

Sluttrapport prosjekt 2006/3/0104

Behold jobben

Et helhetlig kursopplegg med hørselshemmede arbeidstakere

Virksomhetsområde: Rehabilitering

Søkerorganisasjon: Hørselshemmede Landsforbund

Prosjektleder: Berit Antonie Holmlimo

Slutført 2009

Forord

Dette prosjektet er gjennomført ved Briskeby skole og kompetansesenter as, utadrettet avdeling. Prosjektets eier er Hørselshemmedes Landsforbund, hvor prosjektkoordinator Steinar Birkeland har hatt det øverste administrative ansvaret for prosjektet.

Stiftelsen Helse og Rehabilitering har finansiert prosjektet i sin helhet. I tillegg kommer administrative utgifter, samt drift og leie av lokaler som Briskeby skole og kompetansesenter as stilte til disposisjon.

Prosjektet kom i gang 1.februar 2007 med Berit A. Holmlimo som prosjektleder i 50 % stilling. I prosjektgruppen det første året deltok også audiopedagog Marit Gaudernack og lærer Merete Moritsgård. År nr 2 ble gjennomført med Berit A. Holmlimo og Marit Gaudernack i prosjektgruppen. Den siste kursrekken ble gjennomført av Briskebys interne fagpersoner, og uten prosjektlederen som gikk over i en annen stilling. Denne kursrekken ble påbegynt høsten 2008 og avsluttet i juni 2009.

Prosjektet skulle vært sluttført i 2008, men ble forlenget i ytterligere ett år pga. lange ventelister av yrkesaktive hørselshemmede som ønsket å delta. Det ble derfor nødvendig å overføre prosjektpenger til 2009, slik at de påbegynte kursene kunne sluttføres. Prosjektet ble endelig sluttført 31.12.09.

Prosjektets overordnede mål har vært å tilby en kurspakke for yrkesaktive tunghørte slik at de kan beholde jobben. Tesen som har ligget til grunn i pakken har vært erkjennelse fører til handling.

Våre samarbeidspartnere i dette prosjektet har vært mange. Alle har hatt et ønske om at dette prosjektet er et viktig tilbud for yrkesaktive tunghørte. Kontakter har blitt knyttet gjennom NAV SYA, NAV Buskerud, Yrkesaktivt utvalg i Hørselshemmedes Landsforbund, ReSonare og ikke minst Nasjonalt senter for psykisk helse og hørsel.

Innledningsvis er det gjort rede for funn og erfaringen fra tidligere studier, undersøkelser og prosjekter. Denne kunnskapen har vært med på bygge opp metode, organisering og oppbygging av kurspakken.

Dette prosjektet har imidlertid ikke vært mulig å gjennomføre uten bidrag fra referansegruppen, Hørselshemmedes Landsforbund, studenter, prosjektets samarbeidspartnere og ikke minst tilbakemeldingene fra deltakerne. I samarbeid med alle disse har dette prosjektet blitt ført sikkert i havn og med resultater som har vært overveldende positive. "Behold jobben!" har vist at det finnes et behov for helhetlig mestringsspakke for yrkesaktive hørselshemmede.

Desember 2008

Berit Antonie Holmlimo

Prosjektleder

Oppdateringer og tilføyelser i sluttrapporten er foretatt i januar 2010 av:

Marit Gaudernack

Prosjektmedarbeider

Sammendrag

Bakgrunn

Deltakelse i arbeidslivet er for de fleste en viktig faktor for mestring av egen livssituasjon. Å få innpass i arbeidslivet etter endt utdanning og å beholde jobben gjennom yrkesaktiv alder oppleves imidlertid som svært utfordrende for mange hørselshemmede. Undersøkelser viser at de aller fleste hørselshemmede opplever deltakelsen som mer slitsom enn befolkningen for øvrig. Årsakene er blant annet at det er krevende å kompensere for hørselshemmingen i støyende omgivelser i et arbeidsliv som krever effektivitet. I tillegg forventes det at man er sosialt inkludert på arbeidsplassen.

Målsetning

Målsetningen for prosjektet "Behold jobben!" har vært å lage et helhetlig kursopplegg for hørselshemmede arbeidstakere som har til mål å forhindre at de faller ut fra yrkeslivet pga hørselstapet.

Mål 1 : å finne ut hva som vil være et godt kurstilbud til yrkesaktive tunghørte som ønsker å være i jobb (hovedmål).

Mål 2 : å øke kompetansen og nettverket om hørselshemmede i arbeidslivet både på Briskeby skole og kompetansesenter (BBY) og Hørselshemmedes Landsforbund (HLF).

Mål 3 : å etablere dette tilbudet med støtte fra offentlige instanser.

Resultater

Suksesskriterier for et vellykket kurs for yrkesaktive hørselshemmede er:

- å sørge for at deltakerne får en klarhet over egen situasjon og egne behov på arbeidsmarkedet.
- å opparbeide seg kunnskap om arbeidsmarkedets utvikling og hvilke krav du har rett på.
- å bli selvhjulpen
- å få kunnskap om hvordan kommunikasjon kan foregå

Videre planer

Etter endt prosjektperiode er planene videre for Briskeby skole og kompetansesenter å bygge videre på de erfaringene og nettverket som har kommet frem som en følge av modellen som har blitt utviklet. Gjennom samarbeid med NAV Buskerud og NAV sentralt er kurspakken "Hør og blir hørt" blitt laget. Denne kurspakken bygger på prosjektet "Behold jobben." Allerede ved høsten 2008 begynte den første samlingen. Muligheten for at denne kurspakken skal bli etablert som et varig tilbud i samarbeid med NAV er lovende.

Det ble kun holdt en kursrekke dvs. tre samlinger under navnet "Hør og bli hørt!" Kursrekken startet i nov. 08, og siste samling ble holdt i juni 2009. Deretter fortsatte kursene under det

innarbeidete navnet "Behold jobben!" Det har blitt satt i gang to nye Behold jobben - kurs i 2009. Disse vil bli avsluttet i 2010, samtidig med at to nye kurs planlegges pga. stor etterspørsel fra hørselshemmede og lange ventelister.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag.....	3
Innholdsfortegnelse	5
1. Bakgrunn for prosjektet	7
<i>Hørselshemning.....</i>	8
<i>Hørselshemmede i arbeidslivet.....</i>	8
Usikkerhet og tvil gir frustrasjoner.....	8
<i>Sentrale elementer i prosjektet.....</i>	10
Helhetsperspektiv – individuelle behov.....	10
Brukermedvirkning.....	10
Likemannsprinsippet	11
Castberggård.....	11
Mestring.....	12
Psykososiale sider.....	13
2. Prosjektgjennomføring	14
<i>Organisering.....</i>	14
Referansegruppe.....	14
Styringsgruppe.....	14
<i>Markedsføring, nettverk og informasjon.....</i>	15
<i>Nettverkssamarbeid.....</i>	16
Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse.....	16
Arbeids- og velferdsetaten.....	17
Psykomotoriske fysioterapeuter.....	17
Studenter.....	17
<i>Målgruppe.....</i>	18
<i>Praktiske spørsmålsstillinger</i>	18
Deltakere	18
Antall	18
Samling.....	19
Tilrettelegging	19
<i>Metode</i>	20
<i>Modell.....</i>	21
1. Kartlegging og spørreskjema.....	21
2. Samling.....	21
3. Etterarbeid	24
3. Resultater og resultatvurdering.....	25
<i>Suksessfaktorer.....</i>	26
<i>Måloppnåelse.....</i>	26
Er dette riktig? (se siste setning) Skal det skrives noe mer her? Videre planer	27
Videre planer	27
<i>Referanser.....</i>	28
<i>Brosjyre, planer, rapporter og veiledere.....</i>	29
<i>Lover:.....</i>	30

<i>Forskrifter</i>	30
Vedlegg 1	31
<i>Invitasjon</i>	31
Vedlegg 2	32
<i>Program</i>	32
Vedlegg 3	34
<i>Informasjon til arbeidsgivere</i>	34

1. Bakgrunn for prosjektet

Deltakelse i arbeidslivet er for de fleste en viktig faktor for mestring av egen livssituasjon. Å få innpass i arbeidslivet etter endt utdanning og å beholde jobben gjennom yrkesaktiv alder oppleves imidlertid som svært utfordrende for mange hørselshemmede. Undersøkelser viser at de aller fleste hørselshemmede opplever deltakelsen som mer slitsom enn befolkningen for øvrig.¹ Årsakene er blant annet at det er krevende å kompensere for hørselshemningen i støyende omgivelser i et arbeidsliv som krever effektivitet. I tillegg forventes det at man er sosialt inkludert på arbeidsplassen. Frykt for ikke å forstå det som blir sagt eller for at det en selv sier ikke blir forstått, kan føre til sosial angst. En tilfredsstillende arbeidssituasjon for hørselshemmede er av den grunn ofte avhengig av god tilrettelegging på arbeidsplassen.

Mange hørselshemmede er ikke fortrolige med eget hørselstap og unngår å ta det opp med andre. Samtidig nevnes åpenhet som et suksesskriterie for en vellykket arbeidsplassstilrettelegging.² Åpenheten gjelder både den hørselshemmede selv og arbeidsmarkedet (inkludert offentlig sektor) og den enkelte bedrift. Åpenhet gir kunnskap og trygghet. Tjenestetilbudet er også innen arbeidslivstiltak preget av mangelfull kunnskap om hørselshemmedes situasjon og utfordringer i arbeidslivet. Arbeids- og velferdsetaten (NAV) lokalt (både tidligere Aetat og trygdekontor) har i de fleste tilfeller liten kunnskap og erfaring på området. Heller ikke bedriftshelsetjenesten har vanligvis hørselsfaglig kompetanse, og mange hørselshemmede kvier seg for å kontakte tjenesten når problemene melder seg. Lorentsen og Berge fant i sin undersøkelse at mange av deres informanter opplevde at det er for lett å få uføretrygd fremfor bistand til å komme i arbeid.³

Hørselshemmedes Landsforbund (HLF) anslår at så mange som 600.000 nordmenn må regnes som hørselshemmede når hele befolkningen, også eldre, tas med. Antall høreapparatbrukere her i landet er minst 170 000, men flere av disse er eldre og er derfor ikke aktuelle når det gjelder arbeidsmarkedet.⁴

Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag 1995-1997 undersøkte hørselen hos 51.200 personer i alderen 19-92 år. Undersøkelsen viste at 36,1 % av den voksne befolkningen har et hørselstap hvorav 21,6 % har et mildt tap og 14,5 % har et betydelig tap. Aldersfordelingen viser en variasjon fra 16,8 prosent blant personer under 40 år til 91 prosent hos personer over 80 år.⁵

En europeisk undersøkelse av hørselstap i en uscreenet populasjon har mer presise verdier som angir hørselstapets omfang. Undersøkelsen viste at 16,6% av de undersøkte (alle aldersgrupper) hadde hørselstap på mellom 25 og 35 dB, 9% hadde hørselstap på mellom 35 og 45 dB og 4,7% hadde større hørselstap enn 45 dB.

¹ Ø. Lorentsen & A. R. Berge: "Hørselshemmede og arbeid. En brukerundersøkelse om erfaringer og synspunkter knyttet til arbeid som livsarena," Rehab-Nor, Tomter (2003).

² Lorentsen & Berge: "Hørselshemmede og arbeid."

³ Lorentsen & Berge: "Hørselshemmede og arbeid."

⁴ E-S. Falkenberg & M. H. Kvam: "Hørselshemning og audiopedagogikk" hentet fra E. Befring & R. Tangen (red.): *Hørselshemning og audiopedagogikk*, Cappelen akademisk forlag, Oslo (2003); www.hlf.no

⁵ Hørselsundersøkelsen, HUNT II, 2003; Folkehelseinstituttet 2004.

Omfanget av hørselshemmede som er i arbeidslivet er betraktelig, og antakeligvis større enn hva støtteapparatet klarer å fange opp eller er klar over. I Helse- og Sosialdepartementets ”Et helhetlig rehabiliteringstilbud til hørselshemmede” fra 2002, viser det også til at ” siste års tendenser [...] at stadig flere får et alvorlig hørselstap i yrkesaktiv alder.”⁶

Hørselshemning

Hørselshemning er en fellesbetegnelse for alle typer og grader av hørselstap.

Hørselshemmede som er i stand til å utnytte hørselsresten til å oppfatte tale og kontrollere egen stemme anses som tunghørte, mens personer som ikke kan kontrollere egen stemme eller oppfatte tale via hørselen, selv ved hjelp av hørselstekniske hjelpemidler, betraktes som døve. Med bakgrunn i kommunikasjonsaspektet skiller det også mellom førspråklige hørselstap og tap ervervet etter at talespråket er lært (døvblitt / tunghørtblitt). Innen gruppen tunghørte, som dette prosjektet fokuserte på, kan det være personer med diagnoser som tinnitus, hyperakusis, ensidig hørselstap, morbus meniere og teknisk hørselsvikt.

Hvordan hørselstap oppleves og mestres varierer med individuelle forutsetninger og ressurser. Nedsatt hørsel påvirker først og fremst muligheten for kommunikasjon og sosial inkludering og øker faren for passivitet og sosial isolasjon.⁷

Hørselstapets årsak og størrelse gir få indikasjoner på hvilke konsekvenser det har for den enkelte. Få hørselstap kan kureres gjennom medisinsk behandling, og kompensatoriske tiltak er som regel eneste mulighet for å bedre hørselen.⁸

Hørselshemmede i arbeidslivet

Det har vært gjennomført en del undersøkelser internasjonalt som beskriver situasjonen for hørselshemmede i arbeid. Noe av denne forskningen vil kort bli gjengitt her, og da med forskning hovedsakelig fra Norge, Sverige og Danmark, siden dette vil være av størst interesse når sammenligninger skal foretas. Samfunnsstruktur, sosialpolitikk og kultur i disse landene er temmelig ensartet. Arbeidsmarkedssystemet har mye til felles, og språkene ligner hverandre. Forskning som har døve personer som informanter er ikke tatt med her. De vil stort sett benytte tegnspråk i sin kommunikasjon og har derfor andre behov enn tunghørte.

Usikkerhet og tvil gir frustrasjoner

Tidligere undersøkelser har funnet ut at frustrasjon, irritasjon og underlegenhetsfølelse forekom hyppig blant hørselshemmede, og ekstra anstrengelser fører ofte til hodepine og stress. På grunn av hørselshemningen må mange arbeidstakere med redusert hørsel

⁶ ”Et helhetlig rehabiliteringstilbud til hørselshemmede, Plan for utvikling og organisering av tjenestetilbudet,” Helse- og Sosialdepartementet, 2002, s 17.

⁷ ”Kommunikasjonsproblemene kan føre passivitet og sosial isolasjon. Sosial isolasjon og ensomhet kan i seg selv være sykdomsfremkallende og få følger for selvbildet, identiteten og selvrespekten og øker sårbarheten både for somatiske sykdommer og depresjon og angst” (Statens helsetilsyn: Veileder i habilitering og rehabilitering av mennesker med synstap og hørselstap. IK 2715. 2000.)

⁸ Som kompensasjon finnes det blant annet høreapparat, lydputer og / eller tinnitusmasker.

kompensere for funksjonsproblemet ved å bruke ulike strategier og ekstra energi.⁹ Ofte brukes også strategiene for å unngå åpenheten rundt et hørselstap for omgivelsene.

Dette ”dobbeltarbeidet” fører til at mange hørselshemmede opplever sine jobber som både mentalt og fysisk anstrengende.¹⁰ Dermed er det ikke bare selve funksjonsproblemet som ofte holdes skjult for omgivelsene, men ofte også de ekstra anstrengelsene som følger med.¹¹ Situasjoner som innebærer kommunikasjon er åpenbart de mest krevende -informasjon og instruksjoner kan misforstås. Det kan være vanskelig å få med seg hva som blir sagt i samtaler som involverer mer enn to personer. Hørselshemmede kan på grunn av disse forholdene oppleve negative holdninger gjennom mangel på respekt, negative kommentarer og latterliggjøring fra andre, eller ved at andre har en tendens til å anta at kommunikasjonsproblemer henger sammen med lav intelligens. Thomas Clausen gjennomførte en undersøkelse som tok for seg hørselshemmedes vilkår i arbeidslivet i Danmark. Undersøkelsen tok for seg 1600 hørselshemmede yrkesaktive. De som opplevde størst problemer med hørselen, følte også mindre optimistiske med hensyn til mulighetene for senere jobb.¹²

Den ovennevnte danske undersøkelsen er også aktuell og sammenlignbar for norske forhold.¹³ Undersøkelsen bekrefter og utdyper dessuten andre studier på området. Den viser bl.a. at i aldersgruppen 30-54 år er det dobbelt så stor arbeidsledighet blant hørselshemmede som i den øvrige befolkningen. Undersøkelser viser at antall sysselsatte i alderen 16-66 år var lavere for hørselshemmede sammenlignet med befolkningen for øvrig i Norge (67 % mot 77 %).¹⁴ I den danske undersøkelsen hadde åtte prosent av informantene sluttet i en jobb på grunn av nedsatt hørsel. Bare 3 % mente at arbeidsplassen var tilpasset deres spesielle behov. Hørselshemmede rapporterte tross dette trivsel på jobben som i stor grad samsvarte med den en finner blant hørende arbeidstakere. For øvrig var trivselen i stor grad knyttet til forholdet til kollegene, og om den hørselshemmede arbeidstakeren mente å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene tross hørselstapet. I undersøkelsen fra SINTEF kom det frem at det kun er en mindre andel av de som identifiseres som hørselshemmede som har alvorlige problemer i det daglige.¹⁵

Samtidig viser Rehab-Nor sin undersøkelse at alle informantene var frustrerte over å måtte minne kollegaer om sin hørselshemming. Eide og Gundersen fant at hørselshemmede har generelt lavere utdanning enn normalhørende. De fant også at høyere utdanningsnivå bidrar til økt yrkesdeltakelsen. Denne effekten er større blant hørselshemmede enn blant

⁹ Tolking av talt tekst ut fra munnnavlesing og andre signaler, samt utnytting av hørselsrest. Rapport fra A. S. Helvik: ”Coping and everyday life in a population of adults with hearing impairment,” Avhandling (ph. d.) - Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim (2006) viser til 54 dokumenterte ulike mestringsstrategier som hørselshemmede benytter seg av. Få av strategiene kan sees på som vellykket i det lange løp.

¹⁰ Clausen, T, *Når hørselen svigter. Om konsekvensene af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd*, Socialforskningsinstituttet, 03:01, København (2003).

¹¹ M. H. Kvam & L. Tingvold: ”JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN ... Enkeltpersoners erfaringer med å være hørselshemmet, med særlig vekt på arbeidslivet”, SINTEF Unimed, Oslo (2004)

¹² Clausen, *Når hørselen svigter* (2003).

¹³ Clausen, *Når hørselen svigter* (2003).

¹⁴ ECON Senter for økonomisk analyse: ”Funksjonshemmede og arbeid”. Rapporter 2003.

¹⁵ Kvam & Tingvold: ”JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN”, (2004)

normalhørende. Konklusjonen var at hørselshemmede rapporterte lavere livskvalitet enn de som ikke var hørselshemmet.¹⁶

Sentrale elementer i prosjektet

Helhetsperspektiv – individuelle behov

Et tidligere prosjekt ved Briskeby har vist at helhetlig tenkning med individuell rehabiliteringsplan som basis, er et meget viktig grunnlag for å hjelpe voksne tunghørte som befinner seg i en nyorienteringsfase. Klare delmål og tiltak satt i verk ut ifra identifiserte problemområder fungerte svært godt i samarbeid med brukeren. Det nevnes en rekke forhold knyttet til utfordringer til arbeid for hørselshemmede. Fellesnevneren var at hørselshemmede selv måtte ta ansvar for sin situasjon.¹⁷ Lorentsen og Berge trekker i tillegg frem det helhetlige brukerperspektivet. Arbeid er bare en av flere livsarenaer. Dersom en person lykkes på en arena, kan det ikke være kaos på en annen. Det viser at de situasjoner der hørselshemmede lykkes i arbeidslivet, er preget av at personen opplever en sammenheng og en helhet både i sitt liv og i tjenestetilbudet rundt seg.¹⁸

Samtidig er individuell tilrettelegging vesentlig for å lykkes med et kursopplegg som ”Behold jobben!” hadde som mål å være. Erfaringer fra Castberggård viser at den individuelle oppfølgingen for hver enkelt deltaker er en av suksesskriteriene i et slikt kurskonsept.¹⁹ Det vil alltid være en rekke individuelle forutsetninger for den enkelte, men gjennom brukermedvirkning er det større mulighet for mestring av eget liv.

Attføringsbedriften Rycon AS gjennomførte i 2005 –2006 et kurs rettet mot døvblitte og sterkt tunghørtblitte i yrkesaktiv alder som ønsket å få og beholde arbeid. Prosjektet var finansiert fra Helse og Rehabilitering. Kurset ble lagt opp etter et helhetlig perspektiv på å deltakernes premisser. Prosjektet ble evaluert som svært vellykket og jobbes for å bli videreført til å bli et tilbud i bedriften i dag.²⁰

Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er et helsepolitisk satsningsområde og lovpålagt.²¹ Tankegangen bygger på en ide og metode om at erfarne brukere og fagpersoner møtes til et likeverdig samarbeid om planlegging og gjennomføring av kurstilbud. En videreføring av denne ideen er å la deltakere selv være med på å styre hva og hvordan kurs skal gjennomføres og inneholde. Samtidig krever dette kompetanse for kursansvarlige. Skal en person selv ta valg for seg selv, trenger man innsikt og informasjon om en rekke områder. Disse områdene er ofte felles for

¹⁶ A. H. Eide & T. Gundersen: ”Hørselshemmede i arbeidslivet,” SINTEF Helse, Oslo (2004); Kvam & Tingvold: ”JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN”, (2004); Lorentsen & Berge: ”Hørselshemmede og arbeid” (2003),
¹⁷ A. Olsen: ”Brukerstyrt rehabiliteringsarbeid. Rapport fra et prosjekt ved Briskeby 1998- 1999”, Hørselshemmedes Landsforbund, Oslo (1999).

¹⁸ Lorentsen & Berge: ”Hørselshemmede og arbeid” (2003).

¹⁹ Castberggård er et kurssted som jobber med døv og tunghørte i Danmark. Stedet består både av et høyskoletilbud og et jobb –og utviklingscenter for hørselshemmede. Jobb –og utviklingscenteret har gitt tilbud til hørselshemmede helt siden 1990-tallet. www.castberggard.dk

²⁰ H. L. Bovim: ”Døvblitte /sterkt tunghørtblitte og arbeid. Arbeidstilbud til døvblitte –sluttrapport.” Norges Døveforbund og Rycon AS,(2007).

²¹ Helseforetaksloven, Pasientrettighetsloven, Psykisk helsevernloven og Spesialisthelsetjenesteloven.

alle. For noen er det viktig å være føre var mht valg videre, for andre er det beroligende å få bekreftelse på ting som er erfart på kroppen. Imidlertid viser det også at virkelig erkjennelse ikke kan dyttes på den enkelte. Den må komme innenfra personen selv for å være virkelig innsikt.

Brukermedvirkning skal være en selvfølge i et helhetlig kurstilbud. For at et kurstilbud skal være helhetlig nok må det inneholde mye informasjon som gjøres tilgjengelig for den enkelte. Erfaringsvis er det sentralt at denne kompetansehevingen for deltakerne skjer gradvis, slik at man står sterkere til å styre sitt liv etter endt deltakelse. Gjennom å bli kjent med de ulike tilbudene og informasjon som finnes, kan den enkelte ta valg selv –og på den måten bli en aktiv deltaker i sitt eget liv.

Det er ingen fasit på hva som bør være med i et bredt og tverrfaglig tilbud, men det bør dekke både informasjon om hørselstap og ulike mestringsstrategier for å ta grep i eget liv. Nivået på informasjonen som gis til deltakerne skal ha en faglig dybde, og gi en bred informasjon om hva som finnes i de ulike fagområdene. Kunnskap gir trygghet, og har en særdeles rolle i både prinsippene om ansvar for sin egen situasjon og brukermidvirkning.

Likemannsprinsippet

For mange med hørselshemming er noe av det som gir størst utbytte er å utveksle erfaringer med andre – andre som er i samme båt og som har selv kjent på kroppen hva et hørselstap innebærer. Dette gir en trygghet og en bekreftelse på sin egen situasjon. Dette gjelder i like stor grad på personer som selv er hørselshemmet, som familie og kolleger som lever et liv sammen med noen som er hørselshemmet. De har også et behov for å utveksle erfaringer med andre i samme situasjon.

Likemannsarbeid er noe som skjer mellom mennesker i samme livssituasjon –folk i samme båt. Likemannsarbeid står sentralt innenfor frivillig arbeid, både i funksjonshemmede og andre organisasjoner. I mange organisasjoner er skoloring av likemenn satt i system og gir et tilbud til folk som søker hjelp og informasjon.²² Hjelpeapparatet kan formidle faglig kunnskap, erfaringene er det likemenn som har. Her er det mulighet til å se på andre løsninger og muligheter som har lyktes. Likemannsarbeid spenner over bredt spekter av aktiviteter. Men samtalen er først og fremst det sentrale element. En likemann er et medmenneske –en som lytter og deler av egne erfaringer.

Castberggård

Castberggård tilbyr kurs rettet mot ulike målgrupper. Et av kurstilbudene er rettet mot hørselshemmede som ønsker å beholde jobben sin, et annet kurstilbud er rettet mot hørselshemmede som ønsker å komme seg ut i jobb. Resultatene som har kommet frem på kursene har vært så positive at siden 2005 har senteret fått midler for å drive arbeidsmarkedsrelaterte tilbud fra Beskæftigelsesministeriet.

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. Alle tiltak skal iverksettes sammen med

²² Arbeids –og inkluderingsdepartementet, *Å være i samme båt –Likemannsarbeid i funksjonshemmede organisasjoner*. Veileder I-0744 B (2001).

brukeren og basert på brukerens behov. 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). Evalueringer viser dessuten at kursdeltakerne etter endt kursopplegg i tillegg naturlig begynner å fungere som "likemenn" og forbilder for andre hørselshemmede.²³

Resultatene fra kursene er oppsiktsvekkende dersom man sammenlikner med andre etablerte tiltak i Norge.²⁴ Dette kan illustreres med noen eksempler fra en evaluering Castberggård har foretatt fra kurset "Bevar dit Arbejde" (Castberggård Job- og utviklingscenter 2003 – 2004):

Av 24 hørselshemmede deltakere som allerede var i jobb, men som stod i fare for å miste jobben, fikk 23 personer endret på sine oppgaver og stillinger slik at de fortsatt var i jobb et par år etter kursslutt.

Mestring

Mestring er nødvendigvis ikke å mestre tilværelsen til enhver tid eller et begrep. Det handler mer om å klare hverdagen selv om forutsetningene ikke er som før. Ved tap av hørsel oppstår en situasjon som krever omstilling hos personen og omgivelsene. Selv om det er store individuelle forskjeller og prosessen vil variere i tid og omfang fra person til person, må de fleste gjennom faser med sorgbearbeidelse. De må vurdere justering av livssituasjon – en prosess som mange opplever som svært belastende. Behovet for informasjon er stort, samtidig som personen må få tilstrekkelig tid for å kunne makte å fullføre sin prosess. Hørselshemming endrer først og fremst en persons mulighet for å kommunisere med sine omgivelser. Som en del av sin egen prosess står strategier og mestring knyttet til kommunikasjon sentralt. Mange hørselshemmede trenger opplæring i å optimalisere sine kommunikasjonsferdigheter for å kunne utnytte sine muligheter og minimalisere begrensningene.

Dagens rehabiliteringstilbud for hørselshemmede fokuserer hovedsakelig på kompensierende tiltak i forhold til en funksjonsnedsettelse, mens tiltak rettet mot aksept og mestring av egen livssituasjon i liten grad får oppmerksomhet. Å innse at man har et hørselsproblem kan være vanskelig for mange. Frykten for stigmatisering fører til at tunghørte ofte lar være å si noe om sine problemer. Erkjennelsesprosessen innebærer ikke bare å bli bevisst at man har et hørselstap, men også å akseptere det og handle deretter.²⁵ Åpenhet er "nøkkelen" til et trygt arbeidsliv, sier informanter hos Lorentsen og Berge.²⁶ Undersøkelser viser at svært mange hørselshemmede savner informasjon og kunnskap om konsekvenser av hørselstap og å lære seg mestringsstrategier knyttet til sin nye livssituasjon.²⁷ Modellforsøk som er gjennomført viser at de som har gått gjennom slik opplæring har godt utbytte av det.²⁸

²³ www.castberggard.dk

²⁴ Ø, Spjelkavik, K. Frøyland & M. Evans: "Supported employment in Norway - a national mainstream programme," Work Research Institute (Arbeidsforskningsinstituttet), Oslo (2004).

²⁵ Clausen, *Når hørselen svigter*, (2003); V. T. Christensen: *Uhørt : betydningen af nedsat hørelse for arbejdsmarkedstilknytning og arbeidsliv*, Socialforskningsinstituttet, København (2006.) (Socialforskningsinstituttet ; 06:22)

²⁶ Lorentsen & Berge: "Hørselshemmede og arbeid" (2003).

²⁷ Lorentsen & Berge: "Hørselshemmede og arbeid" (2003); Samtaler med YA-utvalg.

²⁸ Modellforsøket ReSonare fokuserer på psykososial, kommunikasjonsmessig og yrkesrettet rehabilitering gjennom tverrfaglig og tverretattlig samarbeid. Tilbakemeldinger fra brukere er positive. Målet er å implementere modellen i alle helseregioner.

Empowerment, eller myndiggjøring som er det ”fornorskende” ordet, handler om at personer skal lære seg å mestre sin egen situasjon og ta kontroll over eget liv. Et hovedpoeng er at fagpersoner skal ikke ha noen styrende rolle, men være en samtalepartner på lik linje med andre. Brukerkunnskap sidestilles med fagkunnskap.

Psykososiale sider

Fra litteraturen vet vi at forhold som trivsel på arbeidsplassen og hvorvidt arbeidssituasjonen er fysisk eller psykisk krevende, har betydning for sykefraværet. Videre vet vi at hørselshemmede i større grad enn andre opplever isolasjon på arbeidsplassen og arbeidet som en psykisk belastning dersom tilretteleggingen ikke fungerer. Glass og Elliott har vist betydningen av individuelle forhold (selvbilde, egenoppfatninger) for tilpasning i arbeidslivet for voksne hørselshemmede.²⁹ Informanter i Rehab-Nor har opplevd mobbing og utstøting på arbeidsplassen sin. Vi kan dermed anta at hørselshemmede er mer utsatt for utstøtingsmekanismer og at effekten av fysiske og psykiske belastninger på sykefravær er sterkere enn blant arbeidstakere generelt.³⁰

Aksept av hørselstapet er viktig for mestring. Forskning viser at det er større omfang av psykososiale problemer blant mennesker med hørselshemning sammenlignet med mennesker uten hørselshemning. Et hørselsproblem fører til at mange må konsentrere seg ekstra for å kunne delta i lydbasert kommunikasjon. Dette vil kunne føre til mental slitasje, hodepine, trøtthet, og smerter i nakken, skuldre og rygg.³¹

Undersøkelser viser videre at psykososiale problemer øker ofte, generelt sett, i takt med hørselstapets omfang – selv om dette er selvfølgelig individuelt avhengig.³² Sentralt i denne sammenhengen er den enkeltes evne til å kompensere for redusert hørselstap, slik at det sosiale liv ikke endres. Hvordan hørselstap erfares og mestres av personer med nedsatt hørsel er med andre ord resultat av et komplekst sett av faktorer, så vel fysiologiske som psykologiske og sosiale. Utfordringen for en kursarrangør er å kunne tilby et tilpasset tilbud som gir gode mestringsverktøy for å kunne sette hørselstapet i en positiv vinkling.

²⁹ L. E. Glass & H. Elliott: ”Work place success for persons with adult-onset hearing Impairment,” *The Volta review* Vol.95 (1993).

³⁰ Christensen: *Uhørt* (2006); Kvam & Tingvold: ”JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN”, (2004); Lorentsen & Berge: ”Hørselshemmede og arbeid” (2003); A. M. Sund & S. Langmark ”Mistet hørselen? Rehabilitering eller utsortering? Ansvarsplassering?” Skådalen kompetansesenter, Oslo (1998).

³¹ Christensen: *Uhørt* (2006); Clausen, *Når hørelsen svigter* (2003); A-C. Gullacksen: *När hörelsen sviktat. Om livsomställning och rehabilitering*. HAREC, Malmö (2002).

³² Clausen, *Når hørelsen svigter* (2003); Kvam & Tingvold: ”JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN”, (2004);

2. Prosjektgjennomføring

Organisering

Kurspakken i prosjektet ”Behold jobben!” skulle basere seg på var en modell på tre samlinger med individuell oppfølging med handlingsplan mellom samlingene. En kurspakke skulle gjennomsnittlig vare 9 måneder, men deltakerne skulle få tilbud om oppfølging også etter at samlingene var gjennomført. Den individuelle oppfølgingen hadde som mål å vare i gjennomsnittlig 12 måneder, regnet med fra deltakelse på den første samlingen.

Referansegruppe

Kursene hadde som mål å være brukerstyrte. For å hente inn erfaringer for å bygge opp innhold og oppfølging det første året ble det etablert en referansegruppe. I tillegg hadde også prosjektleder samtaler og diskusjoner med andre som hadde erfaringer med prosessveiledning av personer med redusert funksjonsevne. Dette var blant annet Telenor Open Mind, Rehab-Nor, tillitsvalgte og aktive likemenn i HLF, HLF yrkesaktive utvalg, ulike Lærings- og mestringssentra og Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse ved Aker universitetssykehus. I tillegg til egne erfaringer fra pilotåret, ble referansegruppens råd og erfaringer også brukt i planleggingen og utbedringen det andre året. Referansegruppen hadde fire møter hvor innhold, oppbygging og oppfølging ble diskutert. På grunn av innskrenking av ressurser i prosjektets år 2 ble møtehyppigheten redusert til fordel for praktisk gjennomføring av samlingene og oppfølging.

Referansegruppe bestod av:

- Mona Høsøien –leder av hørselsteamet, NAV senter for yrkesrettet attføring (SYA).
- Ingrid Sørensen –audiopedagog, Utdanningsdirektoratet og Huseby kompetansesenter.
- Marianne Gravem, nestleder i Yrkesaktivt utvalg, Hørselshemmedes Landsforbund.
- Per-Otto Dahl –lektor med audiopedagogisk bakgrunn, Briskeby skole og kompetansesenter as.

Styringsgruppe

Styringsgruppen hadde satt seg som oppgave å være et aktivt beslutningsorgan i prosjektet. Det ble holdt flere møter for å oppdatere utviklingen i prosjektet. I tillegg var styringsgruppen aktiv med å bygge nettverk og markedsføre tilbudet som prosjektet hadde.

Styringsgruppen bestod av:

- Vigdis Lygren –administrerende direktør ved Briskeby skole og kompetansesenter as. Leder av styringsgruppen.
- Asbjørn Aadnevig –leder utadrettet avdeling ved Briskeby skole og kompetansesenter as.
- Berit A. Holmlimo –prosjektleder ”Behold jobben!”

Markedsføring, nettverk og informasjon

Det ble tidlig klart i prosessen at prosjektet trengte tid til å finne aktuelle kandidater til prosjektet. Briskeby og HLF hadde liten erfaring med gruppen hørselshemmede yrkesaktive. Til tross for at mange opplever å få redusert hørselen i yrkesaktiv alder, er gruppen en liten del av medlemsmassen i HLF. En ny gruppe hørselshemmede måtte få informasjon om tilbudet som skulle etableres. For å nå ut til målgruppen brukte prosjektleder og ledelsen ved Briskeby mye tid på å bygge nettverk og spre informasjon. Den første tiden ble konsentrert om markedsføring av prosjektet og etablere kontakt med ulike aktører i markedet som jobber med fagområdet hørsel og arbeid.

Det ble besluttet å rette markedsføringen først mot områder som lå geografisk nær Briskeby skole og kompetansesenter as. For mange av arbeidslivets aktører er det ukjent med tilbud av mestringspakker for ansatte. Ved å bli kjent med ulike bedrifter og fagområder i nærområdet var målet å bli tatt som en seriøs aktør. Imidlertid var dette tilbudet unikt i Norge og prosjektet ønsket ikke å begrense tilbudet geografisk. For å kunne informere nasjonalt ble prosjektet markedsført gjennom ulike nettsider og intranett.

Markedsføringen hadde som mål å henvende seg til to ulike målgrupper. Den ene gruppen var arbeidsgivere og bedriftshelsetjenester, mens den andre målgruppen var hørselshemmede arbeidstakere. Bakgrunnen for å rette seg mot arbeidsgivere var at de skal teoretisk ha en oversikt over hvem som er hørselshemmet på arbeidsplassen gjennom bruken av ulike former for tilrettelegging. I tillegg er det flere hørselshemmede, i teorien, som kunne være sykmeldt pga hørselsrelaterte problemer. Ifølge NAV har prosenten av sykmeldte pga muskel –og skjelettplager økt de siste årene.³³ Muskel –og skjelettplager er typiske problemer for hørselshemmede. Bedriftshelsetjenesten skal gjennomføre årlige helseundersøkelser på ansatte i ulike bedrifter hvor blant annet test av hørselen og arbeidsmiljø er en del av dette.

Briskeby var i kontakt med personalavdelinger og bedriftshelsetjenester i ulike konsern, og som hadde typiske yrker hørselskadede arbeidstakere. Det ble også etablert kontakt med ulike NAV arbeidslivssentre.³⁴

For å nå ut til hørselshemmede arbeidstakere informerte prosjektet om tilbudet til ulike NAV hjelpemiddelsentralene avd hørsel.³⁵ IA-kontakter i store bedrifter ble også kontaktet og tilsendt informasjon. I tillegg fikk rådgivningskontoret for hørsel i Oslo informasjon om prosjektet på intranett i Oslo kommune. Det ble også blitt lagt ut informasjon på staped, HLF

³³ www.nav.no Se etter sykefraværstatistikk.

³⁴ NAV arbeidslivssenter (ALS) er en støttespiller for IA-virksomhetene, og tilbyr hjelp og bistand tilpasset virksomhetenes egne behov i arbeidet med de tre målene i Intensjonsavtalen (IA-avtalen). Det finnes et ALS i hvert fylke. ALS jobber på systemnivå. Dette betyr at sentrene jobber for at virksomhetene selv skal jobbe systematisk med arbeidsmiljøspørsmål, og retter seg dermed mot arbeidsgiverne. Bedriftens IA-kontakt ville kunne være veileder med hensyn til kunnskap om regelverk, hjelpemidler, økonomiske insentiver etc. Om det oppstår uventede problemer i prøveperioden, ville IA-kontakten kunne fungere som en tredjeinstans for å løse disse. Se også www.nav.no

³⁵ NAV Hjelpemiddelsentral er et ressurs- og kompetansesenter på andrelinjenivå, og har et overordnet og koordinerende ansvar for formidling av tekniske hjelpemidler til funksjonshemmede og tolketjeneste for døve og døvblinde. Tilbudet dekker både arbeidslivet og fritid, og er hjemlet i Folketrygden. De er lokalisert i hvert fylke. Se også www.nav.no

og Utdanningsforbundet sine nettsider.³⁶ I tillegg skrev medlemsbladet for HLF, Din hørsel, om tilbudet etter det første året var gjennomført.

Resultatet av markedsføringen som prosjektet konsentrerte seg om i begynnelsen førte til at prosjektgruppa hadde vært i kontakt med 20 interesserte ved begynnelsen av mai 2007. Ved begynnelsen av år 2 i prosjektet hadde 30 personer vært i kontakt med Briskeby vedrørende kurset.

Ulike valg av markedsføring om kurset bekreftet videre at hørselshemming er en skjult funksjonshemming og henger sammen med egen erkjennelse og åpenhet. Terskelen for å søke hjelp og bistand er stor. Flere som prosjektleder var i kontakt med vedgikk at kontakten med Briskeby og andre som jobbet med hørsel og mestring var helt ny for dem. Erkjennelsesprosessen innebærer ikke bare å bli bevisst at man har et hørselstap, men også å akseptere det og handle deretter.³⁷

I 2009 har kursene kun stått annonsert på nettsiden til både Briskeby og HLF. Den store interessen og tilstrømmingen til disse kursene skyldes sannsynligvis "jungeltelegrafene" og at en del kursdeltakere har også vært aktive HLF – medlemmer. Etter å ha deltatt på kursrekken har de orientert om tilbudet på medlemsmøter på forskjellige steder i landet og på den måten åpnet "døren" for andre hørselshemmede.

Nettverkssamarbeid

En del problemstillinger som ble vurdert med hensyn til gjennomføringen av kurspakken med samling og individuell oppfølging måtte også tas hensyn til. Det ble tidlig klart at det var viktig å trekke med eksterne samarbeidspartnere for skape et best mulig tverrfaglig tilbud til deltakerne.

Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse

En av de sentrale samarbeidspartnerne for å gjennomføre en kurspakke var å etablere samarbeid med Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse (NSHP). Senteret er tilknyttet Aker Universitetssykehuset, men målgruppen er landsdekkende. Målsetningen for det nasjonale senteret er å tilby hørselshemmede/døve tilsvarende behandlingstilbud som den hørende befolkningen har tilgang til.

Nasjonalt senter har en funksjon som omfatter både klinisk virksomhet og kompetansesenter. Enhet for voksne er det eneste spesialiserte tilbudet innen psykisk helsevern til tunghørte og døve i Norge. Tjenestene er lokalisert i Oslo og har landsdekkende funksjon. Det gis tilbud om utredning, diagnostisering og behandling av mentale helseproblemer, psykiatriske lidelser og psykososiale vansker. Det utarbeides individuelle behandlingsplaner for hver pasient.

Det ble naturlig at fagfolk fra NSHP ble med på å utvikle bevisstgjøringene sammen med prosjektgruppen. NSHP så det også som en del av sitt arbeidsområde med hensyn til forebygging for gruppen.

³⁶ www.utdanningsforbundet.no/UdfTemplates/Page_49322.aspx ; I levekårsundersøkelsen 2000 fra Statistisk Sentralbyrå, lærerutvalget, ble det påvist at 10 % av lærerne var utsatt for sterk støy mesteparten eller ¼ av tiden " "Lærernes arbeidsmiljø i 1990-årene", Rapporten, Statistisk sentralbyrå, 2001"; www.ssb.no.

³⁷ Christensen: *Uhørt* (2006); Clausen, *Når hørelsen svigter* (2003).

Arbeids- og velferdsetaten

En av de mest sentrale samarbeidspartnere, som deltakerne har i på det lokale plan, er kontakten knyttet til Arbeids –og velferdsetaten (NAV). NAV har som oppgave å bistå den enkelte med de fleste utfordringer i arbeidslivet. Dette kan være fysisk tilrettelegging, samtaler med arbeidsgiver eller økonomisk virkemidler. NAV er lokalisert både lokalt og i 2.linjenivå gjennom hjelpemiddelsentralen (NAV HMS) og Senter for Yrkesrettet Attføring (NAV SYA). Det ble derfor viktig for gjennomføringen av kurspakken å inkludere samarbeid med NAV på ulike nivåtjenester. Prosjektgruppen valgte å trekke inn NAV SYA ved det første året, siden enheten på dette nivået hadde spesialkompetanse på hørsel og arbeid. Imidlertid er det ikke denne enheten de fleste deltakerne møter først i sitt møte med NAV. Det er ofte det lokale kontoret man møter først og deretter NAV hjelpemiddelsentral. I det andre året prosjektet ble ført valgte prosjektgruppen å trekke inn representanter fra det lokale NAV kontor i Lier og HMS hjelpemiddelsentral i Buskerud. Å trekke inn lokale parter til slike landsdekkende kurs fører også til kompetanseheving for enheter på det lokale plan.

Psykomotoriske fysioterapeuter

En siste, men ikke minst like viktig samarbeidspartnere, var å skape et nettverk med psykomotoriske fysioterapeuter (PMF) i det lokale nærmiljøet. PMF er sentral i det tverrfaglige elementet i modellen som ble utviklet i prosjektet. Gjennom å bruke flere PMF ville det føre til synergi-effekt i miljøer rundt kompetansesenteret, og som var til nytte både for PMF-miljøet og Briskeby kompetansesenter.

PMF er en metode som tar utgangspunkt i at en omstilling, eller forandring er mulig. Metoden er en "hjelp til selvhjelp" hvor det settes krav til pasienten, eller brukeren, om å arbeide med seg selv. Det krever tid, tålmodighet og at forholdene ligger til rette, slik at det er mulig å gjøre nødvendige endringer. Mange pasienter vil oppleve at de får bedre forståelse av sammenhengene mellom ansenhet, pust og følelser. I tillegg får pasientene en bedre forståelse av kropp og bevegelse, og ikke minst hva som fremmer gode bevegelser. Pasientene lærer å finne og sette egne grenser, og ta kroppens signaler på alvor.

Studenter

I tillegg åpnet prosjektgruppen opp for at erfaringene som kurspakken og samlingene skulle deles med studenter som studerte i fagkretsen. I det første året deltok en masterstudent som observatør på alle samlingene. Hovedårsaken til observatørrollen var for studenten å skrive oppgave om rehabilitering for yrkesaktive hørselshemmede. I tillegg ga studenten tilbakemeldinger på signaler fra deltakerne til prosjektgruppen for å forbedre innholdet på samlingene.³⁸

Det kom også andre masterstudenter, i audiopedagogikk, for å observere metoden som ble brukt i samlingene. Dette fikk derimot prosjektgruppen dårlige tilbakemeldinger på siden studentene ikke deltok sammenhengende på samlingene, og skapte usikkerhet blant deltakerne i sin egen åpenhet om prosessen de selv fortalte om til gruppen på samlingene. Prosjektgruppen valgte å sette deltakernes trygghet i første rekk og valgte ikke å ha slike

³⁸ Å. Wrålsen: "Å høre er å bli hørt. Tunghørte i arbeidslivet," Masteroppgave i rehabilitering, Høgskolen i Bodø (2008).

besøkende på samlingene det siste året. Det er vanskelig å utlevere seg til andre, særs når det er personer tilstede som man ikke kjenner. Selv om det er viktig med slike observatører for å dele erfaringer, er faren for at deltakerne mister noe av den tryggheten som er skapt i sin egen prosess når dette skjer, og går heller tilbake noen steg. Til senere anledninger vil det heller være mer gunstig for deltakerne om observatører er tilstede under alle samlingene, slik at tryggheten i fellesskapet opparbeides og beholdes.

Dette ble gjennomført i 2009 da en mastergradstudent forpliktet seg til å delta på alle samlingene. Studenten ble dermed akseptert som en del av gruppen.

Målgruppe

Hørselshemmede personer og personer med kombinert hørsels-/synstap som er i arbeidslivet, men som føler at det er vanskelig å være i jobb.

Praktiske spørsmålsstillinger

Deltakere

Å være hørselshemmet og i yrkesaktiv alder favner en stor gruppe. Andre tilbud som er blitt gitt til gruppen hørselshemmede har ofte vært rettet mot sterkt tunghørte eller sterkt tunghørtblitte.³⁹ Selv om undersøkelser viser at dess sterkere hørselstap, desto vanskelig å beholde en jobb betyr ikke at det skal utelukke alle tunghørte fra å få et tilbud om å lære seg mestringsverktøy i arbeidslivet.

Prosjektet la vekt på at formålet med kurspakken skulle være et forebyggende tiltak for yrkesaktive som følte at de hadde problemer på jobben pga hørselstap. Deltakelse i kurset skulle heller ikke være avhengig av hvor stort hørselstap, eller hvilken diagnose relatert hørselstap man hadde. Fellestrekket for alle som skulle delta på kurset var at deltakerne følte at hørselstapet førte til et reelt problem for dem. I tillegg ble det stilt som kriterium at de påmeldte var motivert for å delta på et kursopplegg som stilte krav til aktiv deltakelse, og at de forpliktet seg til å delta på alle samlingene.

Antall

Spørsmålsstillingen om deltakerantall i forhold til prosjektsøknaden til Helse og Rehabilitering ble også diskutert. I søknaden var det beregnet til 15 deltakere hvert år. Etter samtaler med kursleder på Castberggård, hvor det kjøres med 12 deltakere, ble gruppen redusert til 10 personer det første året. Det manglet kompetanse og erfaringer ved gjennomføringen av slike kurs, og med for stort antall deltakere ville ikke gruppen få dekket sitt krav på faglig innhold og god individuell oppfølging.

En (1) deltaker trakk seg dagen før første samlingen i pilotåret begynte, så prosjektet valgte å fortsette med en samlet gruppe på ni (9) deltakere. Selv om antallet deltakere ble redusert, mente prosjektgruppen at dette ikke ville gå ut over målrealiseringen i prosjektet.

Det andre året kurset ble kjørt valgte prosjektgruppen å kjøre med like stor gruppe som Castberggård, med 12 deltakere. Den ideelle gruppestørrelsen ligger et sted mellom 10 – 15 personer.

³⁹ Lorentsen & Berge: "Hørselshemmede og arbeid" (2003).

Kjønnsfordeling

De fleste som kontaktet Briskeby og som viste interesse for kurset var kvinner i omsorgsykker eller i utdanningsstillinger. Menn som kontaktet Briskeby jobbet hovedsakelig i yrker der det krevdes kommunikasjon. Dette bekreftes også i litteratur og andre undersøkelser om at hørselskader hos menn skyldes i ofte i høyere grad støybelastende arbeidsplasser enn kvinner. I tillegg bekrefter interessen for å delta i kurs annen litteratur som sier at det er ofte kvinner som har størst problemer med kommunikasjon og tap av hørsel fordi de ofte trenger å kommunisere med tale på arbeidsplassen sin enn menn.⁴⁰

Av de 13 påmeldte det første året ble ti tatt ut – 9 kvinner og 1 mann. Det andre året var 12 påmeldt – 11 kvinner og en mann. I 2009 har vi hatt en gruppe med 9 kvinner og 3 menn ("Hør og bli hørt!") "Behold jobben!" 4 hadde 7 kvinner og 5 menn og "Behold jobben!" 5 hadde kun kvinner – 14 stk.

Samling

Lengde på samlingene og tidspunktet for samlingene ble også vurdert av prosjektet. Samlingene det første året var lagt til helger, fra fredag til søndag. Mens det andre året ble samlingene lagt til ukedager – fra mandag til onsdag.

Å legge samlingene til helger gjør det lettere for deltakere å delta, men samtidig viser det ikke arbeidsgivere og kollegaer at deltakeren har et behov for å delta på slike kurs. En helg begrenser også tidsbruket på samlingene. For å ikke bruke arbeidstiden til deltakere begynte kurset på fredag ettermiddag og avsluttet søndag ettermiddag. Ved å kjøre samlinger på ukedager blir det lettere å strekke kursdagene utover, samtidig som det blir enklere å hente inn eksterne foredragsholdere til programmet. Deltakere poengterte at et kurs i ukedagene fortalte arbeidsgiver at de hadde et behov for et slikt kurs. En ulempe med å kjøre samlingene på ukedager er muligheten til å få eller ta seg fri fra jobben. Prosjektet dekket ikke lønn. Flere av deltakerne hadde flere runder med både fastlege og arbeidsgiver for å finne en løsning på tapt inntekt, mens andre hadde ledere som ga dem fri. Tre deltakere var allerede i en ordning med arbeidsgiver og NAV som finansierte lønn.⁴¹ To potensielle deltakere valgte å trekke seg fra kurset fordi det ikke ble funnet noen praktisk løsning for dem på jobben.

Noen av deltakerne det første året mente å ha samling i helger var litt slitsomt, siden en samling ga hver deltaker så mye å fordøye at de trengte litt tid "å hente seg inn" på. Dette ga også noen av deltakerne tilbakemelding på det andre året. Da var samlingene lagt til ukedagene mandag til onsdag. Deltakerne foreslo at samlingene kunne legges fra onsdag til fredag, slik at man kunne bruke helgen til å fordøye innhold og prosessen med seg selv. Dette er et forslag som absolutt har et godt poeng og bør vurderes ved andre samlinger.

Dette ble gjennomført på alle kursene i 2009. Tilbakemeldingene etter denne omleggingen har vært utelukkende positive.

Tilrettelegging

Hotell i Drammen og kurs på Briskeby

⁴⁰ Lorentsen & Berge: "Hørselshemmede og arbeid" (2003); B. B. Sperling, S. P. Lund & H. Burr, "Hørrelse. Arbejdsmiljø i Danmark," Arbejdsmiljøinstituttet, København (2002).

⁴¹ Noen av deltakerne var i en sykemeldingsordning, rehabiliteringsordning eller IA - avtalens egne "aktiv sykemelding" hvor det er mulig å reise på kurs som er relatert til å komme tilbake til jobb. Se også www.nav.no

Den fysiske tilretteleggingen på Briskeby, hvor samlingene ble holdt, hadde teleslynge med mikrofon og vegger dempet med akustikk-vegger. Dette ble lagt merke til av alle deltakerne som ikke var vant til tilrettelagte møterom eller kursrom. Som en deltaker fortalte entusiastisk: ”det er en befrielse at jeg faktisk kan høre og skrive ned kommentarer samtidig. Det har ikke jeg opplevd på mange år!”

Det eneste som ikke var tilrettelagt og som var vanskelig å tilrettelegge var aktivitetene i gymsalen. Av praktiske årsaker er det umulig å legge en teleslynge i salen siden det slår ut på teleslyngene på de andre klasserommene. I løpet av det siste året ble det gjort kjent en ny tekniske løsning som innebar en praktisk bærbar mikrofon med høyttalere som fungerer teknisk mot høreapparater. Dette valgte prosjektet å investere i for å optimalisere tilretteleggingen videre.

Det var også diskusjoner om tilrettelegging ved middag for gruppa. For å ha en optimal og forutsigbar tilrettelagt middag med gruppen måtte dette skje i hotellets egne lokaler. Dette ble gjentatte ganger poengtert av deltakerne selv at dette var noe som de ikke ønsket å ha tilrettelagt i for stor grad. Den uformelle praten mellom deltakerne kom under spaserturen til middagslokalet og opplevelsen av å spise på ulike steder var noe gruppen satte stor pris på.

Metode

Psykososiale problemstillinger har sammenheng med mestring og mestringsstrategier. I en kommunikasjonssituasjon må tunghørte være fokusert og konsentrert for å høre det som blir sagt. Hvordan man velger strategier for å mestre kommunikasjonen og sosiale situasjoner har innvirkning på utvikling av psykososiale problemer. For den hørselshemmede handler det ofte om å løse problemer på forhånd, endring av tanker og handlemåter –kort sagt forebygge ulike situasjoner hvor kommunikasjon vil være gjeldende.

Prosjektet har gjennomgående sett på mestring som en helhetlig handling hos den enkelte –å se på personens mentale strategier, evne til å bevare sin egen individualitet og samtidig håndtere praktiske forhold og relasjoner til andre. Målsetningen har vært å dugeliggjøre den enkelte deltaker til en hverdag som de føler at de mestrer. Dette handler om å lære deltakerne å bruke verktøy og informasjonen de har blitt tillært. Briskeby har lagt stor vekt på at kurspakken ikke er noen form for terapi, men samtidig er det mulig å sette fokus på finne løsninger i den enkeltes handlinger og tanker.

Et av hovedelementene i kurset var at samhandlingen mellom deltakere og fagpersonene skulle skje på deltakernes premisser. Det var deltakerne selv som skulle ta regien over sitt liv og sine valg, og det var de som skulle være i førersetet. Fagpersonene kunne være med på turen, dersom den enkelte selv ønsket det.

Modell

1. Kartlegging og spørreskjema

Før kursstart, og før deltakerne ble spurt om å delta på kurset, ble alle som hadde meldt sin interesse for kurset kontaktet av prosjektleder for en samtale. Denne samtalen var bygd opp etter en mal laget i forkant av prosjektgruppen. Målet med samtalen var først og fremst for å bli kjent med den enkelte deltaker – og om han eller hun var aktuell for kurset. Den hadde også som mål å få deltakerne til starte sine egne prosesser med å forandre sin hverdag fremover.

I Bevar dit Arbejde fra Castberggård har prosjektleder første samtale med hver enkelt deltaker på arbeidsplassen sin. Dette legger press på hver enkelt deltaker med hensyn til åpenhet om sin hørselshemming for arbeidsgiver og kollegaer. Dette presset ønsket ikke prosjektet å legge på deltakerne. Premissene for prosessutviklingen, med blant annet åpenhet på arbeidsplassen, ønsket prosjektet å legge på deltakerne selv.

Samtalen og malen ble forbedret etter det første året. Malen som lå til grunn for samtalen med de interesserte hadde også til hensikt å avdekke motivasjonen til den enkelte, erfaringer med åpenheten om å være hørselshemmet – både i arbeidssituasjon og blant venner og familie- og hvilke forventninger de hadde til kurset. Samtalene skulle også informere mer om hva kurset gikk ut på og hvilke forventninger vi som kursholdere hadde til den enkelte deltaker. Hver samtale varte rundt 45 minutter.

Fordelen med en slik samtale var å avklare de ulike rollene til hver part. Dette ga klare utslag i den siste gruppen som var mer innstilt på å være aktiv både under og mellom samlingene, enn den første gruppen.

Spørreskjema ble brukt for å få en oversikt over hvilke erfaringer deltakerne satt med. Dette gjaldt fra tilrettelegging til kunnskap om ulike muligheter for yrkesaktive hørselshemmede. Svarene som ble hentet ut fra disse skjemaene ga grunnlag for kjennskap og kompetansenivået for hver enkelt deltaker om sitt eget hørselstap. Dette ble brukt for å danne innholdet i samlingene.

2. Samling

De tre samlingene som ble holdt i løpet av kurset baserte seg på interaktive samtaler med foredragsholdere og gruppesamtaler. Dette holdt en mer åpen og informativ tone for alle, og ga i tillegg mer individrettet informasjon. Dessuten sørget det for at terskelen for å spørre fagpersoner og andre deltakere ble lav. Det var bare å spørre om ting som gjaldt seg selv og kanskje noen andre på kurset. På denne måten kunne situasjon, spørsmål og svar dukke opp som andre kunne ha nytte av å vite ved en senere anledning.

De tre samlingene hadde to kontinuitetsbærende poster på programmet. Det ene var tilbud om ulike avspenningsøvelser gjennom tre ulike psykomotoriske fysioterapeuter. Avspenning har en viktig funksjon i å øke toleransen for kroppslige reaksjoner. Å ha kunne teknikker i avspenning kan gi utslag i å kunne mestre et redusert hørselstap i hverdagen. Evnen til å kunne slappe av og spenne av muskler er nødvendig for en som er hørselshemmet og som bruker mye av kroppen sin til å høre og kommunisere. Flere hørselshemmede har muskel –og

skjelettproblemer. Innføring i ulike avspenningsøvelser ble gitt som et hjelpemiddel for den enkelte til å få en bedre hverdag. Dette området omfatter alt fra ulike teknikker for å redusere stress til holdning og livsstil. Det er ingen fasitsvar på hva som er de beste øvelsene for den enkelte. Ved å tilby ulike teknikker, ansvarliggjøres deltakerne til å vurdere hva som er best for seg selv.⁴²

Den andre posten på programmet til alle samlingene var samarbeidet med Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse (NSHP).⁴³ Senteret deltok og hadde ansvaret for de psykososiale interaktive samtalene på samlingene. Samtalene hadde til hensikt å avmystifisere og avklare tanker som ofte hørselshemmede sitter med og samtidig bygge videre på deltakernes prosess i kurset. Dette var fra å diskutere forholdet til familie og kolleger, åpenhet om sin egen hørselshemming og bruk av ulike kommunikasjons- og mestringsstrategier som hørselshemmede ofte har.

I pilotåret delte to ansatte fra NSHP gjennomføringen av samlingene, ved å delta hver sin gang. Dette erfarte både prosjektet og de ansatte fra NSHP som ikke heldig. Noen av deltakerne følte at de mistet noe kontinuiteten i samtalene. Ved gjennomføringen av samlingene ved år 2 ble det bestemt at den samme personen skulle delta på alle samlingene. Dette førte til en bedre flyt i den interaktive samtalen.

Tema

Innholdet på samling nr 1 er konsentrert om egen hørselssituasjon og hvordan forbedre denne på ulike måter. Emner som tas opp er ulike tekniske hjelpemidler og tilrettelegginger, samtaler rundt det å være hørselshemmet i arbeidslivet og ulike kommunikasjonsstrategier – og strategier. En utvikling fra det første året var behovet for å vite mer om audiologi og hvordan lese sitt eget audiogram. Selv om en kan ha vært hørselshemmet i flere tiår, eller er født med det, er det mange som ikke har blitt forklart hvordan legen leser hørselstestene. Det er også mange som heller ikke har blitt forklart hva ulike hørselstap kommer av, audiologisk sett. I tillegg får hver enkel deltaker tilbud om å ta en IOWA-test. Denne testen viser hver enkelt hvor mye som oppfattes og hvor mye den enkelte har bygd opp teknikken med å munnavlese. Denne testen er ofte en vekker. Mange har ikke forstått sitt eget hørselstap, eller hvordan de kompenserer for hørselstapet gjennom observasjon før de gjør en slik objektiv test.

Samling nr 2 tar for seg ulike forhold i arbeidslivet. Dette gjelder muligheter og rettigheter i det statlige systemet, og andre muligheter i en rekke forskrifter og lover. Dette gjelder rolleansvar for arbeidstaker og arbeidsgiver, oppsigelsesvern, tilrettelegging i

⁴² I folketrykkløven § 5-8 ligger det hjemlet at tunghørte må henvises fra spesialist i øre-nese-halse-sykdommer for første behandlingsserie til en fysioterapeut – dette kan også være en psykomotorisk fysioterapeut.

⁴³ Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse (NSHP) er organisert som ett senter, som inneholder både landsfunksjonen og regionale funksjoner for Helse Sør-Øst. Tjenestene er lokalisert i Oslo og har landsdekkende funksjon som omfatter både klinisk virksomhet og kompetansesenter. Senteret har tre enheter, hvorav to av enhetene er rettet mot klinisk arbeid med voksne og barn/ unge. En annen enhet er nyopprettet og er et kompetansesenter. Kompetansenheten skal blant annet drive med forskning, undervisning og metodeutvikling. Målgruppen er hørselshemmede personer og personer med kombinert hørsels-/synstap. Enhet for voksne er det eneste spesialiserte tilbudet innen psykisk helsevern til tunghørte og døve i Norge. Se også: www.aus.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=173&I=6930

arbeidsmiljøloven og ulike ytelser og rettigheter i NAV trygd (folketrygdeloven) og hos hjelpemiddelsentralen. Det finnes også en rekke arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV Arbeid.

Gjennom en kort oversikt er det lett å se at dette er omfattende områder å kjenne til for alle og enhver. Informasjonen som kommer ut til den enkelte på det lokale kontor som trenger denne kunnskapen er varierende og ofte avhengig av den lokale saksbehandler. Samtidig er det ønskelig at den enkelte bruker er med og påvirker sine muligheter. Gjennom å gi informasjon og kunnskap om de ulike rettighetene og mulighetene, kan den enkelte selv ta ansvar for sin egen situasjon og utvikling.

I tillegg settes fokuset på gruppesamtaler om ulike muligheter og løsninger som finnes for deltakerne og hva som er det beste for den enkelte. Gjennom samtaler forløses følelser og gjennom samtale med likemenn kan andre måter å tenke på komme frem.

Siden åpenhet er et gjennomgående emne i denne samlingen kommer også en annen hørselshemmet arbeidstaker og presenterer sin arbeidshverdag. Årsaken til han eller hun har lyktes i jobben sin er ved å være åpen om sin hørselshemming. Det har også vært hensiktsmessig å invitere arbeidsgiveren til den samme presentasjonen, men ved de to gangene dette har blitt gjennomført har arbeidsgiver vært opptatt –men absolutt positiv til forslaget.

I den siste samlingen fokuseres det på veien videre for den enkelte deltaker.

Familie og kolleger, arbeidsgiver må også kunne forstå hva det innebærer for den enkelte å være hørselshemmet. Støtte fra andre kan også styrke det viktige håpet om at det går an å endre en vanskelig situasjon. Gjennom kunnskap om sin egen hørselshemming er det enklere for de nærmeste å forstå hva et hørselstap innebærer. Deltakerne tildeles en lyd – cd som er spesialtilpasset deres audiogram og som forklarer på lyd hvordan hver en selv hører, sammenlignet med en som er normalt hørende. I tillegg gis det forslag på ulike måter å presentere sitt hørselstap på i arbeidsmiljøet. Ulike innfallsvinkler på hvordan å sette fokus på seg selv og ulike måter å mestre seg selv, både fysisk og kognitivt belyses også på denne samlingen.⁴⁴

Likemenn

Når livet tar en ny retning er det å møte andre som selv har vært i samme situasjon av stor betydning. Hjelpemiddelet kan formidle faglig kunnskap, men erfaringene er det tunghørte selv som har. Mestring handler også om å lære av andres erfaring.⁴⁵ Deltakerne ble delt inn i mindre grupper under deler av samlingen. Dette utløste mye energi og utfordringer som deltakerne løste på en god og følelsesladet måte. Grunnlaget for videre likemannsnettverk ble dannet.

I kurset la kursholderne også opp til at deltakerne bygde et nettverk med hverandre. På samlingene ble dette gjort med å dele inn deltakerne inn i grupper og utveksle erfaringer på valgte områder, men det ble også lagt opp å bli kjent med hverandre på det uformelle plan på kveldstid under og etter middag. Deltakerne fikk delt ut liste med navn, telefonnummer og mailadresser slik at kontakten kunne opprettholdes også mellom samlingene og etter kurslutt.

⁴⁴ Kvam & Tingvold: "JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN", (2004).

⁴⁵ AID, *Å være i samme båt* (2001).

Mange mener at likemannsarbeid dreier seg om samtale med skolerte likemenn, men det handler også om å møte andre som er i samme situasjon og som er et medmenneske.

3. Etterarbeid

Handlingsplan

Deltakerne ble utfordret til å skrive ned sine egne handlingsplaner i samarbeid med fagpersoner på Briskeby på slutten av hver samling. Handlingsplanene er bygd på hva deltakerne selv føler de trenger og har nytte av. Her skal deltakerne skrive kort hva to eller tre målsetninger de skal jobbe med mellom samlingene. Målene skal være realistiske og ikke omfattende. Ofte bygger målene på hva som er lært og erkjent iløpet av samlingen. Målsetningene blir tett fulgt opp av Briskeby med fokus rettet på egen myndiggjøring, ta tak i sine egne behov og ønsker om sin egen utvikling. En halvannen uke etter samlingene får deltakerne individuell tilbakemelding på de målsetningene som er gitt seg selv. Tilbakemeldingene som gis er positivt ladet, samtidig som det noen ganger stilles spørsmål om deltakernes tanker på målsetningene. Mailene som sendes ut, ifølge deltakerne selv, sees på som en motivator for den enkelte.

Individuell oppfølging

Den individuelle oppfølgingen som gis deltakerne er varierende og avhenger av den enkelte deltaker. Dette er en videreføring av tankegangen om empowerment og myndiggjøring. Det er deltakerne selv som har styrt kontakten når de har trengt oppfølging. Som følger av dette har prosjektgruppen vært involvert i oppfølging og samarbeid med det lokale NAV-kontor i noen saker, bistått med arbeidsplassstilrettelegging og søkt om hjelpemidler for andre. Mens andre har bare ønsket en støttespiller og diskusjonspartner i videre veivalg. Felles for den individuelle oppfølgingen til hver enkel deltaker har vært tryggheten prosjektet var der til støtte dersom det skulle trenge. Denne vissheten ga mange nok selvtillit til å ta sine egne avgjørelser.

3. Resultater og resultatvurdering

I evalueringene og tilbakemeldingene fra deltakerne viser det seg at kursrekkene har oppnådd sine mål. Deltakerne har fått opparbeidet seg kunnskap om arbeidsmarkedets krav og utvikling gjennom informasjonen som har blitt delt på samlingene, aktive deltakelse og oppfølging i sine egne handlingsplaner. De har blitt selvhjulpne gjennom økt kunnskap på rettigheter og muligheter som finnes for dem. Kursrekken og samlingene har også gitt deltakerne flere verktøy slik at de har flere ben å stå på dersom det trengs. De har fått tid og veiledning til å rydde opp i sine utfordringer på arbeidsplassen slik at det har blitt enklere å vite hva som er problemet og dermed hvordan finne løsninger med hensyn til arbeidssituasjonen sin.

Ingen av deltakerne har sluttet i jobben sin etter kursrekken. Mange av deltakerne har imidlertid gitt tilbakemelding om at kurset har sørget for å hindre at de sluttet i jobbene sine. Noen har endret arbeidsoppgavene sine, andre har redusert arbeidsmengde, mens andre igjen har sørget for å tilrettelegge arbeidssted og arbeidssituasjonen sin for å bedre arbeidsevnen sin. Felles for alle deltakerne er at de har tatt tak i sin egen situasjon og blitt sitt eget hørselstap bevisst – på sine muligheter og hvor begrensingene er. Kunnskapen og bevisstgjøringen som kurset har tilført deltakerne har gitt dem vilje til å ville være i jobb lengre.

For noen har kursrekken vært forløsende til å ta opp samtaler om sine arbeidsoppgaver med lederen sin, andre har blitt bedre på å være føre var mht flytting av arbeidssted, tilrettelegging og i tillegg blitt mer synlige på arbeidsplassen om sine behov for å fungere bedre arbeidsmessig.

Prosessen frem til deltakernes mål og bevisstgjøringer har imidlertid ikke alltid vært enkel. Mange av deltakerne brukte tidligere ulike mestringsteknikker for å fungere på jobben, teknikker som i lengden var slitsomme og tunge. Andre deltakere har hatt problemer med å tørre å stå frem som hørselshemmet, i frykt for å bli synlig og i frykt for å være til bry for sine kollegaer. Dette har vært områder som alle samlingene og den individuelle oppfølgingen har satt fokus på, gitt deltakerne bekreftelse på og utfordret deltakerne til å finne løsninger på sine situasjoner. Samtidig har situasjonene som deltakerne har satt ord på ikke vært overraskende for prosjektgruppa. Deltakerne har gitt ansikt til ulike undersøkelser og rapporter om situasjonen for hørselshemmede i arbeidslivet (jmf. bakgrunnsinformasjonen).

For noen av deltakerne ble kravet fra prosjektgruppen om å ta aktiv del i sin egen situasjon vanskelig, og for enkelte for vanskelig. En deltaker valgte å trekke seg kursrekken det første året fordi prosjektgruppen stilte krav til deltakeren, og følte at prosjektgruppen ikke hjalp nødvendigvis med akkurat det som var ønsket. Slike situasjoner har vært lærerike for prosjektgruppen og gitt erfaring videre.

Hørselshemmede er en sårbar gruppe i arbeidslivet. Erfaringene som prosjektet sitter med etter to gjennomførte kursrekker for hørselshemmede yrkesaktive viser imidlertid at det er mulig å forebygge gruppens frafall fra arbeidslivet. Gjennom å bevisstgjøre og øke kunnskapen til deltakere på sine rettigheter og muligheter som arbeidstaker, ved å gi deltakere redskap i verktøykassa si på hva som kan gjøre og hvordan man kan løse situasjoner på, har prosjektet vist at det er mulig å utsette og forhindre ufriwillig frafall fra arbeidslivet.

Hørselshemmede må selv være åpen om sitt eget hørselstap for å få hjelp til å tilrettelegge sin arbeidssituasjon og arbeidsplass.

Dessverre har ikke prosjektet hatt i sine målsetninger å gjennomføre undersøkelse på langtidseffekten på deltakerne fra kursrekken. Dette har det vært for kort tid til å foreta noen god langtidseffekt av kursen. En slik undersøkelse hadde vært interessant både for å se på kvaliteten av innholdet i kurspakken og en målbar effekt av å se virkningene av slike kurs

Suksessfaktorer

Suksesskriteriene for at deltakerne sitter igjen med økt bevissthet rundt sin egen situasjon i arbeidslivet kommer fra dynamikken som bygges mellom prosjektgruppen og kursgruppen. Allerede i den første samtalen som prosjektgruppen har med interesserte poengteres det forutsetningen for å lykkes er å være aktiv deltaker. Dette understrekes videre i en forpliktelsesavtale som deltaker signerte før kurset begynte.

Et annet suksesskriterium er fagpersoner som brukes på samlingene. Allerede ved første samling bygges lagfølelsen opp ved at diskusjonene som tas opp på samlingene holdes mellom prosjektgruppen og deltakerne, samt at eventuelle eksterne som er innom på flere samlinger er stabile. Et siste og ikke minst viktig suksesskriterium i dette prosjektet har vært den tette individuelle oppfølgingen mellom samlingene. Dette har gitt deltakerne en trygghet og visshet om at de ikke står alene i hverdagen, og at dersom det trengs så får de støtte og veiledning. Mange av deltakerne har ikke nødvendigvis trengt mye veiledning, men bare den tryggheten om det finnes fagfolk på Briskeby som kan tre støttende til har vært en god støtte. Den tette oppfølgingen har bidratt til at deltakerne føler at de har måttet jobbe aktivt med handlingsplanene sine. Samtidig har det gitt dem følelsen av å bli tatt på alvor. Dette har også ført til en styrke for deltakerne.

Måloppnåelse

Prosjektet har klart å gjennomføre de konkrete mål det satte seg for prosjektperioden gjennom å utvikle et godt kurstilbud til yrkesaktive tunghørte som ønsker å være i jobb. I tillegg har prosjektet også gitt økt kompetanse i faget og ikke minst skapt nettverk for hørselshemmede i arbeidslivet, og da i særlig grad nettverk med andre relevante faglige instanser. En siste måloppnåelse, som prosjektet også har ført til, er å etablere kursrekken "Behold jobben!" som et tilbud med støtte fra offentlige instanser.

Videre planer

Selv om prosjektet har oppnådd sine mål er det fremdeles rom for forbedringer i kursmodellen. Det skjer en kontinuerlig evaluering etter hver samling, og deltakerne har gode muligheter til å påvirke den videre utformingen av kurssamlingene. Det foregår også en intern evaluering og erfaringsutveksling etter hver kursrekke. Denne evalueringen danner grunnlaget for hvilke endringer som skal foretas før neste kursrekke settes i gang.

Den sentrale i et slikt kurstilbud er deltakerne og hvordan forbedre deres utbytte av et slikt tilbud. Ved å kjøre samlingene på slutten av ukedagene vil det gi deltakerne tid til å samle inntrykk og informasjon, enn å dra på jobb dagen etter. Dette har vært diskutert tidligere og anbefales å begynne med. Under samlingene skulle det også vært tid til mer individuelle samtaler med deltakerne, og tid til samtaler med fagpersonell. Slik samlingene har blitt bygd til nå har det ikke vært rom for slike samtaler. Dette kan det nok gjøres noe med ved senere samlinger. Argumenter om å utvide samlingene til 5 dager i strekk for å løse dette problemet, er imidlertid ikke tilfredsstillende. Fem intense dager med informasjon er mye å fordøye for alle og enhver. Et av de sentrale elementene i kurset er å lære seg å stå på egne ben, og ved å holde seg til ukelange samlinger treneres denne målsetningen.

I tillegg hadde det vært gunstig for deltakerne at deltakelse på slike kurs lønnes som vanlig, og man slipper å bruke fritiden sin på noe som burde blitt satset på i arbeidstiden. Det siste momentet ligger imidlertid utenfor Briskebys evne til å gjøre noe med.

Kurspakken "Hør og blir hørt" startet opp allerede ved høsten 2008 gjennom samarbeid med NAV Buskerud og NAV sentralt, og på midler som var igjen i prosjektet "Behold jobben" og andre midler. Denne overføringen av prosjektpenger var nødvendig for å slutføre kursrekken som ble satt i gang høsten 2008. Mulighetene for at denne kurspakken skal bli etablert som et varig tilbud i samarbeid med NAV er lovende.

Litteraturliste

Referanser

- H. L. Bovim; ”Døvblitte /sterkt tunghørtblitte og arbeid. Arbeidstilbud til døvblitte – sluttrapport.” Norges Døveforbund og Rycon AS,(2007).
- V. T. Christensen: *Uhørt: betydningen af nedsat hørelse for arbeidsmarkedstilknytning og arbeidsliv*, Socialforskningsinstituttet, København (2006.) (Socialforskningsinstituttet ; 06:22)
- T. Clausen: *Når hørelsen svigter. - Om konsekvenserne af hørenedssettelse i arbeidslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd*, DK, Socialforskningsinstituttet; 03:01. (2003).
- A. H. Eide & T. Gundersen: ”Hørselshemmede i arbeidslivet,” SINTEF Helse, Oslo (2004). (STF78 A044503)
- A. H. Eide & E. Røysamb The relationship between level of disability, psychological problems, social activity and social networks. *Rehabilitation Psychology*, 47, 2, (in press).
Eide A H (2000) Psykososiale problemer og funksjonshemming. I: T. I. Romøren. *Usynlighetskappen* (s. 169 – 180), Akribe Forlag, Oslo (2002).
- E-S. Falkenberg & M. H. Kvam: ”Hørselshemming og audiopedagogikk” hentet fra E. Befring & R. Tangen (red.): *Hørselshemming og audiopedagogikk*, Cappelen akademisk forlag, Oslo (2003).
- L. E. Glass & H. Elliott: ”Work place success for persons with adult-onset hearing Impairment,” *The Volta review* Vol.95 (1993).
- L. R –M. Hallberg & S. G. Carlsson: A Qualitative Study of Situations Turning a Disability into a Handicap. I: Hallberg (red.) *Hearing impairment, coping and perceived handicap in middle-aged individuals with acquired hearing loss: an interactional perspective*. Department of Psykologi, University of Gothenburg, Göteborg (1992).
- A. S. Helvik: “Coping and everyday life in a population of adults with hearing impairment,” Avhandling (ph. d.) - Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim (2006).
- A-C. Gullacksen: *När hörelsen sviktar. Om livsomställning och rehabilitering*. HAREC, Malmö (2002).
- M. H. Kvam & L. Tingvold: ”JEG ER SÅ UTROLIG SLITEN ... Enkeltpersoners erfaringer med å være hørselshemmet, med særlig vekt på arbeidslivet”, SINTEF Unimed, Oslo (2004). (STF78 A044504).
- Ø. Lorentsen & A. R. Berge: ”Hørselshemmede og arbeid. En brukerundersøkelse om erfaringer og synspunkter knyttet til arbeid som livsarena,” Rehab-Nor, Tomter (2003).
- H. Nordeng: ”Å bli hørselshemmet –opplevelse og mestring,” I: *Men bakom synger skogen...*, HLF, Oslo (1997).

K. Nytrø: "Sykefravær – årsaker og muligheter," SINTEF rapport nr STF38 A97510. Trondheim, SINTEF IFIM, (1997).

A. Olsen: "Brukerstyrt rehabiliteringsarbeid. Rapport fra et prosjekt ved Briskeby 1998-1999", Hørselshemmedes Landsforbund, Oslo (1999).

J. Sletto & H. Herland: "Full deltaking og likestilling. Sluttrapport for oppfølgingen av "prosjekt døvblitte/sterkt tunghørtblitt i Buskerud" NDF, Ål, (1994).

B. B. Sperling, S. P Lund & H. Burr, „ Hørelse. Arbejdsmiljø i Danmark," Arbejdsmiljøinstituttet, København, (2002).

Ø, Spjelkavik, K. Frøyland & M. Evans: "Supported employment in Norway - a national mainstream programme, "Work Research Institute (Arbeidsforskningsinstituttet), Oslo (2004).

A. M. Sund & S. Langmark "Mistet hørselen? Rehabilitering eller utsortering? Ansvarsplassering?" Skådalen kompetansesenter, Oslo (1998).

Å. Wrålsen: "Å høre er å bli hørt. Tunghørte i arbeidslivet," Masteroppgave i rehabilitering, Høgskolen i Bodø (2008).

Brosjyre, planer, rapporter og veiledere

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), *Å være i samme båt – Likemannsarbeid i funksjonshemmede organisasjoner*. Veileder I-0744 B (2001).

ECON Senter for økonomisk analyse: "Funksjonshemmede og arbeid". Rapporter 2003.

Helse- og sosialdepartementet: "Et helhetlig rehabiliteringstilbud til hørselshemmede. Plan for utvikling og organisering av tjenestetilbudet." 2002.

Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag (HUNT) II: Hørselsundersøkelsen, 2003; Folkehelseinstituttet 2004.

Rikstrygdeverket (NAV): "Hjelpemidler på arbeidsplassen." Temahefte 2003.

Rikstrygdeverket (NAV): "Problemer med hørselen" Temahefte 2001.

Sosial- og helsedirektoratet: "Handlingsplan for hørselshemmede. Et helhetlig rehabiliteringstilbud til hørselshemmede - plan for utvikling og organisering av tjenestetilbudet." 2005.

Sosial- og helsedirektoratet: " Å høre og bli hørt. Anbefalinger for en bedre høreapparatformidling" 2007.

Sosial- og helsedirektoratet: Veileder i individuell plan. 2006.

Statens helsetilsyn: Veileder i habilitering og rehabilitering av mennesker med synstap og hørselstap. IK 2715. 2000.

Lover:

Folketrygdeloven

Helseforetaksloven

Pasientrettighetsloven

Psykisk helsevernloven

Spesialisthelsetjenesteloven

Forskrifter:

Forskrift om habilitering og rehabilitering 28.06.2001/ 01.07.2001

Forskrift om individuelle planer etter helselovgivningen 23.12.2004/ 01.01.2005

Vedlegg 1

Invitasjon



Vår dato: 13.10.08

Vår referanse: 246/08/mg

Vår saksbehandler:

Deres dato:

Deres referanse:

Invitasjon til "Hør og bli hørt!"- kurs for yrkesaktive hørselshemmede

Vi sender deg denne invitasjonen, fordi du tidligere har meldt din interesse for kurset Behold jobben! Dette kurset var et toårig prosjekt som nå er avsluttet. På bakgrunn av erfaringene vi høstet i løpet av prosjektperioden, er det nå blitt bestemt at kurset skal fortsette. Denne gang under nytt navn; Hør og bli hørt!

Også Hør og bli hørt! – kurset er basert på tre samlinger, hvor første samling vil være allerede fra mandag 24. november til onsdag 26. november. De andre samlingene er 4. – 6. mars (fra onsdag til fredag) og tredje samling fra 3. til 5. juni (også fra onsdag til fredag).

Forutsetningen for å delta på kurset er at du er yrkesaktiv eller sykemeldt, og at du opplever at situasjonen på arbeidsplassen som vanskelig som følge av hørselstapet.

Utgifter til reise og opphold dekkes av Briskeby. (Nærmere informasjon ved påmelding.)

Hvis du er interessert i å delta, så ta umiddelbart kontakt med oss på denne adressen:
briskeby@statped.no Merk påmeldingen "Hør og bli hørt!"

Påmeldingsfrist 3. nov.

For ytterligere informasjon kontakt: Marit Gaudernack tlf.32226523

Med vennlig hilsen
Pr. pr. Briskeby skole og kompetansesenter as

Vigdis Lygren (sign)
Adm. Direktør


Aslaug Lunde
avdelingsleder

vedlegg

Vedlegg 2

Program

"Hør og bli hørt!" 2008/09

Program 1. samling

Tid: 24. – 26.november 2008

Sted: Briskeby skole og kompetansesenter as.

Hotell: Rica Park Hotell, Drammen

Tema: Mitt hørselstap og min egen situasjon

Mandag 24. november – 1. dag

Kl 11.30	Avreise fra Rica Park Hotell
Kl 12.00 - 13.00	Velkommen til "Hør og bli hørt!"!
Kl 13.00 – 14.00	Lunsj
Kl 14.00- 16.00	Yrkesaktiv og hørselshemmet. Hvor ligger de største utfordringene? Erfaringsutveksling i plenum ved audiopedagog Marit Gaudernack. (Deltakerne blir enkeltvis hentet ut til IOWA – testen av audiopedagog Wenche Helsingeng)
Kl 16.00	Avreise fra Briskeby skole og kompetansesenter as
Kl 18.00	Middag ("Hannas kjøkken")

Tirsdag 25. november - 2. dag

Kl 08.30	Avreise fra Rica Park Hotell
Kl 08.45 – 09.00	Praktisk informasjon
Kl 09.00 – 10.30	Hva forteller audiogrammet meg? Hva er audiologi? Ved audiopedagog Aslaug Lunde

Kl 10.45 – 13.00

GRUPPER

- a) Hva finnes av tekniske løsninger og muligheter? På min arbeidsplass? Hjemme? Ved audioingeniør Morten Langrind
- b) Hvordan forstår jeg mitt audiogram? Ved audiopedagog Aslaug Lunde (Deltakerne blir hentet ut enkeltvis til IOWA – testing av audiopedagog Wenche Helsingeng. Ca. 20 min. pr. pers.)

Kl 13.00 – 14.00

Lunsj

Kl 14.00 – 16.00

Hørselshemming og psykisk helse – utfordringer og mestring. Ved psykiater Hege Saltnes og psykolog Synøve Wiig fra Nasjonalt senter for hørsel og psykisk helse, Aker Universitetssykehus.

Kl 16.00

Avreise fra Briskeby skole og kompetansesenter as.

Kl 18.00

Middag ("Taj Mahal")

Onsdag 26. november – 3. dag

Kl 09.00

Avreise fra Rica Park Hotell. *Husk å sjekke ut, og ta med bagasje*

Kl 09.15 – 09.30

Praktisk informasjon

Kl 09.30 – 12.00

Hvilken betydning har bevegelse og kroppslig mestring for meg som hørselshemmet? Ved psykomotorisk fysioterapeut Inger Anita Herheim

Kl 12.00 – 13.00

Oppsummering
Hvorfor handlingsplan?
Evaluering
Veien videre

Kl 13.00 – 14.00

Lunsj

Kl 14.00

Avreise fra Briskeby skole og kompetansesenter as.

Vedlegg 3

Informasjon til arbeidsgivere

Hør og bli hørt!

Det er grundig dokumentert at hørselshemmede har problemer både med å skaffe, og beholde jobben. *Hør og bli hørt!* er et forebyggende tiltak rettet mot arbeidstakere med nedsatt hørsel. Målet er å få deltakerne til å mestre sin egen situasjon bedre slik at de kan bli i jobb.

Kursmodell gjennom ”Hør og bli hørt!”

Vi kan tilby et kursopplegg som går over tre samlinger (7 mndr.). Kurset inneholder tre gruppesamlinger og individuell oppfølging mellom samlingene. Vi legger også vekt på nettverksgrupper slik at deltakerne kan møte andre i samme situasjon.

Kurset er bygd opp fra tesen 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 og hvilke muligheter de har slik at de begynner å handle på en måte som fører til positiv forandring.

På kurssamlingene vil vi ta opp emner som; eget hørselstap – årsaker og konsekvenser, kommunikasjon, tekniske hjelpemidler, hørselens betydning for det sosiale liv, arbeidsplassen – lytte – og kommunikasjonsstrategier, møteteknikk, praktisk og teknisk tilrettelegging av arbeidsplassen, stresshåndtering og avspenning, framtidsrettet planlegging osv.

Likemannsprinsippet er et sentralt element ved gjennomføringen – ”når like møtes...” Ved å møte likesinnede med tilsvarende erfaringsbakgrunn som de selv, vil de lettere få aksept og forståelse. Sammen med likemenn og fagpersoner kan de legge opp sitt videre løp. En helt sentral strategi i dette arbeidet er *myndiggjøring* av at den enkelte deltaker.

Hørselshemmede er ingen ensartet gruppe. Alle vil ha ulike behov, men gjennom prosjektet vil de bli klar over hvilke muligheter som finnes, og hjelp til å iverksette de tiltak de ønsker. Det vil bli utarbeidet en handlingsplan for hver deltaker, og mellom fellessamlingene vil deltakerne bli fulgt opp av fagpersoner fra Briskeby og andre relevante fagpersoner.

Sentrale elementer i kurset

- 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 gi deltakerne redskaper slik at de er 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.

Praktisk gjennomføring ”Hør og bli hørt!”

Individuell oppfølging og 3 samlinger

1. samling: Avklaring av egen situasjon – fokus på hørsel

Innholdet på 1. samling vil være konsentrert om deltakernes egen situasjon og hvordan forbedre denne. Emner som kommunikasjon, hørsel og høreapparat, hjelpemidler, offentlig støtteordninger og hørselens betydning for det sosiale liv – privat og på arbeidsplassen vil bli tatt opp. Det vil også bli utarbeidet en individuell handlingsplan.

2 samling: Om arbeidsplassen

2. samling vil dreie seg om rettigheter 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 deltageres egne ønsker og behov. Emnene kan være kompetanse og krav i arbeidsmarkedet, høreapparatet og dets muligheter, 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.