

BRISKEBY

SKOLE OG KOMPETANSESENTER AS

Behold jobben!

- et helhetlig kursopplegg med hørselshemmede arbeidstakere

1. Bakgrunn

Det er grundig dokumentert at hørselshemmede har problemer med å få innpass i arbeidslivet og beholde jobben (Eide og Gundersen, 2004; Clausen, 2003). De siste årene er det iverksatt utallige enkelttiltak for å forhindre at funksjonshemmede (inkl. hørselshemmede) skal bli skjøvet ut av arbeidslivet.

Et nylig gjennomført informasjonsprosjekt i regi av NHO og FFO i samarbeid med Aetat der målet var å stimulere til økt interesse for ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse i et utvalg bedrifter, viser at informasjon alene ikke hjelper. Bedriftene forholdt seg passive, og erfaringene viste også at personer med funksjonsnedsettelse ikke uten videre melder seg som interesserte i å komme i arbeid (Arnet, 2005)

"Arbeid med/uten bistand"

Arbeid med bistand er et tiltak i regi av Aetat som også har vist seg å ikke ha den langvarige effekten man håpte på. Man vet lite om den langvarige effekten av tiltaket, men man frykter at de som har fått arbeid gjennom dette tiltaket er enda mer utsatt for utstøting enn andre (Spjelkavik, Frøyland & Evans, 2004).

Mange hørselshemmede arbeidssøkere/-takere trenger å få individuell oppfølging for å skaffe seg eller beholde jobben. Men det at man skal være avhengig av "bistand" for å kunne være i en jobb sender et sterkt signal om at man ikke er en ressurs for en arbeidsgiver – tvert i mot.

Det sentrale er at hørselshemmede arbeidssøkere/-takere ikke blir puttet i en bås som er skiltet med "hørselshemmet", men får anledning til å gå sin egen vei. At de får all den informasjon og tilrettelegging som er nødvendig, men samtidig bygger seg opp gjennom samtale med likesinnede (likemenn). Når man så kommer på jobben har man fått så mye ballast at man har mot til å "selge seg" selv som en ressurs!

Hva kan gjøres annerledes? Lorentsen og Berge (2006) argumenterer for helhetlige innsatser mer enn enkelttiltak for å fremme deltakelse i arbeid for personer med hørselsnedsettelse. Det finnes metoder for å sikre at folk kan komme seg inn i arbeidslivet og også beholde en jobb når man er i ferd med å bli skjøvet ut. De som kan vise til best resultater på dette området er Castberggård i Danmark.

Erfaringer fra Castberggård

Castberggård bygger sin metode med brukeren i sentrum. "Rundt" brukeren har man bygget opp tverrfaglighet og likemannskompetanse. På denne måten kan man skreddersy tilbud til den enkelte ut fra status og individuelle behov. Det viktigste verktøyet er "den enkelte person". Fagpersonene har fokus på "hva er det jeg kan tilby i brukerens egen myndiggjøringsprosess"? Man tar med andre ord tak i brukerens motivasjon og bygger på denne.

Som overskrift for alt de gjør på Castberggård står "empowerment" (myndiggjøring). Alle tiltak skal iverksettes sammen med brukeren og basert på brukerens behov. Dette kan være audiopedagogisk tilbud, teaterpedagoger, utvikling av cv, øvelser i jobbintervjusituasjonen osv. Det som er nøkkelen til suksess er at dette sys sammen

med likemannskompetanse (fra brukerorganisasjon) og gruppedynamikk ved at man samler en gruppe på senteret over to uker. Det at man samler flere i samme situasjon i en gruppe utløser mye energi, og det at likesinnede møtes har positiv innvirkning på resultatet. Mellom fellessamlingene er det tett oppfølging av deltakerne hvor fokus hele tiden er empowerment (myndiggjøring).

Effekten av Castberggårds metodikk

Tall fra Arbeid med bistand viser for eksempel at kun 1 av 3 av dem som deltar har sikret seg fast jobb etter at tiltaket er over (Spjelkavik, Frøyland, & Evans, 2004). I motsetning til dette har Castberggård oppsiktsvekkende gode resultater dersom man sammenlikner med andre tiltak.

Dette kan illustreres med noen eksempler fra en evaluering Castberggård har foretatt (*Castberggård Job- og utviklingscenter 2003 – 2004*):

13 hørselshemmede og døvblitte deltagere som **ønsket seg arbeid** deltok på kurs i regi av Castberggård. Slik ble resultatene etter endt kursopplegg:

- 6 fikk arbeid eller påbegynte utdanning
- 3 fikk "fleksjobb" i kommunen
- 2 ble utskrevet før forløpets sluttdato
- 1 fikk tilbud om voksenopplæringsplass, men valgte å ikke ta den
- 1 fikk ikke noe resultat av kurset

24 hørselshemmede deltagere som **allerede var i jobb**, men som stod i fare for å miste jobben deltok på kurs i regi av Castberggård. Slik ble resultatene etter endt kursopplegg:

- 2 deltagere var før deltagelsen allerede i "fleksjobb"
- 5 deltagere fikk bevilget "fleksjobb" i forbindelse med forløpet
- 1 person mistet sitt arbeid – angivelig pga. omstruktureringer
- 7 utnyttet mulighetene for å få andre, mindre kommunikasjonskrevende arbeidsoppgaver
- 9 deltagere forble i sine eksisterende jobbfunksjoner

Denne og andre evalueringer (Møller, 2005) viser at kursdeltakerne etter endt kursopplegg naturlig begynner å fungere som "likemenn" og forbilder for andre hørselshemmede. Samtlige 14 kursdeltakere på ett kurs sier at de informerer andre hørselshemmede de treffer om de mulighetene som finnes med kurstilbud etc. Flertallet har søkt tilknytning til brukerorganisasjon og samvær med andre i samme situasjon også etter endt kursopplegg. 8 av 14 svarer at de har fått et forbedret forhold til kolleger på arbeidsplassen og at forholdene på arbeidsplassen (i møter og lignende) er blitt forbedret.

2. Prosjektets målsetning

Målsetningen er å utvikle et helhetlig kursopplegg med hørselshemmede som er i jobb (se målgruppe). Kurset vil bygge på metodikken til Castberggård Job- og utviklingscenter i Danmark.

Likemannsprinsippet er sentralt i denne metodikken og vi ønsker å bygge opp ett nettverk av hørselshemmede i yrkesaktiv alder som kan utvikle seg som rollemodeller for andre hørselshemmede.

Faglig sett er prosjektet tuftet på prinsippene om tverrfaglighet og den lærende organisasjon.

Prosjektet skal bidra til en systematisering av arbeidet, kompetanseheving av fagpersoner, og legge til rette for videre implementering av metoden (se videreføring side 8).

Målgruppe:

Hørselshemmede arbeidstakere som er i jobb. Når en person får et hørselstap i voksen alder går det vanligvis lang tid før han erkjenner hørselstapet og blir bevisst på hva som må gjøres for å forhindre at han blir skjøvet ut av arbeidslivet. Noen snakker om 7 år som gjennomsnitt på tiden det tar fra hørselstap til erkjennelse av hørselstap. Denne gruppen som fremdeles er i arbeid, men som står i fare for å bli skjøvet ut er det prosjektet vil rette seg mot.

Konkret vil 2 grupper á 15 personer få tilbud om et kursforløp på 49 uker (med 3 samlinger).

Prosjektet retter seg og mot fagmiljø med tanke på kompetanseheving og arbeidslivsmyndighetene som har som mål å skape et inkluderende arbeidsliv.

Utviklingsfase (2007):

Gruppe 1 er vil være en pilotgruppe for å teste ut kursopplegget. Vi ønsker primært å teste opplegget med deltakere som kan fungere som likemenn når prosjektet går fra Pilot til 1. ordinære kurs (for gruppe 2).

3. Om kursopplegget:

”Behold jobben - et helhetlig kursopplegg med hørselshemmede arbeidstakere”
(Individuell oppfølging og 3 samlinger)

Det arbeides ut fra en tese om at **kunnskap** fører til en **erkjennelse** og erkjennelse fører til **handling**. Det er derfor avgjørende at deltakerne får så mye kunnskap om egen situasjon at de begynner å handle på en måte som fører til positiv forandring.

1. samling: Om egen situasjon – fokus på hørselstapet

Innholdet på 1. samling er konsentrert om egen situasjon og hvordan forbedre denne. Emner er kommunikasjon, hørsel og høreapparat, hjelpemidler, offentlig støtteordninger og hørselens betydning for det sosiale liv – privat og på arbeidsplassen. Utarbeidelse av individuell handlingsplan.

2 samling: Om arbeidsplassen

2. samling kan handle om regler og muligheter på arbeidsmarkedet, forholdet til kolleger, stresshåndtering og avspenning, visuell kommunikasjon, høre- og kommunikasjonsstrategier og møtetaktikk.

3 samling: Om å tilrettelegge fremtiden.

3. samling tar utgangspunkt i deltagerens egne ønsker og behov. Emnene kan være kompetanse og kravene på arbeidsmarkedet, høreapparatet og dets muligheter, tolkning og tolkeetikk, min fremtid på arbeidsmarkedet, pårørende/familie.

Den individuelle handlingsplanen, som ble påbegynt på 1. samling, er sentral i den enkelte kursdeltakers arbeid med seg selv og sin situasjon.

Sentrale elementer i metoden

- Kursforløp over tid som skaper forandring – både fysisk og psykisk
- Utarbeidelse av handlingsplan
- Evaluering og oppfølging på handlingsplan, også mellom samlingene
- Handling er det essensielle
- Å være sammen med andre i samme situasjon
- Å ta ansvaret selv
- Å gi deltakerne redskaper slik at de kan være aktive spillere i sin egen situasjon
- Å få anledning til å overveie fremtidig arbeidsliv (og det øvrige liv) – og gjøre noe med det
- Høy grad av innflytelse på kursforløpet.

Total varighet: 49 uker

4. Prosjektorganisering

Prosjektet organiseres av Briskeby skole og kompetansesenter as i samarbeid med yrkesaktivt utvalg i Hørselshemmedes Landsforbund.

Prosjektleder: Marit Gaudernack, Audiopedagog, Briskeby skole og kompetansesenter as

Styringsleder: Asbjørn N. Aadnevig, avdelingsleder utadrettet rådgivningsavdeling, Briskeby skole og kompetansesenter as

Nettverksmøte: består av samarbeidspartnere og representanter fra Briskeby skole og kompetansesenter as

5. Samarbeidspartnere

Vibeke Møller, [Castberggård Job- og utviklingscenter](#), Danmark
(Faglig sparringspartner)

Frank Rossavik, Leder av [yrkesaktivt utvalg i HLF](#)
(Brukerkompetanse)

Øyvind Lorentsen, [Rehab Nor](#)
(Faglig sparringspartner)

Marte Oppedal Vale, *Unge voksne* i HLF
(Brukerkompetanse)

Ulf Nagel, [Telenor HCP](#)
(Brukerkompetanse)

6. Fremdriftsplan

| Fase | År | Mnd | Aktivitet |
|----------------|------|-----------|--|
| Utviklingsfase | 2007 | Januar | Prosjektstart/ Studiebesøk til Castberggård |
| | | Februar | Nettverksmøte/ Forberedelse av kursopplegg |
| | | Mars | Forberedelse til Pilotsamling 1 |
| | | April | Pilotsamling 1/ evaluering |
| | | Mai | Individuell oppfølging/ forberedelse til Pilotsamling 2 |
| | | Juni | Pilotsamling 2/ evaluering/ nettverksmøte |
| | | Juli | Ferie |
| | | August | Individuell oppfølging/ forberedelse til Pilotsamling 3 |
| | | September | Pilotsamling 3 / evaluering /nettverksmøte |
| | | Oktober | Individuell oppfølging/ produksjon av materiell/ markedsføring |
| | | November | Kurs for kursledere/ markedsføring |
| | | Desember | Forberedelser til oppstart av testfase |
| Testfase | 2008 | Januar | 1. samling /evaluering |
| | | Februar | Individuell oppfølging av kursdeltakere |
| | | Mars | Individuell oppfølging av kursdeltakere |
| | | April | 2. samling/ evaluering |
| | | Mai | Individuell oppfølging av kursdeltakere |
| | | Juni | Individuell oppfølging av kursdeltakere /nettverksmøte |
| | | Juli | Ferie |
| | | August | Individuell oppfølging av kursdeltakere |
| | | September | 3. samling |
| | | Oktober | Individuell oppfølging av kursdeltakere |
| | | November | Individuell oppfølging av kursdeltakere / nettverksmøte |
| | | Desember | Prosjektavslutning/ skiving og innlevering av rapport |
| Videreføring | 2009 | | "Behold jobben" fortsetter med offentlig finansiering (NAV) (se side 8) |

7. Økonomi

På Castberggård er kostnaden for et 49 ukers kursopplegg kr. 50 000,- pr. deltaker (Castberggård Job- og utviklingscenter, 2005). Med 30 deltakere blir den totale kostnaden for prosjektet kr. 1 500 000,- I stedet for å dele opp prosjektets utgifter i lønn til prosjektleder, lønn til prosjektmedarbeidere, honorar til forelesere, reiseutgifter, oppholdsutgifter for kursdeltakere etc. velger vi å søke om å få dekket den totale kostnaden for kursopplegget pr. deltaker. Dette vil gjøre det mulig å gå direkte over i drift med offentlig finansiering dersom prosjektet blir vellykket.

Budsjett

| | |
|--|--------------------|
| Kostnad pr. kursdeltaker | 50 000,- |
| Totalt antall kursdeltakere | 30 personer |
| Søkt beløp 1. år | 750 000,- |
| Søkt beløp 2. år | 750 000,- |
| Total søknadsum for prosjektet (2 år) | 1 500 000,- |

Veien videre

I et utviklingsprosjekt som dette blir veien til mens vi går. Det er et viktig mål å etablere et tilbud som kan være bærekraftig også etter endt prosjektperiode. I Danmark søker deltakerne om å få dekket kursavgiften fra Arbejdsformidlingen. I prosjektperioden vil man ikke få dekket kostnadene fra Aetat (etter 1. juli NAV), men det er en målsetning å fortsette kursopplegget med offentlig finansiering (dansk modell) etter endt prosjektperiode.

8. Referanser

Arnet, E. (2005). "Millioner ut av vinduet". *Velferd 5/05*. [elektronisk utgave] sitert 30. mai 2006 fra <http://www.velferd.com/FunksjonshemmedeMillionerutavvinduet.2005-5.htm>

Clausen T. (2003). *Når hørelsen svigter*. Socialforskningsinstituttet. København.

Castberggård Job- og utviklingscenter (2003 – 2004) [elektronisk utgave] Sitert 30. mai 2006 fra <http://www.castberggaard.dk/indexPublikationer.htm>

Castberggård Job- og utviklingscenter (2005) *HHIA –Hørehemmede i arbeid* [elektronisk utgave] sitert 7. juni 2006 fra http://www.castberggaard.dk/PDF_Brochurer/JobOgUdvikling/HHIA2006.pdf

Eide, A. H., Gundersen, T. (2004) *Hørselshemmede i arbeidslivet*. Rapport SINTEF Helse

Møller, V. (2005) Foredrag fra Inspirasjonsdag. 9. mai 2005. Castberggård Job- og utviklingscenter. Danmark. [elektronisk utgave] sitert 7. juni 2006 fra <http://www.castberggaard.dk/JobUdviklingCenter/IndexBDAhh.htm>

Møller, V. (2005). Tall fra en evaluering av kursforløpet Bevar Dit Arbejde. Castberggård Job- og utviklingscenter. Danmark.

Nordisk-britisk fellesprosjekt (2001). *Hearing Impairment Among Adults (HIA) - Report of a joint (Nordic-British) project*. [Elektronisk utg.] Sitert 26. mai 2006 fra <http://www.stakes.fi/finohta/e/reports/HIA/HIA-report-2001.pdf>

Skøien, R. og Hem, K.G. (2005) *Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet – bruk av en tilretteleggingsgaranti*. Avdeling for levekår og tjenester. September 2005. SINTEF Helse

Spjelkavik, Ø.; Frøyland, K. & Evans, M. (2004) "Supported Employment in Norway - a National Mainstream Programme". *The Work Research Institute's Occasional Papers*. No 6/04. Work Research Institute. November 2004. Oslo. [elektronisk utgave] sitert 30. mai 2006 fra <http://www.attforingsbedriftene.no/2002/visfil.asp?FileId=353>