

TEMA: **YRKESAKTIV**

Tekst Tor Slette Johansen
Foto Science Photo Library
og Tor Slette Johansen

 *Det er viktig å involvere kolleger og ledere i sin egen situasjon*

- En av fire yrkesaktive med moderat hørselstap har en tilrettelagt arbeidsplass.
- 31 prosent av de som ikke har tilrettelegging har behov for det.
- Erkjennelse av eget hørselstap er en forutsetning for god tilrettelegging og et godt utgangspunkt for redusert slitenhet.
- Samarbeid om gode løsninger gir best resultat.



GOD TILRETTELEGGING krever godt samarbeid

Dette er noen av funnene audio-pedagog og doktorgrads-stipendiat Elisabeth Svinndal presenterer i sitt ferske forskningsprosjekt. Det inneholder

spørreundersøkelsen «Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway», om hørselstap og yrkesdeltakelse, og «Working life

trajectories with hearing impairment», hvor yrkesaktive med hørselstap er intervjuet. Den tredje delen av forskningsprosjektet er intervjuer med



arbeidsgivere som har erfaring med å ha lederansvar for ansatte med nedsatt hørsel.

Svinndal opplevde ofte i møter med hørselshemmede at de hadde relativt liten innsikt om sin egen hørsel og dårlige forutsetninger for å beskrive sin egen situasjon. Dessuten at det er lite forskning og kunnskap om hvordan hørselshemmede i arbeidslivet i Norge egentlig har det, graden av yrkesdeltagelse og hvorfor så mange faller utenfor arbeidslivet.

— Jeg ville finne ut hva som hemmer >>

FELLESSKAP. Felles forståelse og vilje til samarbeid er et godt utgangspunkt for at hørselshemmede skal fungere bra på jobben.

PS

>> **ELISABETH SVINNDAL**

>> Yrke: Audiopedagog og doktorgradsstipendiat.

>> Bakgrunn: Jobbet blant annet i Statped, HLF Briskeby, Helsedirektoratet og vært faglig ansvarlig for audiopedagogutdannelsen ved Universitet i Oslo. I prosjektperioden tilknyttet Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering.

>> Forskningsprosjektet er finansiert av Extrastiftelsen.



FORSKNING. Elisabeth Svinndal har forsket på yrkesaktive med hørselstap, med en store spørreundersøkelse og dybdeintervjuer med yrkesaktive med et hørselstap, og intervjuer med arbeidsgivere.

>>

og hva som fremmer hørselshemmedes deltakelse i arbeidslivet, sier hun.

TREDELT PROSJEKT

Svinndal har delt opp sin forskning i tre hoveddeler. Del én er en spørreundersøkelse blant HLF-medlemmer i yrkesaktiv alder, hvor de ble bedt om å beskrive sin arbeidssituasjon. 3300 medlemmer svarte på undersøkelsen.

Den andre delen består av dybdeintervjuer der 21 yrkesaktive beskriver sine erfaringer. Deltagerne er

i alderen 32 til 67 år, av begge kjønn og i ulike yrker; utdanning, kontor, helse og omsorg, og i «praktisk» arbeid og støttefunksjoner.

Del tre er intervjuer med ti arbeidsgivere om deres erfaringer med hørselshemmede ansatte.

– Jeg fant lite faktakunnskap om kombinasjonen hørseltap og yrkesdeltakelse her hjemme, og det er heller ikke forsket mye på det internasjonalt. Derfor ønsket jeg å foreta en systematisk kartlegging av forholdene, sier Svinndal.

Svinndal har publisert

forskningsartikler om de to første delene, den tredje skal etter planen publiseres senere på året.

KVINNER SLITER MEST

Spørreundersøkelsen er i hovedsak besvart av hørselshemmede som er i arbeid, både hel- og deltidsansatte.

– Jeg ser at mange hørselshemmede kvinner har høyere sykefravær enn menn. De blir også mer slitne, noe som kan forklare at det er flere kvinner som velger å jobbe deltid enn menn. Dette gjenspeiler seg også i befolkningen generelt. Funnene viser også at størrelsen på hørselstapet har betydning for om kvinner er i jobb eller ikke, men at det ikke gjelder for menn.

Ut fra undersøkelsen finner ikke Svinndal noen sammenheng mellom graden av hørselstap og sykefravær, men en klar sammenheng mellom

 *Den hørselshemmede skal ikke være sin egen advokat*

slitenhet og sykefravær.

Samtidig viser undersøkelsen at kvinner oftere har tilrettelegging på arbeidsplassen enn menn.

ULIK TILRETTELEGGING

Totalt 31 prosent av de spurte som ikke hadde tilrettelegging, svarte at de hadde behov for det. Blant de med moderat hørselstap som ikke hadde tilrettelegging, svarte 45 prosent av kvinnene og 31 prosent av mennene at de hadde behov for det.

– Det er størst sannsynlighet for å ha tilrettelagt arbeidsplass hvis man jobber deltid, har jobbet lenge i bedriften, har hatt redusert arbeidsevne eller vært sykemeldt.

– Min forståelse av dette er at tilrettelegging først kommer når arbeidsevnen er lav og slitasjen allerede er stor, altså når man er kommet i risikosonen for å falle ut av arbeidslivet. Undersøkelsen antyder at tilrettelegging i liten grad brukes som et forebyggende tiltak.

– Undersøkelsen viser heller ikke om de spurte har bedt om tilrettelegging, men fra studier i USA at mange hørselshemmede kvier seg for å be om tilrettelegging og at de føler at de ikke vil bry andre.

SAMMENSATT BILDE

Overordnet er det tre områder som påvirker den yrkesaktives hverdag: Egne forutsetninger, forhold ved arbeidsplassen og bidrag fra eksterne tjenesteytere.

– Den enkeltes situasjon styres av kunnskap om mulige konsekvenser av hørselstap, egne holdninger til hørselstapet og strategier for å takle utfordringene.

> God kunnskap gir en mer positiv holdning til eget hørselstap.

Manglende kunnskap derimot blir en barriere for å utvikle egne strategier som kan gjøre arbeidshverdagen bedre.

> Det er viktig å involvere kolleger og ledere i sin egen situasjon, ved åpent å fortelle om sitt hørselstap og sammen med dem bidra til gode løsninger.

> Forholdet mellom krav til hørsel, involvering fra kolleger og ledere, og høy grad av fleksibilitet – for eksempel at man kan velge bort møter og ta pauser etter behov - påvirker graden av slitenhet.

Å stå alene uten faste rutiner gir høy slitasje

– Disse tre områdene påvirker hverandre, og må spille «på lag». Blir den hørselshemmede sittende alene med ansvaret for å skape en bedre jobbhverdag, skaper det en høy grad av slitenhet, sier Svinndal.

Eksterne tjenesteytere, som fastlege, hørselssentral og NAV, er det tredje området av betydning for slitenhet.

– God tilgang til disse i et omfang som ikke bare handler om høreapparater er viktig. Tjenesteyterne må bidra med sin kompetanse overfor brukeren eller pasienten og inkludere dem i en prosess som hever brukerens kunnskap om egen situasjon.

DEN VIKTIGE ERKJENNELSEN

I forskningsprosjektet skriver Svinndal om et arbeidsforløp med hørselstap over tid, fra man får et hørselstap og fremover, bygd på erfaringer. Dette forløpet kan deles inn i tre faser; før, under og etter erkjennelsen av eget hørselstap.

– Mange trenger tid til å innse hvilken betydning hørselstapet har på ens eget liv, og noen vet ikke engang at det er nedsatt hørsel som gir dem problemer med å fungere fullt ut på jobben. Det er litt for ofte tilfeldig at man kommer til den erkjennelsen at det faktisk er hørselen som forårsaker slitenhet, muskelsmerter og nedsatt arbeidsevne. Blir perioden før erkjennelsen for lang, øker risikoen for å falle ut av arbeidslivet.

– Uten erkjennelse vil snøballen bare fortsette å rulle.

TA GREP OM LIVET

Når man først har erkjent at man har et hørselstap, er åpenhet viktig.

– Erkjennelsen vil gi en periode hvor man kan senke skuldrene, men også trappe opp eget arbeid med å tilegne seg kunnskap, være åpen overfor og forhåpentligvis bli møtt på en positiv

måte av arbeidsgiver og kolleger for at prosessen videre skal bli bra.

– Erkjennelsen om eget hørselstap er et godt utgangspunkt og en forutsetning for en bedre arbeidssituasjon, men i det videre arbeidet er måten omgivelsene bidrar på veldig viktig.

Gode rutiner, teknisk tilrettelegging, tilpassede arbeidsoppgaver og inkludering er mulige tiltak. Men det vil variere fra person til person hvilke opplegg som passer best. Man må vurdere den enkeltes hørselssituasjon opp mot arbeidsplassen for å se hva som er best for den enkelte. Her snakker vi om skreddersøm, sier Svinndal.

– Risikofaktorer er å bli stående alene med ansvaret for at tiltak blir iverksatt og fulgt opp, møter og aktiviteter er lite tilgjengelige, og at man ikke får den informasjonen man trenger. En engasjert ledelse som følger opp tiltak er viktig, men det er også en risikofaktor hvis den ikke gjør det.

– Å stå alene uten faste rutiner gir høy slitasje, viser undersøkelsen.

NÆRE TILBUD

Så langt undersøkelsen, hva mener doktorgradsstipendiaten selv skal til for å fungere godt i arbeidslivet?

– Tidlig erkjennelse, tilgang til kunnskap, åpenhet og aksept fra omgivelsen er helt sentrale stikkord. Men det er også av avgjørende betydning for den yrkesaktive at rammeverket er godt.

– Det er for mye å forvente at den hørselshemmede alene skal ha all kunnskap om egen hørsel, om støttetiltak og om rettigheter og plikter. Man trenger oppstartshjelp som gir tilgang på den informasjonen som er nødvendig, og den må komme før man er så sliten at det er fare på ferde.

– Den hørselshemmede skal ikke være sin egen advokat.

– Viktige medspillere er NAV, en kompetent bedriftshelsetjeneste, ledelsen, HMS-ansvarlig, verneombud, hørselssentraler og avtalespesialister som alle kan bidra til at kunnskap blir tilgjengelig for brukeren eller pasienten.

– Hjelpen må komme på et tidlig tidspunkt, før problemene blir så store at de fører til sykemelding og i verste fall utstøting fra arbeidslivet, sier