Dialog om handicap på arbejdspladsen

Et frugtbart samarbejde indebærer en god dialog mellem medarbejder og arbejdsgiver. Samtaler om handicap og eventuelle problematikker i den forbindelse er i mange tilfælde forbundet med tabu, hvor hverken medarbejderen eller arbejdsgiveren er gode til at tage en åben snak med hinanden om problemerne.

Nøjagtig som det er tilfældet blandt seende, kan det være svært at få talt om udfordringer og problemer på arbejdspladsen. Mange ansatte oplever, at det er svært at udstille og diskutere egne svagheder. Samtidig oplever arbejdsgiveren, at det er ømtåleligt at få talt om handicap og sygdom, da arbejdsgiveren godt ved, at der er gode grunde til, at medarbejderen har svært ved at løfte bestemte opgaver.





Føler sig ikke handicappede

Begrebet handicap benyttes sjældent af de blinde og stærkt svagsynede selv. De oplever, at begrebet handicap gør dem værre stillet, end de egentlig er. Der er en opfattelse af, at handicappede er borgere, der ikke kan klare sig selv. Mens blinde oplever, at de har visuelle begrænsninger, men at de derudover fungerer som alle andre. Dette kan komme til udtryk ved, at blinde og stærkt svagsynede ofte ønsker at være meget selvstændige. Resultatet af selvstændigheden er, at mange seende ikke ved, hvordan de skal forholde sig til blinde eller stærkt svagsynede – skal man hjælpe, eller skal man i stedet lade den synshandicappede være?

Mange blinde og stærkt svagsynede ønsker en tilværelse, hvor der ikke bliver taget unødige hensyn til synshandicappet, men føler sig samtidig ofte fremmedgjorte i samfundet.

Læs mere i praksisguiden på side 36-39

Praksisguide

 Indsatsguide	Indsatsguide 23
Gode råd til håndtering af specifikke udfordringer i afklaringen, jobjagten og når borgeren er i job	Afklaring 24
	Jobjagt 32
	I job 36
 Samtaleguide	Samtaleguide 41
Praksisnær guide til udfordrende og udviklende samtaler	Undersøg 42 - 43
	Forstå 42 - 43
	Udforsk 42 - 43
	Bevæg 42 - 43
 Jobbank	Jobbank 45
Inspiration til at tænke bredt og tænke i muligheder	Faglig rådgivning 47
	Personlig rådgivning 48
	Servicesektoren 49
	Social- og omsorgsarbejde 51
	Kommunikation 52
	Kontorarbejde 53
	Praktisk arbejde 55
	Kreative/kunstneriske job 57
 Hjælpe midler	Hjælpe midler 59
Introduktion til centrale hjælpemidler	Læse og skrive 60
	At se 62
	Computeren 63
	Mobiltelefon 65



Indsatsguide

Projekt "En fod på arbejdsmarkedet" har resulteret i en række erfaringer med det beskæftigelsesrettede arbejde med synshandicappede borgere. Erfaringer, som sagsbehandlere og jobkonsulenter kan få gavn af i mødet med en synshandicappet borger. I denne guide beskrives disse erfaringer ud fra tre faser:

INDHOLD

Afklaring Afsnittet beskriver typiske udfordringer i forberedelsen af en beskæftigelsesrettet indsats for blinde og svagsynede. Samtidig præsenteres en række gode råd til gennemførelse af afklaringssamtaler for målgruppen.

Jobjagt I dette afsnit beskrives udfordringer og problematikker, der er centrale i jagten på beskæftigelse, samt råd og vejledning til arbejdet med borgeren.

I job Dette afsnit forholder sig til en række omstændigheder, der opstår i forbindelse med udplacering af borgeren i beskæftigelse.

Afklaring	24
Identitet	24
Tryghed	25
Motivation	27
Værdier	29
Jobjagt	32
Job- eller handicapbeskrivelse	32
Jobfunktioner og værdier	33
Ansøgning og CV	34
Befordring og mobilitet	35
I job	36
Jobstart	36
Hjælpe midler giver gode muligheder	37
Støtteordninger åbner døre	37
Dialog er vejen frem	39



Afklaring

Afklaringsfasen er typisk den fase, hvor sagsbehandleren får dannet sig et overblik over borgerens kompetencer, ønsker, drømme, udfordringer for beskæftigelse, barrierer m.v.

Afklaringen er fundamentet for, at en effektiv og virkningsfuld beskæftigelsesrettet indsats kan iværksættes.

Identitet

Opbygning eller genopbygning af arbejdsidentitet

Blinde og stærkt svagsynede borgere har i mange tilfælde svært ved at forholde sig til arbejdsmarkedet. Enten fordi de aldrig har været i arbejde, eller også fordi de har svært ved at forholde sig til, hvordan de skal kunne udfylde en funktion.

For borgere, der er **blevet synshandicappet senere i livet**, er det vigtigt at synliggøre mulighederne på arbejdsmarkedet. Her kan det være væsentligt at fokusere på:

- **Faglige kompetencer:** Hvad lavede vedkommende før, han/hun fik et synshandicap, og hvad afholder personen fra at varetage en lignende funktion nu?
- **Information om støtteordninger:** Fleksjob, skånehensyn, løntilskud, Isbryderordning og personlig assistance er nogle af de muligheder, der findes, og som kan hjælpe en borger med handicap ind på det ordinære arbejdsmarked
- **Hjælpe midler:** Ofte handler det om, at finde de rette kompenserende hjælpemidler. Der findes en række løsninger, der betyder, at handicappet ikke nødvendigvis behøver være en hindring i jobjagten.
Se afsnittet om hjælpemidler side 37.



Tryghed

For borgere, der er **født med et synshandicap**, er det vigtigt at skabe en fornemmelse af, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet, og hvad der kræves i en given jobfunktion. Her kan det være væsentligt at fokusere på at:

- **Få skabt en dialog, om hvilke krav der er til specifikke jobfunktioner.** I mange tilfælde afhænger muligheden for bestemte stillinger af uddannelse, hvorfor et af de objektive kriterier er et eksamensbevis. Blinde og stærkt svagsynede har meget større muligheder på arbejdsmarkedet, hvis de har gennemført en ordinær uddannelse.¹ Derfor kan et væsentligt skridt mod ordinær beskæftigelse være, at borgeren får en uddannelse
- Selvom forsørgelsesgrundlaget er sikret, kan det være nødvendigt at **søge bredere end udelukkende ønskejobbet**. Ligesom det er tilfældet for andre jobsøgende, tæller erhvervs erfaring meget, og erhvervs erfaring indenfor et område, der ikke er første prioritet, kan således åbne døre for drømmejobbet på et senere tidspunkt
- Det er vigtigt at få skabt **en dialog om hvilke krav, der stilles fra arbejdsgivers side i forhold til ansættelse af medarbejdere**. Nogle af borgerne fra målgruppen kan have en skæv forestilling om, at en række erhvervede realkompetencer udgør det samme som uddannelse og erhvervs erfaring

Læs mere om baggrunden i tematikkerne på side 7 og 8.

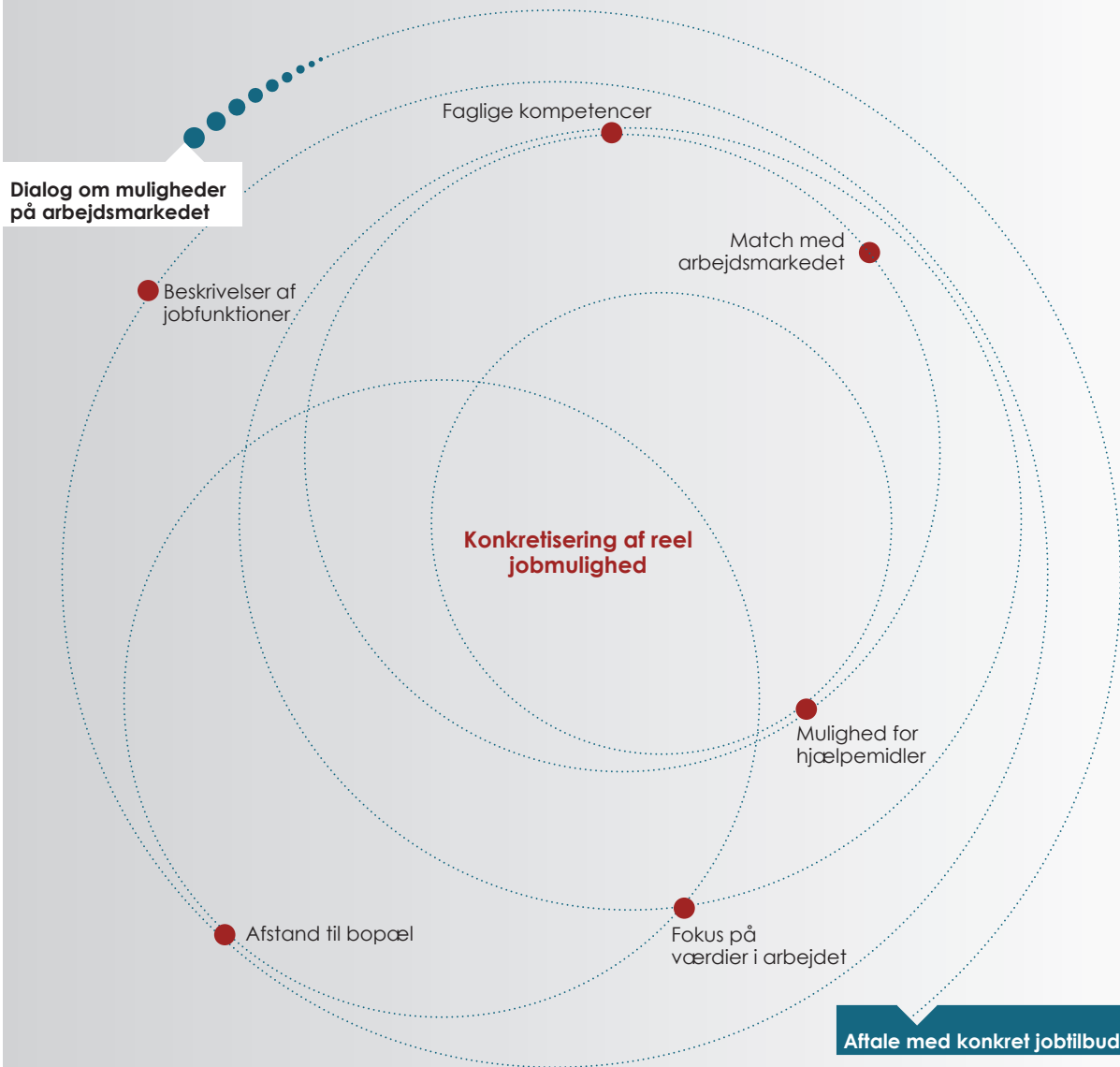
Note 1: Blinde og stærkt svagsynede – Barrierer for samfunds-deltagelse, SFI 2010

Trygheden skal anerkendes og udfordres!

I arbejdet med blinde og stærkt svagsynede borgere er det afgørende, at den professionelle forstår behovet for tryghed. **Mange af borgerne frygter nederlag**, og de frygter ikke at kunne slå til. Det er vigtigt at behovet for tryghed anerkendes, men samtidig er det **den professionelle opgave at udfordre trygheden**. Hvis borgeren kun søger beskæftigelse indenfor det nære og trygge, udelades en række beskæftigelsesmuligheder, og muligheden for en tilværelse med beskæftigelse mindskes.

I processen med at udfordre trygheden kan det være anvendeligt at tage udgangspunkt i simple coachingbaserede spørgeteknikker. *Se Samtaleguide side 42-43.*

Afklaring





Motivation

Det handler om at vende motivationen i den rigtige retning

Det er vigtigt, at få borgerne til at sætte ord på, hvad der motiverer dem i forhold til arbejde. Jo bedre de er til at præcisere motivationen, des bedre muligheder er der, for at jobkonsulenten kan indkredse job, der honorerer behovene hos den jobsøgende.

Derudover har jobkonsulenten en opgave i at få borgeren til at **se muligheder i job**, som ikke umiddelbart er første prioritet. Som det er tilfældet med alle andre jobsøgende, er det nødvendigt at søge bredt og ikke kun fokusere på drømmejobbet. Borgerens behov og ønske om faglighed kan i lang udstrækning tilfredsstilles i andre job end udelukkende ønskejobbet.

Samtalen kan eventuelt tage udgangspunkt i nedenstående spørgeguide:

Beskriv dit realistiske ønskejob

Hvad er det specifikt, der gør, at det netop er her, du har størst lyst til at arbejde?

Hvis du selv skal sige det, hvad er så den største motivationsfaktor for dig?

I hvilke andre jobs kan du finde denne motivationsfaktor ud over i ønskejobbet?

Hvad afholder dig fra at søge de job?

Hvad ville være det første skridt, du kunne tage for at bevæge dig i retning af andre typer job?

Figuren kan anvendes i dialogen med borgeren



©BlindArt, er en velgørenhedsorganisation, der har hjemsted i England. Formålet med organisationen er at opfordre synshandicappede til at deltage og interagere i de seendes visuelle kunstområde. www.blindart.net

"Head"; Liz Munro & Nuala Watt;
Digital screen print with flocking; 76 x 122 cm.





Afklaring

Borgeren skal opleve, at der bliver lyttet, og at mulighederne ikke begrænses

Det er vigtigt, at borgeren ikke fratages muligheden for at søge ønskejobbet. Selv hvis det virker meget usandsynligt, at ansøgningen bærer frugt, kan det gavne den videre proces, at borgeren ved selvsyn erfarer, at jobbet er udenfor rækkevidde.

Jobkonsulentens opgave er i den forbindelse at rådgive borgeren og fortælle om sandsynligheden for, hvorvidt ønskejobbet kan erhverves. Samtidig kan jobkonsulenten bygge videre på erfaringerne fra ansøgningsprocessen og hjælpe borgeren til en bredere søgning.

Værdier

Et fokus på værdier i arbejdslivet åbner for flere muligheder

Samtaler med udgangspunkt i jobønsker og værdier

Det er vigtigt, at jobkonsulenten sammen med borgeren får drøftet, hvordan borgeren på bedste vis kan præsentere sig selv overfor en eventuel kommende arbejdsgiver.

I et jobforløb er det vigtigt, at der **fokuseres på borgerens kompetencer** og muligheder på arbejdsmarkedet inden en eventuel snak om konsekvenserne af synshandicappet. Ofte oplever borgere med synshandicap, at handicappet får en dominerende rolle under samtaler, og fokus flyttes til begrænsningerne, som handicappet eventuelt medfører, frem for at være på hvilke muligheder den arbejdssøgende har, og hvordan handicappet kan spille sammen med mulighederne.

Dialogen bør tage udgangspunkt i værdier og jobfunktioner

Det er vigtigt, at den indledende dialog fokuserer åbent på alle potentielle muligheder, som borgeren ønsker at arbejde med. Derefter er det den professionelle ansvar, sammen med borgeren, at afdække hvilke værdier borgeren ser i sine ønsker, ligesom jobønskerne kan inddeles i jobfunktioner for at skabe et større overblik over indholdet i det enkelte job.

Afklaringsfirekløveren

Identitet

Opbygning eller genopbygning af arbejdsidentitet

Tryghed

Trygheden skal anerkendes og udfordres!

Værdier

Et fokus på værdier i arbejdslivet åbner for flere muligheder

Motivation

Det handler om at vende motivationen i den rigtige retning



Afklaring

Samtidig kan det være anvendeligt at indlede en diskussion om, hvilke værdier borgeren sætter pris på, på en arbejdsplads. Ved at sætte **fokus på værdierne ved arbejdet**, bliver det nemmere at hjælpe borgeren til også at søge stillinger uden for det vante område.

Ligeledes er det også den professionelle opgave at sørge for, at informere borgeren om eventuelle flaskehalse på arbejdsmarkedet. Med andre ord adskiller denne del sig ikke fra en ordinær jobsamtale. Først når de grundlæggende elementer er blevet debatteret, indledes en diskussion om muligheder for hjælpemidler og eventuelle befordringsproblematikker.

På denne måde bliver der plads til at tale om eventuelle udfordringer på arbejdsmarkedet, men de får ikke lov til at blokere for mulighederne og ønskerne på forhånd. Dette medvirker til at **opretholde gejsten**, og giver borgeren tro på, at jobkonsulenten tager vedkommendes kompetencer seriøst, samtidig med at eventuelle problematikker bliver håndteret.

Det handler om at få skabt en dialog, hvor handicappet indgår som et naturligt element i jobsamtalen.



Jobjagt

Jobjagten er den fase, der starter, når borgeren og den professionelle har fundet frem til mulighederne på arbejdsmarkedet. Når denne fase benævnes som en "jagt", skyldes det, at succes i denne fase først indtræder, når "byttet" er nedlagt. Med andre ord indstilles jagten først, når borgeren har fået et job.

Som i ethvert andet jobsøgningsforløb er der en række forskellige elementer, som såvel borgeren som den professionelle skal være opmærksomme på. Dette afsnit beskriver kerneelementer, som er særligt centrale for synshandicappede i jobjagten.

Job- eller handicapbeskrivelse

Hvordan skal synshandicappet beskrives i den indledende dialog med en virksomhed?

Mange borgere med et synshandicap frygter, at samtaler med såvel virksomheder som jobkonsulenter udelukkende kommer til at handle om handicapet. Det er vigtigt, at det er kompetencer og kvalifikationer, der er i fokus. Handicappet skal ikke ignoreres, men det må ikke være det, der er omdrejningspunktet for samtalen.

Hjælp borgeren til at formidle handicapet på en enkel og ligefrem måde

- **Informér borgeren** om fordele og ulemper ved beskrivelse af handicapet
- **Motivér borgeren** til selv at rette telefonisk henvendelse. På den måde får borgeren lov til at præsentere sig i en form, der ikke påvirkes af synshandicappet. I telefonsamtalen bør fokus være på kvalifikationer til jobbet. Synshandicappet behøver således ikke være en del af denne samtale
- **Udfyld ansøgningen**, som var det en person uden et synshandicap. Synshandicappet er ikke relevant i selve ansøgningen, fokuser derimod på kvalifikationer og kompetencer



Jobfunktioner og værdier

- Hjælp borgeren til at udforme et særskilt dokument, som kan vedlægges ansøgningen, der beskriver de synskompenenserende teknikker, der er til rådighed

I samtalen om hvorvidt handicappet bør indgå i ansøgningen eller ej, er det vigtigt, at den professionelle får spurgt ind til borgerens tidligere erfaringer og **hjælper med at nuancere billedet**, så det ikke bliver et enten-eller-spørgsmål, men et spørgsmål om hvordan borgeren mest hensigtsmæssigt fortæller om sit handicap.

Det handler om at brede perspektivet ud

Ofte er fokus kun på én bestemt stilling – ønskejobbet. Den professionelle opgave er at hjælpe borgeren til at åbne for andre muligheder, der kan være ligeså tilfredsstillende.

- Den professionelle kan med fordel diskutere, hvilke værdier borgeren værdsætter på en arbejdsplads. **Værdierne siger meget om, hvordan borgeren ser sig selv på en arbejdsplads.** På den led bliver det nemmere for den professionelle at finde andre job end ønskejobbet, der samtidig honorerer borgerens krav til værdier på arbejdspladsen
- En god måde at få borgeren til at tænke i alternativer er at få vedkommende til at beskrive hvilke funktioner, han/hun ønsker at udfylde i ønskejobbet. Ved at beskrive funktionerne giver borgeren en mere nuanceret beskrivelse af hvilke elementer, der udgør et drømmejob. **I mange tilfælde er det muligt at finde gode alternativer, der har lignende funktioner**
- Det kan være en god idé at udarbejde en langsigtet plan, hvis ønskejobbet ikke er en realistisk mulighed på nuværende tidspunkt. Ofte handler det om, at borgeren ikke har relevant erhvervs erfaring, hvilket betyder, at det kan være vanskeligt at opnå ønskejobbet som det første job. **Et alternativ til ønskejobbet kan på den led være et skridt i retningen af ønskejobbet**



Jobjagt

Ansøgning og CV

- Det er vigtigt, at den professionelle fortæller ærligt om borgerens muligheder på arbejdsmarkedet. Borgere, der ikke har haft særlig stor tilknytning til arbejdsmarkedet, ved ikke, hvad det kræver, og de har derfor ofte urealistiske forventninger
- Selvom den professionelle ved, at den synshandicappedes ønsker ikke på nuværende tidspunkt er en reel mulighed, kan det være fornuftigt at søge stillingen alligevel. **Ofte er det afgørende, at borgeren får lov til at søge og får opbakning til dette**

Anerkend, at der kan være begrænsninger og barrierer på grund af synshandicappet, men hjælp borgeren til at fokusere på, hvilke ønsker vedkommende har til arbejdsmarkedet, og hvilke værdier borgeren lægger vægt på, på en arbejdsplads

Giv konkret vejledning og hjælp

I arbejdet med ansøgninger og CV er det en god idé at tage et direkte ”**hands-on-approach**”. Langt de fleste synshandicappede vil meget gerne have hjælp til opsætning og fremstilling af ansøgninger og CV.

For borgere, der er født blinde, kan det være meget vanskeligt at sætte sig ind i, hvad opsætning og præsentation gør ved en tekst. Derfor er det vigtigt, at den professionelle hjælper med at udvide forståelsen og støtte dem i at udarbejde en god præsentabel ansøgning og et overskueligt CV.

Fokus på hvad borgeren kan

Herudover er det ligeledes vigtigt, at borgerne får almindelig jobvejledning i forhold til sammensætningen af en god ansøgning. I en del tilfælde bliver der brugt for meget energi på at beskrive, hvad vedkommende ikke kan, eller hvilke begrænsninger han eller hun har.

Her er det vigtigt, at få borgeren til at beskrive egne kompetencer og helt udelade, hvilke ting vedkommende ikke kan. *Se også afsnittet: Dialog er vejen frem på side 39.*

Ønsker støtte til samtaler

Rigtigt mange borgere med synshandicap giver udtryk for, at de meget gerne vil have en **jobkonsulent med til en eventuel jobsamtale**. Det handler ikke så meget om, at borgeren forventer, at jobkonsulenten kan lægge et pres. Det handler mere om, at de gerne vil have en person siddende, der kender til området og kan være med til at afklare spørgsmål om skånehensyn, hjælpemidler og støtteordninger. Det skal ikke være sådanne spørgsmål, som ubesvarede betyder, at den synshandicappede ikke får jobbet. *Læs mere om baggrunden i tematikkerne på side 12 og 13.*



Befordring og mobilitet

Der skal afsættes tid til befordring

Manglende muligheder i lovgivningen

Som lovgivningen er skruet sammen på nuværende tidspunkt, har en synshandicappet borger ikke gode alternativer til offentlig transport.

Den ideelle løsning er for manges vedkommende en taxaordning, men da individuel handicapørsel ikke kan anvendes til befordring til og fra arbejde, er dette ikke en mulighed. Selvom det var en mulighed, er der stadig mange blinde og stærkt svagsynede, der ikke vil kunne benytte ordningen, da synshandicappet ikke bliver karakteriseret som værende et bevægelseshæmmende handicap.

Mobilitytræning skal medtænkes i jobforløbet

Mobilitytræning er vigtig, hvis den synshandicappede skal kunne transportere sig selv og egenhændigt finde rundt på arbejdspladsen. I et jobsøgningsforløb er det derfor relevant, at denne træning medtænkes i tidsplanen. Der skal være afsat tid til, at den synshandicappede borger

får sin mobilitytræning inden opstart på arbejdspladsen. **Træningen er gratis og bevilges af kommunen på foranledning af borgeren.**

Den professionelle skal være opmærksom på befordringsproblematikken

Befordring er en reel udfordring for borgere med synshandicap, dette forhold skal anerkendes i jobformidlingen. Udfordringen skal ikke kun ses i lyset af de praktiske problemer med befordring, men i ligeså høj grad af de psykiske problemer med at færdes i trafikerede rum. Det kræver mod og overvindelse, hver gang en borger med synshandicap skal ud i det offentlige rum.

Når det er sagt, skal det understreges, at der er tale om en udfordring – ikke en uovervindelig barriere. De fleste borgere med nedsat syn er forberedt på, at et arbejde er forbundet med længere transporttid. Derfor handler det oftest om, at få lagt planer for hvordan borgeren kan blive trænet i ruten og sørge for, at **eventuelle skånehensyn inkluderer øget transporttid**. *Læs mere om baggrunden i tematikkerne på side 14 og 15.*



Forberedelse

Job- eller handicapbeskrivelse
Jobfunktioner og værdier



Jobsøgning

Ansøgninger
CV



Inden jobstart

Befordring og
mobility



I job

Selvom jobkonsulentens arbejde til dels er færdiggjort, når først en borger er udplaceret i job, er det hensigtsmæssigt, at der i forhold til denne målgruppe tænkes i støtte og vejledning til såvel borger som virksomhed. Dette afsnit beskriver emner, der har stor betydning for borgerens fremadrettede muligheder for fastholdelse i beskæftigelse.

Jobstart

Når en borger skal starte i et nyt job, er der ofte en række forskellige spørgsmål og usikkerhedsmomenter, der kendetegner opstartsfasen. Virksomhedskonsulenten har en stor opgave i at forberede såvel borgeren som virksomheden på opstartsfasen, så borgerens indføring på virksomheden bliver så smidig som mulig.

Forberedelse af virksomheden

- Fortæl om muligheder for hjælpemidler
- Få en detaljeret beskrivelse af arbejdspladsen
- Gennemgå arbejdspladsen sammen med borgeren
- Introducér støttemuligheder
- Gennemgå arbejdsopgaverne, som den synshandicappede borger skal arbejde med

Forberedelse af borgeren

- Introducér borgeren til virksomheden
- Gennemgå borgerens arbejdsopgaver og identificér eventuelle problemstillinger i forhold til borgerens synshandicap
- Besøg virksomheden sammen med borgeren

Støtte og vejledning

- Sørg for at følge op på såvel borger som virksomhed jævnligt i den indledende fase
- Afdæk eventuelle problemstillinger
- Inddrag virksomheden i dialog om eventuelle problemstillinger



Hjælpemidler

Giver gode muligheder

- Det er vigtigt at understrege, at synshandicappet ikke i sig selv er en barriere, det er derimod samfund og arbejdsplads, der kan udgøre en barriere for den synshandicappede
- I kommunikationen med en virksomhed er det afgørende, at borgeren viser virksomheden, at hjælpemidlerne findes, og at der er gode muligheder for at indhente hjælp fra eksperter
- Mange virksomheder føler sig ikke parate til at tage ansvaret for at anskaffe hjælpemidler. Her vil det være velanset, hvis borgeren tager opgaven på egne skuldre og koordinerer ansøgningsforløbet
- I opstartsfasen kan det ydermere være en fordel at anvende personlige hjælpemidler, da det ikke altid vil være muligt at anskaffe de relevante hjælpemidler til arbejdspladsen inden opstart

Det er vigtigt, at den professionelle har orienteret sig i procedurerne inden for området. Virksomhederne er ofte bekymrede for, at de selvstændigt skal ansøge om hjælpemidler. Derfor er det vigtigt, at den professionelle tydeligt fortæller om processen for ansøgning af hjælpemidler.

Støtteordninger åbner døre

Det er vigtigt, at jobkonsulenten søger bredt blandt virksomheder. Der er meget få begrænsninger for hvilke typer arbejde, en synshandicappet kan varetage. Det handler derfor i højere grad om at få skabt det rette match mellem borger og virksomhed.

Frygter administrativt besvær

Det, som virksomhederne frygt mest, når de ansætter en borger på særlige vilkår, er det administrative arbejde, der er forbundet med det.

Det er vigtigt at understrege, at virksomhederne er motiverede for at ansætte borgere med særlige behov – også synshandicappede. Det er blot væsentligt, at der fra starten af samarbejdet er en tydelig ansvarsfordeling.

Hvis jobkonsulenten forbereder en stor del af det administrative arbejde, således at det er enkelt og ligetil for virksomheden at gå til, øges sandsynligheden for, at borgeren kan blive ansat på virksomheden.

Særligt i forhold til mindre virksomheder er det vigtigt at gøre ansøgningsprocedure og administration overskuelig og ligetil. *Læs mere om baggrunden i tematikkerne på side 18.*





I job

Dialog er vejen frem

Støtteordninger skal anvendes

Selvom virksomhederne i udgangspunktet er positivt indstillet over for ideen om at ansætte en synshandicappet person, ønsker langt hovedparten kun at indgå en aftale, hvis der er tilknyttet en støtteordning. For langt de flestes vedkommende handler det om et job med løntilskud. Der er kommet flere muligheder på arbejdsmarkedet for borgere med synshandicap. På trods af de mange gode hjælpemidler er det dog ikke altid, at en blind eller stærkt svagsynet medarbejder er i stand til at gennemføre opgaver lige så hurtigt som en seende.

Anvendelsen af løntilskud er et ønske fra såvel borger som virksomhed. Når en borger bliver ansat i løntilskud, giver det mere ro til at løse opgaverne i et tempo, som de kan holde til.

De virksomheder, der har haft succes med ansættelse af blinde eller stærkt svagsynede borgere, har haft succes, fordi de tidligt i ansættelsesforløbet har taget en **åben og bramfri snak om betydningen af handicappet**. Deres erfaring er, at det handler om at være hudløst ærlig og nysgerrig. Kun på den måde undgår virksomheden, at de på et senere tidspunkt skal udrede misforståelser.

Som jobkonsulent handler det om at forberede virksomheden på at få taget denne snak. Her vil det være en god idé, hvis jobkonsulenten eventuelt selv har mulighed for at være til stede under snakken. I stedet for at tage snakken rundt om et bord, kan det være anvendeligt at tage en rundtur på virksomheden og gennemgå arbejdsopgaverne. På den led får såvel borgeren som virksomheden mulighed for at stille spørgsmål til hinanden.

Сектор «Культура» в структуре бюджета Республики Саха (Якутия) занимает значительное место. Его основные направления деятельности включают поддержку культуры, искусства, спорта и туризма. В рамках этого сектора реализуется ряд государственных программ, направленных на развитие культурной сферы региона. В частности, особое внимание уделяется поддержке творческих инициатив, развитию народных промыслов и сохранению культурного наследия. Кроме того, активно ведется работа по созданию благоприятных условий для творческой деятельности молодежи и развитию культурно-досуговых учреждений. Важным элементом деятельности сектора является сотрудничество с творческими союзами, общественными организациями и частными предприятиями, что способствует повышению эффективности культурных мероприятий и созданию новых творческих проектов. Таким образом, развитие культуры и искусства в Республике Саха (Якутия) является приоритетным направлением государственной политики, обеспечивающим социальную стабильность и повышение качества жизни населения.



Samtaleguide

De virksomheder, der har haft succes med ansættelse af blinde eller stærkt svagsynede borgere, har opnået succesen, fordi de tidligt i ansættelsesforløbet har taget en åben og bramfri snak om betydningen af handicapet. Deres erfaring er, at det handler om at være hudløst ærlig og nysgerrig. Kun på den måde undgår virksomheden, at de på et senere tidspunkt skal udrede misforståelser.

INDHOLD

Det handler om proces ikke om at give løsninger

At gennemføre en god samtale handler ikke altid om at få givet de rette løsninger til den jobsøgende borger. Det handler i lige så høj grad om at hjælpe borgeren til selv at finde løsninger. Denne type samtaler fordrer bestemte tilgange. Da en stor del af arbejdet med syns-handicappede handler om at flytte grænser, rykke motivation og ændre rutiner og vaner, er det anvendeligt at tage udgangspunkt i coachingbaserede spørgeteknikker. Det handler kort sagt om at hjælpe borgeren til at se og handle på nye muligheder.

Det er vigtigt at understrege, at der her er tale om en tilgang frem for en manual til samtalen. Det følgende skal således forstås som inspiration til samtalen frem for en egentlig drejebog.

Fire temaer

I arbejdet med denne gruppe borgere er det relevant at tage udgangspunkt i fire overordnede temaer: **Under-søg, Forstå, Udforsk og Bevæg**. Ved at føre borgeren igennem disse fire faser hjælper samtalen med til at skabe større forståelse hos såvel borger som professionel, større grad af refleksion over barrierer og muligheder, og samtalen hjælper også borgeren med at få tydeliggjort hvilke handlemuligheder, der er i vedkommendes nuværende situation.

UNDERSØG

- Hvilket job ønsker du?
- Hvorfor netop dette job?
- Hvad kan dette job give dig?

Mål

Det er vigtigt, at borgeren **får mulighed for at sætte ord på**, hvilke drømme og behov vedkommende har i forhold til arbejdsmarkedet.

FORSTÅ

- Hvad forhindrer dig i at få jobbet?
- Hvad skyldes eksterne barrierer?
- Hvad skyldes indre barrierer?
- Hvilke af de indre barrierer er mest udtalte?
- Hvorfor tror du, at det er netop disse barrierer, du lægger vægt på?

Inden jobkonsulenten kan begynde at matche borgeren med jobtilbud, er det vigtigt at **finde frem til, hvilke barrierer borgeren selv ser** – såvel eksterne som indre.

UDFORSK

- Forestil dig, at du har fået jobbet – hvad har ændret sig?
- Hvordan agerer du anderledes nu?
- Hvad siger din omgangskreds til din nye situation?
- Hvad muliggjorde forandringen?
- Hvad gjorde du selv for at få forandringen til at ske?
- Hvad gjorde jeg som din sagsbehandler, der støttede dig i at få jobbet?

Her handler det om at **motivere borgeren til at tænke** over hvilke konkrete elementer, der udgør en succes på arbejdsmarkedet. Det handler ikke om, hvad jobkonsulenten mener er rigtigt, men udelukkende om hvad, borgeren selv mener, udgør en succes.

BEVÆG

- Hvad ville være det første lille skridt, du kunne tage, for at bevæge dig i denne retning?
- Hvor stor er sandsynligheden for, at du kan tage det skridt i morgen?
- Hvad er det, der eventuelt forhindrer dig?
- Hvad skulle der til for at øge denne sandsynlighed?
- Hvilken form for støtte og vejledning har du behov for?

Når først borgeren har fået sat ord på, hvordan en positivt forandret virkelighed ser ud, skal **borgeren hjælpes til at finde ud af, hvordan han eller hun skal tage det første skridt mod forandringen**. Det kan virke uoverskueligt, og derfor er det en god idé at få skåret den store forandring ned til mindre og mere overskuelige forskelle.



Udfordringer

I denne fase er det også interessant at få at vide, **hvilke specifikke elementer, som borgeren knytter til ønskejobbet**. Dette medvirker til at få afdækket, hvilke behov borgeren har, og hvilke forventninger borgeren har, til hvad jobbet kan tilbyde. Det handler om, at give ro og plads til at borgeren kan give udtryk for drømme og ønsker.

Den professionelle rolle

Den professionelle rolle er her at **undersøge de underliggende behov** – ikke at finde svar på problemer eller løsninger til beskæftigelse. Først og fremmest handler det om at få borgeren til at sætte ord på, hvad der motiverer, og hvad vedkommende håber på at få ud af et job.

Det er vigtigt, at borgeren får mulighed for at **sætte ord på eventuelle bekymringer eller frygt**, således at dette kan håndteres i det videre forløb. Hvis ikke dette bliver italesat, betyder det, at frygten og bekymringerne kan blokere for et eventuelt jobmatch. Udfordringen består ofte i at fastholde en balance, hvor borgeren på den ene side kan give udtryk for barrierer, mens borgeren på den anden side skal være i stand til at se videre end barriererne.

Den professionelle rolle er at forsøge at **finde forståelse for borgerens frygt**. Det er på dette tidspunkt vigtigt, at den professionelle ikke tyer til afvisning af frygten: "Nej, det behøver du da ikke være bange for, det er der ingen grund til". Det handler om at forstå! **Først når forståelsen er skabt, kan den professionelle og borgeren påbegynde arbejdet** med at få håndteret bekymringer og frygt.

Det primære er at få borgeren til at **fokuser på mulighederne frem for begrænsningerne**. Dette gøres ved at hjælpe borgeren med at sætte ord på, hvordan borgerens situation ville se ud, hvis barriererne var overvundet. Denne refleksion hjælper med at fokusere på, hvad der skal til for at nå målet, samt giver en genkendelseeffekt, når borgeren bevæger sig mod målet.

Den professionelle rolle er at **støtte borgeren i at konkretisere hvilke elementer, der skal være velfungerende**, når drømmen skal opfyldes. Det er vigtigt, at borgeren selv får lov til at sætte ord på, hvad der skal til – hermed øges sandsynligheden for, at borgeren også sidenhen er i stand til at gennemføre forandringen.

Det er vigtigt, at **borgeren er realistisk i sine overvejelser** af, hvad der skal til for at forandre situationen. Det kan være svært for borgeren at overskue, hvordan ønsket om forandring skal blive til virkelighed. Vejen opleves lang og uoverskuelig. Her er det vigtigt, at borgeren støttes i at bryde den langsigtede forandring ned i mindre og mere overskuelige dele.

Det er således jobkonsulentens rolle at sørge for at spørge ind til, om det er en forandring vedkommende umiddelbart kan gå i gang med, eller om det er en forandring, der kræver mere tid. Hvis overblikket skal bevares, er det afgørende, **at borgeren får hjælp til at formulere** forandringen i små og overskuelige skridt. Det er den professionelle ansvar at sikre, at borgeren bliver i stand til at gå i gang med jobsøgningsprocessen umiddelbart efter samtalen.



Jobbank

I det følgende præsenteres en række erhvervsområder, som blinde og stærkt svagsynede vil kunne ansættes indenfor. Eksemplerne, der bliver givet, er til inspiration og er derfor ikke et udtryk for en udtømmende liste.

INDHOLD

Beskæftigelsesarbejdet med synshandicappede begrænses ofte på grund af sagsbehandlere og jobkonsulenters manglende viden om synshandicappedes muligheder på arbejdsmarkedet. I afsnittet om jobfunktioner beskriver vi, hvordan synshandicappede kan indgå i en række forskellige jobfunktioner. Afsnittet er inspiration til at tænke bredt og tænke i muligheder.

Faglig rådgivning	47
Personlig rådgivning	48
Servicesektoren	49
Social- og omsorgsarbejde	51
Kommunikation	52
Kontorarbejde	53
Praktisk arbejde	55
Kreative/kunstneriske job	57

Hun løser opgaverne med hjælpemidler

Gitte, 43 år, er uddannet jurist og arbejder med klagesager. I jobbet som jurist er Gitte blevet ansat som "isbryder". Isbryderordningen betyder, at Gittes arbejdsgiver fik mulighed for at ansætte en uddannet medarbejder i et løntilskud.

På arbejdspladsen indgår Gitte på lige fod med de andre medarbejdere. Hun får stillet de samme typer opgaver, og det forventes, at hun kan levere samme type løsninger som de øvrige seende medarbejdere.

En stor del af Gittes arbejdsdag foregår foran computeren. Derfor benytter Gitte sig af syntetisk tale på computeren og har specielle scannere til fysiske dokumenter. Hjælpemidlerne betyder, at Gitte kan løse sine opgaver, selvom hun ikke altid kan løse dem lige så hurtigt som de andre. Derfor er der også en aftale om, at Gitte ikke bliver sat på hasteopgaverne. De konkrete aftaler og hjælpemidlerne gør, at såvel Gitte som arbejdsgiveren ved, hvad de kan forvente af hinanden.



JOB BANK

FAGLIG RÅDGIVNING

- Personlig rådgivning
- Servicesektoren
- Social- og omsorgsarbejde
- Kommunikation
- Kontorarbejde
- Praktisk arbejde
- Kreative/kunstneriske job



STILLINGSFORSLAG

Faglig rådgivning

Et synshandicap behøver ikke være en begrænsning i forhold til stillinger, som indeholder rådgivende funktioner. Et job som faglig rådgiver kræver ofte en faglig ekspertise indenfor et specifikt felt. Indholdet af dette felt varierer, og synshandicappede borgere kan i mange henseender have rådgivende funktioner som eksempelvis jurister eller ingeniører.

Arbejdsfunktionerne, der er tilknyttet arbejdet som faglig rådgiver, vil i princippet ofte kunne udføres af en medarbejder med et synshandicap. Der, hvor den synshandicappede bliver udfordret, er ved grafiske fremstillinger. Derfor er det væsentligt at afdække, hvorvidt en eventuel stilling indeholder grafisk arbejde, og om dette arbejde eventuelt kan uddelegeres eller helt udelades fra stillingen.

Advokat
Juridisk sagsbehandler
Ingeniør (Rådgivende)
Management konsulent
Akustisk konsulent
Beskæftigelseskonsulent
Forsikringskonsulent
Investeringsrådgiver
Økonom
Faglig undervisning (folkeskole, gymnasium eller videregående uddannelser)
IT-udvikler
IT-driftssupporter
...



STILLINGSFORSLAG

Personlig rådgivning

Som beskrevet på forrige side, udgør et synshandicap ikke nødvendigvis en barriere for stillinger, der bredt kan karakteriseres som rådgivende arbejdsfunktioner. Ofte består rådgivningen af lige dele faglig viden og personlige kompetencer. Hvis den synshandicappede har en formel uddannelse som socialrådgiver, psykolog eller terapeut, behøver synet ikke at udgøre en barriere for udførelsen af arbejdet. Såfremt den synshandicappede borger ikke har en formel uddannelse, er der stadig mange muligheder indenfor de rådgivende funktioner. Her vil de afgørende elementer være den synshandicappedes erfaringer, personlige kompetencer og lyst til at arbejde med mennesker.

En stor del af arbejdet omhandler personlig kontakt, hvor samtalen er det væsentligste redskab. Her kan synshandicappet i nogle situationer være en fordel, da en borger med et synshandicap i mange tilfælde er dygtig til at lytte, give plads i samtalen og hermed skabe kontakt til andre mennesker, hvilket udgør en central kompetence som personlig rådgiver.

Psykolog

Psykiater

Socialrådgiver

Sagsbehandler

Bankrådgiver

Diætist

Uddannelsesvejleder

Beskæftigelsesvejleder

Advokat

Præst

Coach

Hotlinemedarbejder

...



JOB BANK

PERSONLIG RÅDGIVNING SERVICESEKTOREN

- Faglig rådgivning
- Social- og omsorgsarbejde
- Kommunikation
- Kontorarbejde
- Praktisk arbejde
- Kreative/kunstneriske job



STILLINGSFORSLAG

Servicesektoren

Servicesektoren er ligeledes et fagområde, hvor borgere med synshandicap i mange tilfælde har gode muligheder for at opnå beskæftigelse. Hvis borgeren har en uddannelse som eksempelvis bibliotekar eller kok, vil der fortsat være mulighed for, at borgeren kan udføre disse opgaver. Et synskompenserende hjælpemiddel som en håndholdt lup kan ofte afhjælpe nogle af de udfordringer, som et synshandicap kan være forbundet med. Omvendt vil der også være job, hvor arbejdsfunktioner knyttet til servicesektoren ikke kræver en uddannelse.

Køkkenmedhjælper

Restaurantmedhjælper

Tjener

Administrationsmedarbejder

Bibliotekar

Kok

Guide

Receptionist

HR-medarbejder

...

Har altid haft lyst til at arbejde med børn

Britt har i mange år arbejdet som social- og sundhedshjælper. For seks år siden blev Britt ramt af grøn stær. Hun er i dag helt blind. I starten kunne Britt slet ikke forestille sig, hvordan hun på nogen måde ville være i stand til at være på arbejdsmarkedet som synsbandicappet. Men Britt savnede at have et arbejde at stå op til. Hun savnede også det sociale og kollegiale, som arbejdet også giver.

Britt vendte tanken i sit hoved og brugte sin nye situation til at genoverveje, hvad hun gerne ville arbejde med. Det var vigtigt for Britt, at hun fortsat kunne udføre socialt arbejde, og hun havde egentlig altid haft lyst til at arbejde med børn. Det blev hurtigt klart, at Britt gerne ville arbejde i en børnehave.

Hun fik, gennem en beskæftigelseskonsulent, kontakt til en børnehave. I starten var børnehavelederen meget usikker på, om Britt ville kunne arbejde i en institution – der var jo intet, der havde sin faste plads!

Britt fik overbevist lederen om, at hun sagtens ville være i stand til at arbejde i børnehaven – også selvom det rodede. Det var vigtigt for Britt at sende et signal om, at hun helst selv vil bestemme, hvad hun kan og ikke kan.

I dag er Britt pædagogmedhjælperen, der har tiden til at trøste børnene, når de er kede af det, fortælle historier i hyggehjørnet og føre samtalen om frokostbordet. Derudover har hun sin faste bæk på legepladsen, hvor børnene kan komme forbi, når de er udenfor.



JOB BANK

Faglig rådgivning
Personlig rådgivning
Servicesektoren

SOCIAL- OG OMSORGSARBEJDE

Kommunikation
Kontorarbejde
Praktisk arbejde
Kreative/kunstneriske job



STILLINGSFORSLAG

Social- og omsorgsarbejde

Arbejdsfunktioner, hvor omsorg udgør omdrejningspunktet, kan ofte varetages af borgere med et synshandicap. Som eksempler på stillinger, som er uddannelsesbetingede, kan nævnes fysioterapeut og social- og sundhedshjælper/assistent. Flere blinde og svagsynede borgere arbejder endvidere som massører. Her udgør synet ikke en forhindring for arbejdet. Tværtimod er flere blinde dygtige til at føle og "forstå" med hænderne.

Desuden er der adskillige job med arbejdsfunktioner, hvor omsorg udgør kernen, der ikke er betingede af, at borgeren har en uddannelse. Dette er eksempelvis tilfældet i arbejdet som pædagogmedhjælper. Her behøves ikke en formel uddannelse. Derimod er det personlige og sociale kompetencer, der afgør, hvorvidt en person vil være en dygtig pædagogmedhjælper.

Psykolog
Fysioterapeut
Ergoterapeut
Afspændingspædagog
Børnehavepædagog
SFO-medhjælper
Massør
Pædagogmedhjælper
Social- og sundhedshjælper
Social- og sundhedsassistent
Musikpædagog
Plejhjemsmedhjælper
...



STILLINGSFORSLAG

Kommunikation

Kommunikation og salg foregår i mange virksomheder bag et skrivebord og over en telefon. Dermed er denne del af arbejdsmarkedet i store træk åbent for borgere med et synshandicap. Nogle stillinger kræver uddannelse, mens andre vægter erfaring og personlige kompetencer. Eksempelvis er der adskillige kommunikative job så som telefonist eller kundeservicemedarbejder, hvor uddannelse ikke er et krav. Her kan blinde og stærkt svagsynede borgere i mange tilfælde udmærke sig, fordi de er vant til at bruge høresansen mere end syns-sansen. Såfremt borgeren har kvalifikationer enten i form af uddannelse eller erfaringer, burde der ikke være noget i vejen for, at borgeren kan varetage et kommunikations- eller salgsjob på trods af sit synshandicap.

Dog er det væsentligt at være opmærksom på, at en borger med synshandicap i nogle tilfælde kan være begrænset i forhold til mobilitet. Det betyder, at kundebesøg og opgaver ”ud-af-huset” i mange tilfælde vil være vanskelige for en synshandicappet at udføre. Det kan derfor være nødvendigt at afklare, hvorvidt sådanne opgaver enten kan undlades eller uddelegeres.

Journalist

Translatør

Madanmelder

Musikanmelder

Korrespondent

Receptionist

PR-medarbejder

Kommunikationsmedarbejder

Kundeservicemedarbejder

Telefonist/sælger

Radiovært

Interviewer

...



JOB BANK

Faglig rådgivning
 Personlig rådgivning
 Servicesektoren
 Social- og omsorgsarbejde

KOMMUNIKATION KONTORARBEJDE

Praktisk arbejde
 Kreative/kunstneriske job



STILLINGSFORSLAG

Redaktør
Bankassistent
NGO-medarbejder
Telefonist/sælger
Revisor
Bogholder
Statistikker
IT-ingeniør
Datalog
HR-konsulent
Sekretær
Projektkoordinator
...

Kontorarbejde

Arbejdsfunktioner tilknyttet denne type beskæftigelse kan eksempelvis være forbundet med renskrivning af dokumenter, administration, regnskab, koordinering, organisering, logistik etc. Disse arbejdsopgaver vil ofte foregå ved hjælp af en computer eller andet teknisk udstyr, men derfor behøver en borger med et synshandicap ikke at blive udelukket fra de arbejdsfunktioner, som er tilknyttet det almene kontorarbejde. Der findes adskillige hjælpemidler, som er udviklet specielt til brugen af computer, som gør det muligt for den synshandicappede at anvende og orientere sig på en computer.

Nogle job er mere uddannelsesbetingede end andre, hvorved det er borgerens personlige faglighed og kompetencer, som er afgørende for det endelige job. En bankassistent, der er synshandicappet, vil i princippet kunne varetage de fleste rådgivende og administrative funktioner. Borgeren kan dog blive udfordret i tilfælde af, at jobbet indebærer kundebesøg og andre opgaver, som foregår udenfor kontoret. Ligeledes kan eventuelle grafiske fremstillinger være vanskelige at udarbejde for en borger, der er synshandicappet. Hvis disse opgaver ikke indgår eller kan undlades i jobbet, er der for så vidt ingen hindring for, at den synshandicappede kan varetage almindeligt kontorarbejde.

Havde stadig lysten til en aktiv dag

Poul er 57 år og blev efter blodpropper i øjnene totalt blind, da han var i slutningen af tyverne. Kort efter at Poul mistede sit syn, fik han tilkendt en førtidspension. Selvom Poul fik tilkendt førtidspension, mistede han ikke lysten til at have en aktiv dag på arbejdsmarkedet. Poul vidste godt, at han ikke ville kunne arbejde i en fuldtidsstilling, men han havde stor lyst til at prøve kræfter med forskelligt praktisk arbejde på deltid.

Poul arbejder i dag i et havecenter i et større supermarked. Her løser han en række forskellige manuelle opgaver; han flytter sække med muld, spuler containerne rene, hjælper med at flytte krukke og en række andre lignende arbejdsopgaver.

I opstartsfasen lagde virksomheden vægt på, at arbejdet skal være sammensat, så Poul vil være i stand til at udføre det, og samtidig har det været vigtigt, at de øvrige medarbejdere i haveafdelingen havde mod på at få en medarbejder med særlige behov. Det er Poul glad for, da det har givet ham vished for, at de andre medarbejdere er forberedt på, at han ikke kan løse alle opgaver lige godt.

Poul bruger ikke hjælpemidler i arbejdet, da han sagtens kan klare opgaverne uden; det giver en frihed i arbejdet, som han sætter stor pris på.



JOB BANK

Faglig rådgivning
 Personlig rådgivning
 Servicesektoren
 Social- og omsorgsarbejde
 Kommunikation
 Kontorarbejde

PRAKTISK ARBEJDE

Kreative/kunstneriske job



STILLINGSFORSLAG

Lagerarbejder
Ufaglært arbejdsmand
Montagearbejder
Gartner
Renovationsmedarbejder
Pedel
Cykelsmed
Mekaniker
Kirketjener
...

Praktisk arbejde

Praktiske arbejdsfunktioner udgør ikke nødvendigvis en barriere for borgere med et synshandicap. Denne type beskæftigelse vil ofte egne sig til den synshandicappede borger, idet nogle praktiske arbejdsfunktioner kan udføres uden brug af synkompenserende hjælpemidler. Endvidere er det ofte en fordel at have god fingerfornemmelse, når man udfører praktisk arbejde. Derfor kan de synshandicappede borgere i nogle tilfælde udmærke sig, fordi de er gode til at føle og bruge hænderne. Den synshandicappede kunne eksempelvis samle cd-holdere eller sætte prisskilte på varer. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at en borger med et synshandicap i nogle tilfælde kan være begrænset i forhold til mobilitet. Såfremt der indgår mobilitet i den praktiske arbejdsfunktion, er det vigtigt at klarlægge, hvorvidt dette kan blive en for stor udfordring for den blinde eller svagsynede borger.

©BlindArt, indeholder billeder, skulpturer og installationer, som retter sig mod at fordrive misforståelsen om at synsevnen er essentiel for kunstnerisk udfoldelse, samtidig udfordrer BlindArt kunstverdenens sidste store tabu – berøring. www.blindart.net

"Flamed Buds"; Charlotte Latham,
Resin & ink on canvas, 46 x 60 cm.





JOBANK

Faglig rådgivning
 Personlig rådgivning
 Servicesektoren
 Social- og omsorgsarbejde
 Kommunikation
 Kontorarbejde
 Praktisk arbejde

KREATIVE/KUNSTNERISKE JOB



STILLINGSFORSLAG

Kreative/kunstneriske job

Mange borgere har på grund af synshandicappet udviklet kompetencer indenfor det mere kreative og kunstneriske felt. Især mange traditionelle ”blindejob” som eksempelvis væver, musiker og klaverstemmer appellerer til borgere med synshandicap. Dog er der også flere synshandicappede borgere, der hverken har interesse eller evner indenfor disse fag. Derfor bør borgere med synshandicap kun opfordres til denne type beskæftigelse, såfremt de har interessen og/eller evnen.

Organist
Lydtekniker
Journalist
Forfatter
Tekstforfatter
Komponist
Musiker
Væver
Kunstner
Digter
...



Hjælpemidler

Synshandicappedes muligheder på arbejdsmarkedet afhænger ofte af de hjælpemidler, der kan kompensere for synshandicappet. Derfor handler det ofte om, at sagsbehandleren får et grundlæggende kendskab til hjælpemidler.

INDHOLD

Hjælpemidler, der gør det nemmere at læse, og som fremmer skrive- og tegnefærdighederne

Omfatter blandt andet læse- og oplæsningsapparater, lydafspillere, lommeregnerne med tale, telefontastaturer og måleinstrumenter. Derudover er der særlige linealer, underskriftsrammer og punktnotationsapparater, som alle kan være til stor hjælp for blinde og stærkt svagsynede, der arbejder på kontor.

Hjælpemidler, der forbedrer mulighederne for at se

For ansatte med nedsat syn er et godt lys alfa og omega. Og forstørrelsesglas og kikkertbriller er praktiske at have med overalt.

Hjælpemidler, der er udviklet specielt til computeren

Tekniske hjælpemidler er i rivende udvikling – til stærkt svagsynede og blinde findes blandt andet forstørrelsesprogrammer, skærmlæsere og syntetisk tale- og læseapparater.

Hjælpemidler, der er udviklet til mobiltelefonen

Mobiltelefonen er blevet et uundværligt redskab i de fleste menneskers hverdag. Der er udviklet en række programmer, der betyder, at mobiltelefonens mange funktioner også kan benyttes af borgere med et synshandicap.

Læse og skrive	60
At se	62
Computeren	63
Mobiltelefonen	65



Læse og skrive

Mange arbejdsfunktioner forudsætter, at medarbejdere dels orienterer sig i skriftligt materiale og dels udtrykker sig på skrift. Denne type opgaver behøver ikke nødvendigvis at udelukke en borger med et synshandicap fra at varetage et arbejde. Punktskrift og oplæsningsapparater er nogle af de hjælpemidler, som kan fremme svagsynedes læsemuligheder. I de tilfælde hvor borgeren skal udarbejde tekst, er der udover særlige linealer og underskriftsrammer, et punktskriftapparat, der kan anvendes som et skriveredskab.

Braille-alfabetet

Braille-alfabetet (punktskrift) er det internationale og mest almindelige blindeskriftsystem. Alfabetets bogstaver er op-højede punkter, der kan føles med fingerspidserne. Antal og placering er varierede inden for en grundform på seks punkter i to lodrette rækker. Hvis borgeren har kendskab til Braille, er dette et godt redskab til at klare nogle af de tekstbaserede udfordringer, som følger med et synshandicap. Der findes flere Braille-relaterede produkter, hvoraf et udsnit præsenteres i de nedenstående afsnit.

Oplæsningsapparater

(CCTV) Det er ikke alle borgere med et synshandicap, der kan anvende Braille-alfabetet. Dette gælder især borgere, der er blevet blinde eller stærkt svagsynede i en sen alder. Et alternativt hjælpemiddel, der gør det nemmere "at læse", er læse- eller oplæsningsapparater. De benyttes til at indscanne en tekst, hvorefter teksten bliver læst op ved hjælp af syntetisk tale (kunstig tale). Der kan skelnes mellem stationære og transportable læseapparater. De stationære oplæsningsapparater kan både fås som en selvstændig scanner og som en tilslutningsenhed til computere. Fordelen ved et stationært læseapparat er, at de på kort tid kan indscanne en større



HJÆLPEMIDLER

LÆSE OG SKRIVE

At se
Computeren
Mobiltelefon



mængde tekst. En stationær scanner vil fortrinsvist knytte sig til arbejdsfunktioner, som foregår på et kontor. Derimod gør transportable scannere (eks. scannerpen) det muligt for borgeren at have den med sig. Derved kan den anvendes som et hjælpemiddel i de arbejdsfunktioner, som ikke foregår på et kontor. Dog bør man være opmærksom på, at scannerpenen ikke er en holdbar løsning, hvis det er meget tekst, som skal scannes.

Punktnotationsapparatet

Punktnotationsapparatet/punktskriftsmaskinen minder om en lille computer, som i stedet for et almindeligt tastatur har punktdisplay. Apparatet kan derfor anvendes til notatskrivning i punktskrift. Desuden kan den bl.a. indeholde tekstbehandling, internetadgang, e-mail, kalender samt diskettedrev. Med punktnotationsapparatet vil en borger med et synshandicap i mindre grad være begrænset i forhold til alment computerarbejde. Punktnotationsapparater har normalt indbygget syntetisk tale (kunstig tale), hvorved borgeren kan lytte og godkende, om de indskrevne notater er korrekte.

Uanset om arbejdsfunktionerne er tilknyttet et kontor eller ej, findes der hjælpemidler, som gør det nemmere for den svagsynede borger at orientere sig i skriftligt materiale og selv udtrykke sig skriftligt. I praksis betyder det, at borgeren umiddelbart kan varetage mange forskellige arbejdsfunktioner. En psykolog kan på sit kontor indscanne tidligere journaler og få dem oplæst, mens en kok med sin transportable scanner kan få oplæst varebeskrivelser eller opskrifter. Andre praktiske udfordringer, der er tilknyttet alle arbejdsfunktioner – eksempelvis at tjekke lønsedler bliver ligeledes mulige at løse for den synshandicappede borger.



At se

De fleste stærkt svagsynede har en synsrest, der kan stimuleres med særlige optiske hjælpemidler. Lysforhold kan sammen med disse optiske hjælpemidler bidrage til, at borgerens syn forbedres, således at synshandicappet udgør en mindre barriere for arbejdsevnen.

Optiske hjælpemidler

Svagsynsoptik spænder helt fra den håndholdte lup, over de stærke læsebriller, til specialkikkerten. Der fremstilles også filterbriller med særlige kontrastgivende glas og eksempelvis kikkertbriller, som er særligt fremstillet til computerbrug.

Lysforhold

For en synshandicappet kan god belysning være afgørende for, om man kan klare daglige opgaver på jobbet. Med gode lysforhold vil den svagsynede borger således i videst muligt omfang kunne gøre brug af sin synsrest. Derfor kan en forbedring af lyset på arbejdspladsen ofte medføre store forbedringer af aktivitetsmuligheder for den svagtseende borger. Der findes speciallavede lamper eksempelvis med indbygget forstørrelsesglas, som nemt kan stilles på skrivebordet eller andre relevante steder.

Lysforhold og optiske hjælpemidler er nemme og forholdsvis billige løsninger til de arbejdsfunktioner, som er tilknyttet et skrivebord. Samtidigt kan hjælpemidlerne også anvendes i de arbejdsfunktioner, som ikke foregår på et kontor. En lup og et par kikkertbriller fylder ikke meget og er derfor nemme at tage med sig. Eksempelvis kan en bibliotekar med en håndholdt lup i højere grad være i stand til at læse bøgernes titler, og en organist vil med kikkertbrillen nemmere kunne aflæse noder. Ved at forbedre lysforholdene og anvende optiske hjælpemidler kan den synshandicappede borger optimere sine arbejdsomstændigheder.



Computeren

Brug af computer indgår ofte som en del af et arbejdsliv, og en stor del af almindeligt computerbrug afhænger af brugerens syn. Arbejde med computere behøver dog ikke nødvendigvis at være en forhindring for borgere med et synshandicap. Der er adskillige hjælpemidler, som er udviklet specielt til at gøre computere nemmere at anvende for blinde eller stærkt svagsynede. Samtidigt er der hjælpemidler, som kan tilsluttes en computer, og derfor bliver andre praktiske opgaver nemmere for den synshandicappede. Dette gælder eksempelvis en scanner, som anvendes til at indscanne computerskrevet materiale. Indgår anvendelse af en computer som en del af arbejdsfunktionen, behøver dette ikke nødvendigvis at blive betragtet som en forhindring. Tværtimod vil en tilgængelig computer i højere grad muliggøre, at den synshandicappede kan varetage mange arbejdsfunktioner.

Braille-punktdisplay

Der er adskillige Braille-relaterede hjælpemidler til computere heriblandt et punktdisplay. Det er et display, som stærkt svagsynede eller blinde kan anvende til at aflæse den tekst, der vises på en computerskærm. Displayet, som ligner et almindeligt computerkeyboard, har nogle små knapper, der hæver eller sænker sig alt efter hvilke signaler, det modtager. Braille-displays kan normalt kun vise et mindre antal tegn ad gangen. Alligevel kan en borger med et synshandicap ved hjælp af dette punktdisplay nemmere orientere sig på en computer.

Skærmoplæser

(Eksempelvis JAWS – (Job Access With Speech)) Et alternativt hjælpemiddel til de borgere, som ikke har kendskab til Braille-alfabetet, er et skærmlæseprogram. Skærmlæseren kan ved hjælp af talesyntese (kunstig tale) oplæse vinduers titel, menuer, indhold og brugerens indtastninger. Ved hjælp af en skærmoplæser får den synshandicappede adgang til at anvende en Windows-baseret computer. Det betyder, at en borger med et synshandicap i højere grad kan betjene en computer.

ZoomText

Et andet eksempel på et hjælpemiddel til læsning på computerskærm er programmet ZoomText. Det fungerer som en elektronisk lup, der forstørrer alt, hvad der vises på computerskærmen. Dette giver nogle svagsynede borgere mulighed for at læse teksten. Desuden



kan ZoomText forsynes med syntetisk tale, så teksten ikke blot forstørres, men også læses op med en kunstig stemme.

Skærmfiltre

For at forbedre synsforholdene på en computerskærm kan der påsættes et skærmfilter. Skærmfiltre fjerner reflekser, forøger dybdeskarphe­den, fjerner statisk elektricitet, ultraviolette stråler samt reducerer de elektriske vekselfelter. Endvidere nedsætter de skærmflimmer med 40%. Desuden mindsker skærmfilteret lysrefleksionen fra vinduer og lamper og fra skærmens udgående lys. Dette har stor betydning for stærkt svagsynede brugere, da de ofte er mere generet af skærmflimmer end normalt seende. Borgere med synshandicap kan derfor have stor gavn af et skærmfilter. Borgeren oplever således, at de enkelte tegns­treger bliver trukket skarpere op, og at farven bliver mere kontrastrig. Skærmfiltre kan derfor medvirke til, at blinde og stærkt svagsynede borgere bedre kan orientere sig på en computerskærm.

Mail-program

Ved hjælp af eksempelvis *Robobril­le* (som er et gratis program) kan man sende et dokument via e-mail og få det retur som forkortet punktskrift eller syntetisk tale (kunstig tale). På denne måde kan den synshandicappede borger nemmere kommunikere med andre ansatte eller kunder ved hjælp af e-mails.

Indgår brug af en computer som en del af arbejdsfunktionen, behøver dette ikke nødvendigvis at udgøre en barriere. Faktisk kan en computer i sig selv betragtes som et hjælpemiddel. Eksempelvis kan en journalist, som er svagsynet, ved hjælp af en skærmoplæser nemmere researche til dagens historie, og en håndværker kan med programmet ZoomText nemmere orientere sig i den tegning, han har indscannet. Praktisk information og kommunikation behøver således ikke udelukkende at foregå mundtligt. En computer bør derfor ikke betragtes som en hindring for, om den synshandicappede borger kan varetage en arbejdsfunktion – tværtimod kan computeren ofte betragtes som en oplagt mulighed.



Mobiltelefonen

I dag er det almindeligt, at folk har en mobiltelefon. Der findes mobiltelefoner, som er udviklet specifikt til blindes behov. Et konkret eksempel er Touch Messenger Braille. Mobiltelefonen udnytter et system, som kan læse og forstå punktskrift. I stedet for taster med tal har mobilen et punktdisplay og en føleenhed, som videregiver punktskriftsignalerne i fingeren. Således kan blinde bruge telefonen præcist som seende vil bruge en almindelig mobiltelefon.

Udover specialdesignede mobiltelefoner er der også udviklet synskompenserende hjælpemidler, som kan installeres på nyere mobiltelefoner. Nyere mobiltelefoner fungerer nærmest som minicomputere. Mange af de teknologiske hjælpemidler, som tidligere krævede en computer, kan derfor også anvendes med en mobiltelefon. Det medfører, at borgere med et synshandicap bliver mere fleksible i en arbejdssituation, da de nemt kan have mobilen med sig. I det følgende præsenteres nogle af de synskompenserende produkter, som er udviklet til mobiltelefonen.

SkanRead MobileTag

SkanRead MobileTag er en tekstscanner til telefonen. Man tager et billede af teksten og inden for et halv minut får brugeren læst beskeden op. Den har en klippefunktion, som gør det muligt at udvælge præcis den tekst, der skal læses op. Produktet kan bruges på en almindelig SmartPhone. Produktet er derfor velegnet i de situationer, hvor en borger med et synshandicap er uden for kontoret, og har brug for oplæsning af en mindre tekst.

Mobil Tale

Ligesom der findes skærlæsere til computeren, er der også skærlæsere til visse mobiltelefoner. Dette betyder i praksis, at den svagsynede borger har mulighed for at få læst de ting op, som står på telefonens display. På denne måde kan en borger med synshandicap bruge sin mobil til at kommunikere med ved at sende en sms og tjekke mails.

Specialdesignede mobiltelefoner og synskompenserende installeringsprogrammer er medvirkende til, at en borger med et synshandicap umiddelbart har mulighed for at varetage forskellige arbejdsfunktioner. De fleste har altid mobilen på sig, hvilket gør borgeren mere fleksibel i en arbejdsfunktion. Mobilen og dens anvendelsesmuligheder kan derfor betragtes som et synskompenserende hjælpemiddel.

Kunstværkerne, som ©BlindArt udstiller, opfordrer de besøgende til at udforske de udstillede kunstværker gennem berøring og andre sanser. www.blindart.net

"Mirror"; Francis Aviva Blane;
Oil on linen; 153 x 153 cm.



Illustrationerne i denne guide er kunstværker, der findes på **©BlindArts** faste udstilling, www.blindart.net. Der skal derfor lyde en særlig tak til BlindArt for have givet tilladelse til, at vi måtte benytte billederne af de flotte værker i denne guide.



Blindeguiden "Syn for sagen"

Denne guide belyser blinde og stærkt svagsynedes vej til arbejdsmarkedet, og indeholder således viden om udfordringer og barrierer i beskæftigelsesindsatsen, ligesom den samtidig giver en række praksisnære redskaber til håndtering af udfordringerne. Guiden er resultatet af et to årigt projekt udviklet og gennemført i et samarbejde mellem Dansk blindesamfund og Marselisborg Praksisvidencenter.

Formålet er at give blinde og stærkt svagsynede bedre muligheder for at opnå beskæftigelse. I guiden fokuseres der på såvel den beskæftigelsesrettede indsats som forberedelse af synshandicappede til en hverdag på arbejdsmarkedet.

Guiden er inddelt i to overordnede dele: Den første del indeholder 13 tematikker, der beskriver udfordringerne og barriererne i beskæftigelsesindsatsen, mens den anden del beskriver en række håndgribelige redskabsløsninger.

Guiden henvender sig til alle, der arbejder med målgruppen i både praksis og i teori, inden for området, blinde og beskæftigelse.

Tematikkerne og praksisguiden er sammensat ud fra interview med borgere med synshandicap, virksomheder, beskæftigelseskonsulenter samt interessenter fra Dansk Blindesamfund.