

En kvalitativ undersøgelse
gennemført i seks virksomheder



Blinde og svagsynede medarbejderes deltagelse på arbejdspladsen

Dokumentation af metode, proces og resultater
af Lene Sørensen



Finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicappulje
Udarbejdet af Projektafdelingen, Arbejdsmarkedscenter Nord



Indhold

FORORD	3
1. RESUME	4
2. INTRODUKTION.....	6
2.1. Formål	6
2.2. Rapportens opbygning	8
3. BAGGRUND.....	7
3.1. At være synshandicappet.....	7
3.2. ICF – Deltagelse	8
3.3. Arbejdsmarkedet.....	9
3.4. Lovgivning og støttesystemet.....	11
3.5. At være synshandicappet på arbejdsmarkedet	13
4. OM UNDERSØGELSEN – materiale og metode.....	15
4.1. Strategisk udvælgelse og afgrænsning	16
4.2. Den fænomenologiske metode	17
4.3. Bearbejdning af data	18
5. PRÆSENTATION AF VIRKSOMHEDERNE og INTERVIEWDELTAGERNE	19
5.1. Virksomhederne	18
5.2. De blinde/stærkt svagsynede medarbejdere	19
5.3. Christines og Frederiks historier	23
6. RESULTATER	28
6.1. Personlige kompetencer og faglige kvalifikationer.....	28
6.1.1. Opgaver og krav	30
6.1.2. Kontakt og relationer	31
6.1.3. Holdninger og løn og ansættelsesforhold	31
6.1.4. Kompetenceudvikling	32
6.1.5. Fremtid.....	33

6.2. At håndtere og kompensere for det nedsatte eller manglende syn.....	34
6.2.1. Ansat på ordinære vilkår	34
6.2.2. Ansat på særlige vilkår	38
6.2.3. Opstået synsnedsættelse/fremadskridende synstab	39
6.2.4. Rehabilitering, synsspecialist	41
6.3. Befordring.....	42
6.3.1. Til og fra arbejde.....	43
6.3.2. Befordring i arbejdet	44
6.4. Tilpasning af arbejdsplads og IT-tilgængelighed.....	45
6.4.1. Kommunikation	46
6.4.2. Tilpasning af arbejdspladsen.....	46
6.4.3. Afprøvning, etablering, instruktion og undervisning.....	46
6.4.4. Udvikling	48
6.5. Diskussion.....	48
7. KONKLUSION OG PERSPEKTIVER.....	50
7.1. Konklusioner.....	50
7.2. Perspektiver	52
8. LITTERATUR..	55
9. BILAG.....	57
9.2. Bilag 1 Brev til deltagere.....	58
9.2. Bilag 2 Beskrivelse af undersøgelse tildeltagere.....	59
9.3. Bilag 3 Interviewguide til de blinde/svagsynede medarbejdere.....	60
9.4. Bilag 4 Medlemmer styregruppe.....	62
9.5. Bilag 5 Opmærksomheds punkter skematisk oversigt, se indstik	

FORORD

De tidligere amtslige institutioner Jobcenter Århus Nord og Center for Syn og Kommunikation har gennem de seneste 10-15 år arbejdet udviklingsmæssigt med temaet blinde/svagsynede og arbejdsmarkedet, og samarbejdet fortsætter i den nye kommunale struktur under benævnelsen "Det arbejdsmarkedsrettede tilbud for blinde og svagsynede borgere i Region Midtjylland". Fokus har været på at udvikle og forankre et tværfagligt og tværsektorielt tilbud, som kan støtte blinde og svagsynede borgere i at komme ind på – og blive fastholdt på arbejdsmarkedet. Udviklingsarbejdet blev finansieret af midler fra blandt andet EU's Socialfond og er dokumenteret i flere rapporter. Tilbuddet er forankret i henholdsvis Århus Kommune og Region Midtjylland.

I forlængelse af arbejdet med at støtte blinde og svagsynede borgere i integration og fastholdelse på arbejdsmarkedet opstod behovet for en dokumenteret viden om, hvad det er, der er på spil ude i de virksomheder, hvor blinde og svagsynede arbejder. Hvad har betydning for den blinde/svagsynede medarbejder? og Hvad har betydning for virksomheden – for chefen og for kollegaen? Derfor ansøgte Jobcenter Århus Nord (nu Arbejdsmarkedscenter Nord) i 2006 Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicappulje om midler til en nærmere undersøgelse af dette spørgsmål. Takket være Arbejdsmarkedsstyrelsens tilsagn om støtte, har det været muligt at gennemføre en omfattende undersøgelse i 6 virksomheder, og det er resultaterne af den undersøgelse, der præsenteres i denne rapport. Fokus i undersøgelsen er på den blinde/stærkt svagsynede medarbejders *deltagelse* på arbejdspladsen.

Undersøgelsen er blevet til i et nært samarbejde med projektets styregruppe. En stor tak skal rettes til styregruppen, hvor især skal fremhæves Jan Fristrup, som med sin store viden og erfaring indenfor området har været en værdifuld sparringspartner og Lene Sørensen, Ergoterapeut, Master i Rehabilitering, som har forestået undersøgelsen.

Undersøgelsesfeltet er 6 virksomheder med en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. På virksomhederne har den blinde/stærkt svagsynede medarbejder, kolleger og chefer velvilligt stillet sig til rådighed for interviews, og vi skylder alle deltagerne en stor tak for deres engagerede medvirken og for den åbenhed og interesse, de har mødt os med.

Rapportens anbefalinger har været drøftet med to fokusgrupper. En fokusgruppe bestod af Specialfunktionen Job & Handicap samt de statslige og kommunale nøglepersoner i Region Midtjyllands Jobcentre, mens den anden fokusgruppe bestod af Dansk Blinde Samfunds Beskæftigelsesudvalg.

Risskov august 2008

Erik Knudsen

1. RESUME

Denne undersøgelse er en kvalitativ undersøgelse, hvis formål er at få større indsigt i, hvad der har betydning for blinde og stærkt svagsynede medarbejderes deltagelse på arbejdspladsen. Undersøgelsen er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicappulje i 2007-2008. Det empiriske materiale består af 15 kvalitative interviews, der er foretaget på seks danske virksomheder. I virksomhederne er den blinde/stærkt svagsynede medarbejder, en nær kollega og nærmeste chef interviewet. De blinde/stærkt svagsynede interviewpersoner og virksomhederne er strategisk udvalgt efter bestemte kriterier, som er beskrevet nærmere i metodeafsnittet. Tilgangen til de enkelte interviews i denne undersøgelse har været størst mulig åbenhed for, hvad den enkelte interviewperson har fundet vigtigt at fremhæve. Hvert interview blev indledt med et åbent spørgsmål om, hvad der ud fra interviewpersonens oplevelser og erfaring er af betydning for den blinde/stærkt svagsynede medarbejders deltagelse på arbejdspladsen. Der var udarbejdet en interviewguide, som på forhånd havde fastlagt en række temaer, som der derudover skulle tilstræbes svar på. Interviewmaterialet er analyseret ud fra en fænomenologisk, hermeneutisk model. Hensigten er at knytte det, som de interviewede fortæller an til træk ved de rammer, som der er for blinde og svagsynede på arbejdsmarkedet i dag.

Analysen af de indsamlede data peger på, at de blinde og stærkt svagsynede medarbejdere er ansat i virksomhederne og fastholdt på grund af deres *faglige kvalifikationer og personlige kompetencer*, og at det ikke er det nedsatte syn, der har været afgørende ved ansættelse eller fastholdelse på arbejdspladsen. Ansættelse af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder harmonerer med virksomhedens kultur og værdier, og den blinde/stærkt svagsynede medarbejder tilbydes lønforhandling og kompetenceudvikling på lige fod med de seende kolleger. Flere chefer og kolleger tænker ikke over, at deres kollega er synshæmmet, men undersøgelsen viser også, at de blinde og stærkt svagsynede medarbejdere gør en stor indsats for selv at *overkomme de barrierer, som deres nedsatte syn medfører*. Det forventes i vid udstrækning, at de blinde/stærkt svagsynede medarbejdere selv er informeret om - og tager hånd om de barrierer, som det nedsatte syn medfører, og at de nødvendige *støtteforanstaltninger* etableres, men der mangler information om mulighederne. Det er især *omgivelsesmæssige barrierer* i forhold til *befordring og IT-tilgængelighed*, som påvirker de blinde/stærkt svagsynede medarbejderes deltagelse på arbejdspladsen.

2. INTRODUKTION

Deltagelse i arbejdslivet opfattes almindeligvis som et centralt led i det enkelte menneskes deltagelse i samfundslivet. Ifølge undersøgelsen "Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?" (Clausen et al 2004) efterlades et klart indtryk af, at arbejdslivet blandt såvel ledige som beskæftigede personer med et handicap bliver forbundet med en række positive værdier. Det gælder dels overvejelser om

selvforsørgelse og faglige og sociale netværk, dels på et mere generelt plan den rolle, man som arbejdsmarkedsaktiv – handicappet eller ej – indtager i samfundet. Men på trods af, at beskæftigelse ifølge De forenede Nationer (FN) er en menneskerettighed, som også mennesker med handicap skal have mulighed for at udøve (Socialministeriet 1994), viser flere undersøgelser, at beskæftigelsesprocenten blandt handicappede er væsentligt lavere end hos befolkningen i almindelighed. Ifølge Bengtsson (Bengtsson 1997) befinder handicappede forstået som svært funktionshæmmede sig i langt højere grad end ikke handicappede udenfor arbejdsmarkedet. I 1995 var 89 % af den danske befolkning i den erhvervsaktive alder fra 18-60 år i beskæftigelse eller under uddannelse, mens andelen af beskæftigede eller personer under uddannelse blandt handicappede kun var 45 % (ibid), og en ny undersøgelse fra SFI viser, at beskæftigelsesprocenten blandt handicappede i 2006 var 57 % (Larsen et al 2008). Medlemsforeningen Dansk Blindesamfund (DBS) har i flere undersøgelser påvist, at beskæftigelsesprocenten blandt deres blinde og stærkt svagsynede medlemmer er væsentligt lavere. I rapporten Beskæftigelse fra 2000 opgør Fristrup, at ud af foreningens medlemmer i den erhvervsaktive alder (2.461 personer) har 22,4 % en eller anden tilknytning til arbejdsmarkedet og heraf var 10,2 % ansat på ordinære vilkår (Fristrup 2000).

Der er i de senere år taget initiativ til flere undersøgelser, der har som formål at belyse de særlige forhold, der er for handicappede på arbejdsmarkedet. I Socialforskningsinstituttets rapport "Handicap og beskæftigelse - et forhindringsløb?" fra 2004 konkluderes, at de væsentligste barrierer for handicappedes beskæftigelse er de handicappedes egen vurdering af deres arbejdsevne, holdninger i virksomhederne og blandt kolleger samt manglende viden om støtteordninger (Clausen 2004).

I "Det arbejdsmarkedsrettede tilbud for blinde og svagsynede borgere i Region Midtjylland" er der igennem de seneste 10-15 år høstet mange erfaringer med tværfaglig og tværsektoriel støtte til integration og fastholdelse af blinde og svagsynede borgere på arbejdsmarkedet. Modellen er beskrevet (Sørensen 2000) og er også gennem EU's Socialfond (Employment programmet) introduceret i yderligere 5 amter i Danmark (Synspartnerskabet evalueringsrapport 2004). En del af tilbuddet er et særligt afklarings- og revalideringstilbud, som er forankret i Arbejdsmarkedscenter Nord. Tilbuddet henvender sig til blinde og svagsynede borgere i hele Region Midtjylland, som henvises hertil af deres respektive kommuner. Derudover tilbydes individuelle jobsøgningsforløb for blinde og svagsynede forsikrede ledige, og Center for Syn og Kommunikation tilbyder desuden den synsfaglige støtte

¹ Handicappede defineres i Bengtssons undersøgelse som personer, der svarer bekræftende på spørgsmålet, om de har et handicap eller en kronisk sygdom. Undersøgelsen baserer sig på et tilfældigt udvalg på over 10.000 personer mellem 18 og 60 år. Den fjerdedel, som svarede bekræftende herpå, fik i et efterfølgende interview stillet meget detaljerede spørgsmål om funktionshæmningens forekomst, karakter og sværhedsgrad samt om deres levevilkår. På grundlag af dette interview blev svarpersonerne inddelt i 3 grupper af nogenlunde samme størrelse: svært-, lettere- og ubetydeligt funktionshæmmede ved hjælp af OPCS (Office og Population Censuses and Surveys) som er et mål for funktionshæmning udviklet i Storbritannien.

til de statslige og kommunale jobcentres indsats for at fastholde blinde og svagsynede ansatte på arbejdspladserne. Center for Syn og Kommunikation har kontinuerlig kontakt med ca. 150 blinde og svagsynede borgere i arbejde. Nøgleord i indsatsen er "information, koordinering og tempo" – information til den blinde/svagsynede og virksomheden om støttemuligheder, koordinering af den tværfaglige og tværsektorielle indsats og timing og tempo i den indsats, som skal leveres rettidigt i forhold til den synshandicappede borgers arbejdssituation. Tilbuddet er bygget op omkring principperne i nyere dansk rehabilitering, som er defineret i Hvidbog om rehabiliteringsbegrebet (Rehabiliteringsforum 2004) og nærmere beskrevet i bogen Rehabilitering (Jensen et al 2007). Gennem de seneste 10-15 år har "Det arbejdsmarkedsrettede tilbud for blinde og svagsynede borgere i Region Midtjylland" været i kontakt med mange blinde og svagsynede borgere, som på trods af et alvorligt synshandicap har klaret et arbejdsliv indenfor mange forskellige fagområder, og derfra udsprang interessen for at få et dybere indblik i, hvad det er, der på spil ude i de virksomheder, hvor blinde og svagsynede medarbejdere er ansat og fungerer. Vi ønskede at blive klogere på, hvad der fungerer godt og hvad der med fordel, kan udvikles på. Det blev muligt, da Arbejdsmarkedsstyrelsen i 2006 indkaldte ansøgninger til Strategipuljen for særligt udvalgte grupper, hvor formålet var "at finde ud af, hvilke barrierer, der er for blinde og svagsynedes integration på arbejdsmarkedet, samt initiativer, der samtidig kan overkomme dem". Med bevillingen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen opstod muligheden for at dykke ned i seks danske virksomheder og konkret undersøge, hvad der er på spil i de virksomheder, hvor blinde og stærkt svagsynede medarbejdere er ansat. Spørgsmålet som der ønskes mere viden om er:

"Hvad har betydning for blinde og stærkt svagsynede medarbejders deltagelse på arbejdspladsen - set fra henholdsvis den blinde/stærkt svagsynede medarbejders, nærmeste chefs og en nær kollegas perspektiv? "

2.1. Formål

Formålet med undersøgelsen er at få indsigt i og skaffe ny viden om, hvad der fungerer godt ude på de virksomheder, hvor der er blinde/stærkt svagsynede medarbejdere ansat og få situationen belyst fra de tre perspektiver. Målet er, at denne viden formidles til de blinde/svagsynede selv, til virksomheder og til det offentlige støttesystem for at give øget indsigt og inddrage denne viden i den fremtidige indsats, for at integrere og fastholde blinde og svagsynede medarbejdere på arbejdspladsen.

2.2. Rapportens opbygning

I kapitlet BAGGRUND beskrives baggrunden for denne empiriske undersøgelse: en beskrivelse og definition af synshandicap, en introduktion til arbejdsmarkedet i dag og en kort gennemgang af situationen for synshandicappede på arbejds-

markedet inklusiv relevant lovgivning og støttesystemet. Ligeledes beskrives den teoretiske referenceramme vedrørende funktionsevne og deltagelse (ICF).

Kapitlet OM UNDERSØGELSEN beskriver undersøgelsens metode og den strategiske udvælgelse af interviewpersoner

I kapitlet PRÆSENTATION AF INTERVIEWDELTAGERNE OG VIRKSOMHEDERNE gives en grundig præsentation af både de blinde/stærkt svagsynede medarbejdere og virksomhederne. Præsentationen er ændret mht. navne og andre detaljer, så deltagerne er sikret anonymitet. Professionelle fra synssystemet, som har været involveret, er benævnt som henholdsvis synskonsulent og IT-specialist, uanset hvilken specialistinstitution indenfor syns området de er tilknyttet. Fænomenet medfødt synshandicap/opstået synshandicap præsenteres for læserne i form af to interviewpersoners "historier", som de er fortalt under interviewet.

I kapitlet RESULTATER fremlægges resultaterne af analysen. Dette kapitel understøttes af bilag I, som i skematisk form opsummerer eksempler på, hvad der i denne undersøgelse fungerer godt, og hvad der med fordel kan udvikles på i forhold til de blinde og stærkt svagsynede medarbejders deltagelse i de udvalgte aktiviteter på arbejdspladserne.

I kapitlet KONKLUSION OG PERSPEKTIVER sammenfattes de væsentligste resultater af analysen og perspektiveres i relation til de samfundsmæssige rammer.

3. BAGGRUND

3.1. At være synshandicappet

Antallet af blinde og svagsynede voksne i Danmark kendes ikke, da det ikke registreres. Man anslår at ca. 0,5 % af befolkningen er blinde, hvilket svarer til godt 25.000 personer i Danmark. Det skønnes, at forholdet mellem blinde og svagsynede er 1:1 eller 1:2, hvilket betyder, at der derudover er mellem 25.000 og 50.000 svagsynede borgere i Danmark (www.visinfo.dk). Dansk Blindesamfund anslår, at der er ca. 5000 blinde i den erhvervsaktive alder i Danmark og 5000 – 10.000 svagsynede (www.dkblind.dk).

Hvem, der regnes for synshandicappet, afhænger af, hvordan man i samfundet har valgt at definere synshandicap. Traditionelt har man defineret handicap ud fra et individuelt medicinsk perspektiv, hvor det er objektive kriterier, der afgør, om man tilhører gruppen, som er berettiget til hjælp fra det offentlige. Med en synstyrke svarende til 6/60 (0,1) eller mindre betegnes man som blind eller stærkt svagsynet og opfylder kriterierne for optagelse i medlemsforeningen Dansk Blinde-samfund (DBS). DBS har siden sin start i 1911 kæmpet for bedre forhold for sine medlemmer, og på baggrund af betænkning fra den af regeringen nedsatte Blindekommission blev der i 1956 vedtaget en særlig lov om foranstaltninger over-

for blinde og stærkt svagsynede. I denne sammenhæng defineredes begrebet "social blindhed", som på baggrund af en klinisk defineret synsstyrke gav adgang til rettighederne. Disse særlige rettigheder for blinde blev fastholdt i den senere udvikling af pensionslovgivningen, som har indeholdt regler om særlige tillæg for "socialt blinde" op til Serviceloven i 1998 og den reviderede pensionslov i 2003 (Lüneborg 2000). Gruppen af svagsynede er defineret ved en synsstyrke lig med eller mindre end 6/18 (0,3) og bedre end 6/60. De var også før Servicelovens indførelse berettiget til synskompenserende hjælpemidler. I juli 1998 trådte Lov om Social Service i kraft, og hermed introduceredes det relationelle handicapbegreb i lovgivningen. Formålet har været at erstatte standardiserede tilbud på baggrund af objektivt definerede krav med individuelt tilpassede og fleksible løsninger ud fra tankegangen, at

"(...) handicap ikke er en mangel ved den enkelte person, men et misforhold i mødet mellem personens forudsætninger og den måde, det omgivende samfund er indrettet på" (Socialministeriet 1998:18)

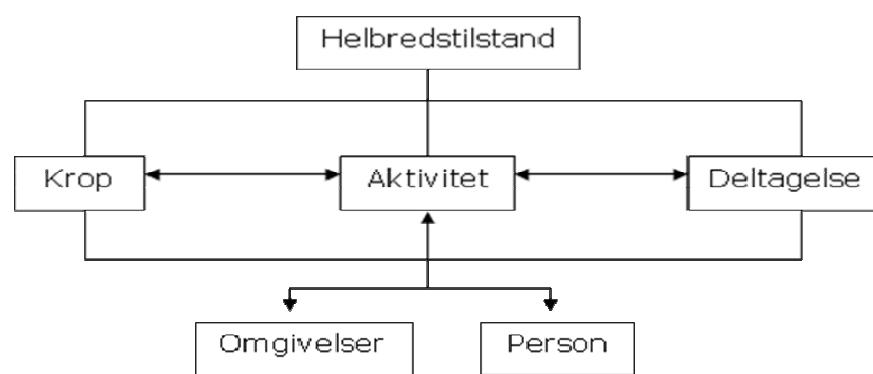
Ideerne og principperne i den relationelle handicapforståelse bygger på erfaringer, som mennesker med funktionshæmning selv har gjort sig og i de sidste 20-30 år med større tyngde har formidlet ikke mindst gennem FN og WHO (Söder 2003). Hele tilgængelighedsproblematikken og ligebehandlingstankegangen i FN's "Standardregler for Ligebehandling af Handicappede" (Socialministeriet 1994) har sammenhæng med dette syn.

Et synshandicap kan være medfødt eller opstået senere i livet. Ved et medfødt synshandicap har man gennem livet lært sig at fungere med det nedsatte syn. Et opstået synshandicap, som enten medfører pludselig blindhed eller et syn, der gradvist forværres over år, medfører et behov for nyorientering i livet og at lære at fungere i den nye situation. Antropologen Robert Murphy (Murphy et al 1988) har beskrevet denne overgang i "the liminality model", som Borg har oversat til "tærskel- eller overgangsmodellen" (Borg 2002), som drejer sig om den sociale situation, som den handicappede person befinder sig i i en periode. Modellen omfatter tre stadier 1) adskillelse fra den hidtidige sociale situation uden handicap, 2) tærskel- eller overgangsstadiet, hvor der sker en forvandling, og 3) reintegration i den nye situation. Borg fremhæver i sin Ph.d.-afhandling "Livsførelse i hverdagen under rehabilitering" Murphys opfattelse af dette overgangsstadium, ikke som et stationært stadium, men som et stadium, det er muligt aggressivt at bevæge sig videre fra. Og til dette er der brug for støtte. Dette er, understreger Murphy et al. måske rehabiliteringsindsatsens allervigtigste opgave (Borg 2002).

3.2. ICF – Deltagelse

Som begrebsramme for denne undersøgelse anvendes WHO's model for funktionsevne "International Classification of Functioning" (ICF), på dansk "Klassifikation af Funktionsevne, Funktionsevnenedsættelse og Helbredstilstand" (Sundhedsstyrelsen 2003), som efterfølgende bliver betegnet som ICF. ICF rummer et nyt para-

digme, som anskuer funktionsevne i et bredt og dynamisk perspektiv og flytter fokus fra sygdom og helbredelse til også at omfatte det, der har betydning for deltagelse i et almindeligt hverdagsliv, i fællesskab med andre og i samfundet. ICF klassificerer ikke personer, men beskriver en persons funktionsevne i sammenhæng med den kontekst, personen lever i. Personens funktionsevne er således bestemt af et komplekst og dynamisk samspil mellem kroppens funktioner og anatomi, aktiviteter og deltagelse, omgivelsesfaktorer og personlige faktorer. Af betydning for den blinde/stærkt svagsynede medarbejders deltagelse på arbejdspladsen er således ikke blot hans eller hendes synsstyrke, men i lige så høj grad de aktiviteter han eller hun er involveret i samt konteksten i form af de omgivelsesmæssige og personlige faktorer.



Begrebsrammen i ICF er således et udtryk for den relativistiske handicapforståelse, som understøttes af principperne i den danske handicaplovgivning. Domænerne i ICF-komponenten "aktiviteter og deltagelse" dækker alle dele af tilværelsen og kan bruges til at beskrive en persons deltagelse og identificere barrierer. Aktivitet er en persons udførelse af en opgave eller handling (individniveau), mens deltagelse er involvering i dagliglivet (samfundsniveau). Ifølge ICF indebærer Deltagelse i arbejde og beskæftigelse:

" at finde, have og fratræde et job dvs. at vælge beskæftigelse, at blive ansat, at blive fastholdt og forfremmet, at udføre de nødvendige opgaver i jobbet, at møde på arbejde til tiden, at lede andre eller selv blive ledet, at udføre de nødvendige opgaver alene eller i grupper (Sundhedsstyrelsen 2003, p. 167)

3.3. Arbejdsmarkedet

Arbejdets indhold og organisering har ændret sig stærkt siden industrialiseringen. Filosof Ole Thyssen har beskrevet de forskellige karakteristika, der er i forudsætninger, forventninger og værdier indenfor det industrialiserede arbejde og i det post-industrielle arbejde i det moderne videnssamfund (Thyssen 2005).

Det industrielle arbejde	Det postindustrielle arbejde
Præcis kontrakt	Rammeaftale
Forventning om livslang ansættelse	Forventning om hyppige jobskift
Forventning om fast arbejdsforhold	Forventning om nye typer arbejde
Ledelse	Ledelse af selvledelse
Manual	Projekt
Intet værdifællesskab	Motivation med værdier
Fast kompetence	Refleksiv kompetence
Ingen krav om efteruddannelse	Krav om fleksibilitet og livslang læring
Tidskontrol	Deadline
Rumkontrol	Ubestemt arbejdsplads
Anciennitet	Individuel aflønning
Langtidsplanlægning	Kort tidshorizont
Medarbejdere	Modarbejdere
Grænse mellem arbejde, uddannelse og hjem	Opløsning af grænser

Kilde: Karakteristika for det industrielle og postindustrielle arbejde (Thyssen 2005)

Ifølge Thyssen eksisterer begge typer krav på arbejdsmarkedet i dag, ikke nødvendigvis i klare adskilte former, men de kan forekomme på samme arbejdsplads, måske som forskellige opgaver for den enkelte medarbejder. Ifølge Thyssen er der dog mere status og tidsånd i den postindustrielle arbejdsform, som i ren form karakteriserer de stærke karrierearbejdere.

I 1993 vedtog det danske folketing "*Folketingsbeslutning om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere*" og folketingsbeslutningen blev i 1994 fulgt op af kampagnen "*Det angår os alle*" for et rummeligt arbejdsmarked. *Det rummelige arbejdsmarked* og *Virksomhedernes sociale ansvar* er begreber, som har vundet indpas siden. Med den sociale ansvarlighed menes, at virksomheden har et arbejdsmiljø og en personalepolitik, som reelt giver mulighed for medarbejdere med nedsat arbejdsevne. *Det sociale kapitel* er en rammeaftale, som er en del af overenskomsterne. Aftalen giver arbejdstagersiden del i ansvaret for, at virksomheden tager et socialt ansvar i forhold til rummelighed ved at integrere ledige og personer med nedsat arbejdsevne, men også sikre, at allerede ansatte medarbejdere ikke udstødes. Diversity management, som kan oversættes til *mangfoldighedsledelse* er i Danmark en relativt ny ledelsesstrategi, hvor virksomheden prioriterer at rekruttere og fastholde medarbejdere ud fra de potentia-

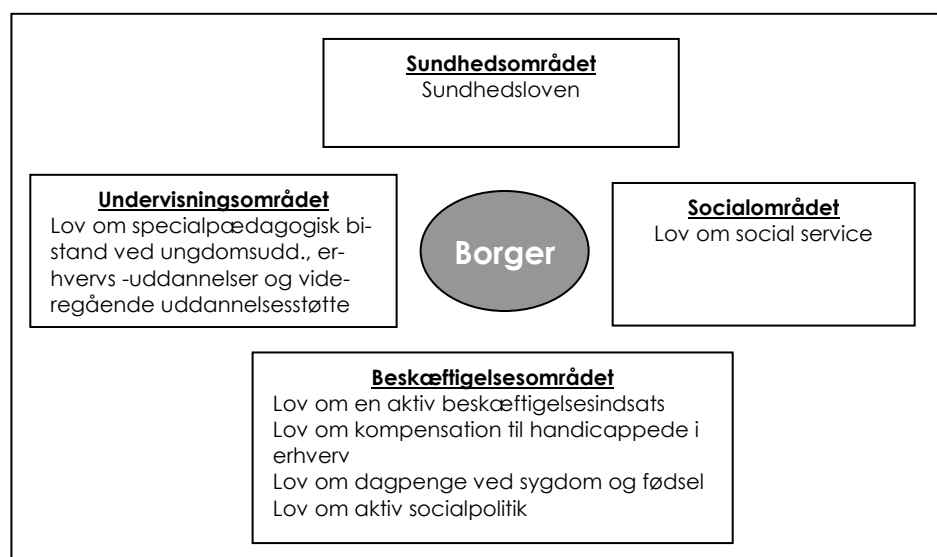
ler, de har i kraft af deres forskellighed. Flere større virksomheder i Danmark har valgt mangfoldighedsledelse som strategi (Brandt & Hildebrandt 2003).

3.4. Lovgivning og støttesystemet

Den danske lovgivning bygger på 4 principper: kompensationsprincippet, sektoransvarligheds-princippet, solidaritetsprincippet og ligebehandlingsprincippet. *Kompensationsprincippet* indebærer, at samfundet tilbyder mennesker, som har en funktionsnedsættelse en række ydelser og hjælpeforanstaltninger med det formål at afhjælpe eller begrænse konsekvenserne af den nedsatte funktion mest muligt. Kompensation kan bestå i individuelle personlige ydelser (for eksempel en lup eller et læseforstørrelsesapparat), men kan også bestå i parallelle tilbud som for eksempel individuelle transportordninger for personer, der ikke kan benytte ordinær kollektiv trafik. Endelig kan kompensation bestå i kollektive tiltag, det vil sige at samfundet indrettes, så der tages de videst mulige hensyn til mennesker med en funktionsnedsættelse. Det kan for eksempel være at lave web-sider, så de uden videre kan benyttes af blinde, men det handler også om, at virksomheder har en politik som for eksempel rummelighed. *Sektoransvarlighedsprincippet* indebærer, at den myndighed, som har ansvaret for at levere en ydelse til borgerne i almindelighed også er forpligtede til at ydelsen er tilgængelig for mennesker med funktionsnedsættelse. *Solidaritetsprincippet* betyder, at støtteforanstaltninger og handicapkompenserende ydelser finansieres solidarisk over skattesystemet og *ligebehandlingsprincippet* har formelt været udgangspunkt for dansk handicaplovgivning siden ovennævnte folketingsbeslutning om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere i 1993 (Wiederholt 2005).

De lovgivningsmæssige rammer for en blind eller svagsynet person på arbejdsmarkedet er kompleks og involverer regelsæt for politikområderne sundhed, undervisning og beskæftigelse samt for det sociale område.

Oversigt over aktuel lovgivning, som kan anvendes i forbindelse med blinde eller stærkt svagsynede borgers deltagelse på arbejdsmarkedet



Sundhedsloven har til formål at forebygge og behandle sygdom og vedrører i denne forbindelse den øjenlægelige diagnosticering og behandling, som finder sted på hospitalernes øjenlægeafdelinger eller hos privatpraktiserende øjenlæger.

Formålet med *Lov om social service* er at fremme den enkeltes mulighed for at klare sig selv eller at lette den daglige tilværelse og forbedre livskvaliteten. Efter loven kan der bevilges hjælpemidler, dækning af merudgifter som følge af handicappet (§ 100), særlige transportordninger, personlig og praktisk hjælp, ledsageordning m.m.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats beskriver blandt andet tilbud om vejledning, opkvalificering, arbejdsredskaber, arbejdspladsindretninger, mentorordning og ansættelse med løntilskud (fleksjob).

Lov om kompensation til handicappede i erhverv har som formål at stimulere handicappedes muligheder for beskæftigelse og åbner mulighed for bevilling af personlig assistance og løntilskud ved ansættelse af nyuddannede. *Lov om aktiv socialpolitik* omhandler blandt andet bestemmelser vedrørende revalidering og *Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel* fastsætter de nærmere regler herfor.

På undervisningsområdet fastsætter *Lov om specialpædagogisk støtte ved videregående uddannelser* og *Bekendtgørelse om specialpædagogisk støtte ved erhvervsuddannelserne* mulighederne for den specialpædagogiske støtte, som de enkelte uddannelsesinstitutioner i henhold til sektoransvarlighedsprincippet er forpligtet til at stille til rådighed, og *Lov om specialundervisning for voksne* omhandler tilbuddet om undervisning og specialpædagogisk bistand, der tager sigte på at afhjælpe eller begrænse virkningerne af handicappet (kompenserende specialundervisning). For blinde og stærkt svagsynede kan det for eksempel dreje sig om undervisning i kommunikation og mobility.

Desuden er der ifølge *Ligningslovens* § 9 D særlige regler for fradrag af befordringsudgifter for skattepligtige med varigt nedsat funktionsevne eller kronisk sygdom, som har særlige udgifter til befordring mellem hjem og arbejdsplads.

Ansvar for støtte til den enkelte borger ligger efter struktur- og kommunalreformen, som trådte i kraft 1. jan 2007, entydigt i kommunerne, og beskæftigelsesindsatsen er samlet i jobcentre (<http://www.ams.dk/sw884.asp>). I den statslige jobcenterindsats er der til at varetage indsatsen i forhold til handicappede, forsikrede ansatte og ledige udpeget nøglepersoner. De understøttes af Specialfunktionen for Handicap i Vejle (<http://www.bmhandicap.dk/>). De tidligere amtslige synsrådgivninger, som havde til opgave at rådgive blinde og svagsynede borgere og kommuner om forhold i forbindelse med synshandicappet, er efter kommunalreformen nedlagt og overtaget af kommuner eller regioner. Jobcentrene i kommunerne kan rekvirere ydelser fra disse regionale eller kommunale specialistcentre og fra Institut for Blinde og Svagsynede i Hellerup, som er en landsdækkende rådgivningsinstitution. Rådgivnings- og specialistcentre på synsområdet kan ses på hjemmesiden tilhørende Videnscenter for Synshandicap (www.visinfo.dk).

3.5. At være synshandicappet på arbejdsmarkedet

Erhvervsmæssig optræning og beskæftigelse for blinde fandt i første halvdel af 1900-tallet sted på Blindeinstituttet. Traditionelle beskæftigelsesmuligheder såsom organist, kurvemager og børstenbinder blev i 1930'erne suppleret med industrielt arbejde. I løbet af 1960'erne og 70'erne blev disse erhverv erstattet af forskellige former for kontorarbejde, herunder telefontilling og muligheder for at gennemføre længerevarende teoretiske uddannelser. I 1971 oprettede Blindeinstituttet studienævnet, som skulle vurdere bogligt orienterede uddannelsesønsker og sikre de nødvendige studiematerialer og hjælpemidler til gennemførelse af disse uddannelser. Med revalideringsloven i 1960 blev der åbnet op for, at der decentralt kunne iværksættes erhvervsmæssig optræning og uddannelse af blinde og stærkt svagsynede i det almindelige uddannelsessystem. Blinde og stærkt svagsynedes traditionelle uddannelser blev i stigende grad forkastet og blev i 60'erne for manges vedkommende afløst af optræning til industriarbejde. Blindeinstituttet etablerede en særlig uddannelse af blinde telefonister. Efterhånden skete der en gradvis integrering af synshandicappede i det almindelige system (Lüneborg 2000).

Forskellige øjenlidelser kan forårsage følgende former for synsnedsættelse:

- Et begrænset synsfelt – personen er ude af stand til at se til siderne eller op og ned.
- Delvist tab af centralsynet, der begrænser mulighederne for at fokusere på detaljer.
- Stærkt sløret syn, hvor man f.eks. ser verden igennem en konstant tåge.
- Ukontrollable bevægelser af øjecæblet, der fører til en manglende evne til at fokusere og se genstande klart.
- Natteblindhed og/eller en manglende følsomhed over for lys. Dette kan betyde, at man blændes af lys samt blanke og skinnende flader (Dansk Blindsamfund 2004)

I mange tilfælde er det svært for udenforstående at se, at en person er svagsynet eller stærkt svagsynet, man kan sige, at handicappet er "usynligt". For helt blinde er der som regel behov for hjælpemidler som for eksempel hvid stok eller førerhund – det som Goffman benævner "stigma symboler" (Goffman 1975), og som kan være medvirkende til, at den blinde person af udenforstående kan kædes sammen med de "blinde-stereotyper", som findes i samfundet (Scott 1969).

For mange synshandicappede opleves der især barrierer i forhold til kommunikation og til det at færdes. Med inspiration fra publikationen "Tilgængelighed i detaljen" (Dansk Blindsamfund 2004) er der i det følgende i skematisk form forsøgt givet et indtryk af, hvordan man som henholdsvis svagsynet og blind håndterer disse aktiviteter, hvad der påvirker tilgængeligheden, og hvordan der kan kompenseres med hjælpemidler:

Tilgængelighed og kompensation i forbindelse med kommunikation og det at færdes

		Sanser, der bruges	Tilgængelighed afhænger af	Mulige kompenserende hjælpemidler
KOMMUNIKATION				
Svagsynet og stærkt svagsynet	<u>Trykt tekst</u> (inkl. skilte og orienteringstavler, displays og skærme, betalingsautomater og terminaler mm)	Synet Synet + høre og/eller føle	Typografi, layout, tryk Placering	Briller, lupper, cctv ² Belysning Kikkert Evt. omdanne til elektronisk information vha. tekstgenkendelses-program og scanner
	<u>Elektronisk information</u>	Synet Synet + høre	Om filformater er håndterlige med kompenserende udstyr Om hjemmesider er tilgængelige med kompenserende udstyr Om andre programmer og IT systemer er tilgængelige med kompenserende udstyr	Skærm: størrelse, opløsning, kvalitet, indstillingsmuligheder Forstørrelsesprogram i Windows Skærlæserprogram og forstørrelsesprogram evt. understøttet af syntetisk tale Notationsudstyr
Blind (og nogle stærkt svagsynede)	<u>Trykt tekst</u> (inkl. skilte og orienteringstavler, displays og skærme, betalingsautomater og terminaler mm)	Høre Føle	At der findes alternative output i form af tale eller taktilt	Omdanne til elektronisk information/Braille vha. tekstgenkendelsesprogram og scanner
	<u>Elektronisk information</u>	Høre Føle	Om filformater er håndterlige med kompenserende udstyr Om hjemmesider er tilgængelige med kom-	Skærlæserprogram og syntetisk tale Elektronisk punktdisplay

² CCTV er særlige elektroniske læseapparater. Med et CCTV kan man forstørre en tekst og ændre på kontraster, således at det passer til den enkeltes behov. Men optiske løsninger kan ikke ændre ved de fundamentale forhold ved en tekst som f.eks. valg af skriftsnit og layout.

			penserende udstyr Om andre programmer og IT systemer er tilgængelige med kompenserende udstyr	Notationsudstyr
FÆRDSEL				
Svagsynet og stærkt svagsynet	<u>Indendørs</u>	Synet Synet + høre og/eller føle	Belysning Kontraster og afmærkning Orientering om, hvor de forskellige ting er, og hvem der sidder hvor, kopimaskiner mm	Markeringsstok Evt. mobilitystok Kikkert
	<u>Udendørs</u>	Synet Synet + høre og/eller	Om der er offentlige transportmidler Eventuel ruteindlæring vha. mobilityundervisning	Markeringsstok/evt. mobilitystok Kikkert, GPS Ledsagelse/chauffør
Blind (og nogle stærkt svagsynede)	<u>Indendørs/udendørs</u>	Høre/føle/lugte	Mobilityundervisning Om der er offentlige transportmidler	Mobilitystok, Førerhund Seende ledsager/chauffør

4. OM UNDERSØGELSEN – materiale og metode

Undersøgelsens spørgsmål "Hvad har betydning for blinde og stærkt svagsynede medarbejders deltagelse på arbejdspladsen set fra henholdsvis den blinde/stærkt svagsynede medarbejders -, den nærmeste chefs- og en nær kollegas perspektiv?" blev bearbejdet gennem en mindre empirisk undersøgelse bestående af kvalitative interviews med 6 blinde og stærkt svagsynede medarbejdere på 6 virksomheder og deres kollega og nærmeste chef. De blinde og stærkt svagsynede interviewpersoner blev udvalgt efter særlige kriterier, som er beskrevet senere i dette kapitel. Efter udvælgelsen blev der udsendt brev/mail til 9 blinde/stærkt svagsynede deltagere med opfordring til at deltage og med information om un-

dersøgelsen (bilag II, bilag III). 6 personer sagde ja til at deltage, og de blev så bedt om at formidle navn og mailadresse på en kollega og chef og tilladelse til at kontakte. Begrundelsen hos de tre, som sagde nej til at deltage var følgende: "jeg orker ikke, at der sættes fokus på mig", "der er ikke noget at fortælle, jeg passer bare mit arbejde", "vi har for travlt". Interviews af chefer og kolleger foregik på virksomhederne. Det samme var tilfældet for to af de synshandicappede medarbejdere. I tre tilfælde foregik interviewet i den blinde/stærkt svagsynedes hjem og i et tilfælde på Center for Syn og Kommunikation. Interviewet blev optaget på minidisc-recorder. Deltagerne er lovet anonymitet, hvorfor navne er ændret, og der kan være ændret på personlige detaljer for at skjule personens identitet. På to virksomheder udfyldte afdelingslederen også rollen som nærmeste kollega, og på den sidste virksomhed lykkedes det ikke at få lavet en aftale med chefen (praktiksted for revalidend).

4.1. Strategisk udvælgelse og afgrænsning

Interviewdeltagerne er udvalgt med henblik på at give størst mulig variation i forhold til det spørgsmål, som undersøgelsen stiller. Udvalget er sket blandt blinde og stærkt svagsynede personer, som har været i kontakt med det særlige arbejdsmarkedsrettede tilbud i de specialiserede synsinstitutioner i de tidligere Viborg, Nordjylland og Århus amter. Der var i styregruppen enighed om ved udvalget at undgå "Tordenskjold soldater". Kriterierne for udvælgelse af de blinde/stærkt svagsynede deltagere var køn, alder, medfødt/opstået synsnedsættelse, uddannelsesniveau, ansættelsesform, offentlig/privat virksomhed. Med "medfødt" forstås i denne sammenhæng at synshandicappet er diagnosticeret før 18 års alderen og med "opstået" forstås at synshandicappet er diagnosticeret efter det 18. år. Fordelingen fremgår af matrixen nedenfor:

Kriterier for udvælgelse af interviewdeltagere

	Blind Medfødt	Blind Opstået efter 18. år	Stærkt svagsynet Medfødt	Stærkt svagsynet Opstået efter 18. år
Erhvervsfaglig uddannelse Offentlige område	Kvinde Op træning			
Videregående uddannelse Offentlige område			Kvinde Ordinær ansættelse	
Erhvervsfaglig uddannelse Private område	Mand Job og pension	Mand Fleksjob		Mand Overgået fra ordinær ansættelse til fleksjob
Videregående uddannelse Private område			Kvinde Ordinær ansættelse	

Der er valgt interviewpersoner, som er omkring eller under 40 år. De er således i starten af eller midt i deres arbejdsliv og har et langt arbejdsliv foran sig. I gruppen er både personer med et medfødt og et opstået synshandicap, da det erfaringsmæssigt giver forskellige udfordringer i forhold til arbejdslivet. Gruppen af synshandicappede interviewpersoner er afgrænset til personer med en væsentlig synsnedsættelse ($\leq 0,1$). Alle opfylder således synskravene for optagelse i Dansk Blindesamfund. Tre af dem har intet syn, det vil sige, at de skal anvende alternative kommunikationsredskaber som punktskrift og/eller skærmlæserprogrammer til at omsætte elektronisk tekst til syntetisk tale. De færdes ved hjælp af den hvide stok og/eller førerhund. Tre er stærkt svagsynede, hvilket betyder, at de har et restsyn, som de anvender. Det betyder, at de med tilpasninger i form af forstørrelse kan læse og skrive almindelig tekst. De færdes ved hjælp af synet og eventuelt en hvid stok. Fire af de udvalgte interviewpersoner er kendt af mig som interviewer. Jeg har ikke været direkte involveret i deres sag, men jeg har i interviewsituationen og i bearbejdning af data være opmærksom på at undgå, at forhåndskendskabet får indflydelse på interviewet og på resultatet. Det er desuden aftalt ved interviewets start, at hvis der i interviewet dukker behov op, som jeg med min viden kan foreslå løsning af, bliver det samlet op efter interviewets afslutning. Det var tilfældet i tre af tilfældene.

Interviewdeltagerne er afgrænset til at omfatte personer, som er ansat og fungerer på en arbejdsplads. Undersøgelsen afspejler således ikke de problemer, der kan være i - som synshandicappet - at få åbnet døren til en virksomhed og overhovedet få sig en plads på arbejdsmarkedet.

4.2. Den fænomenologiske metode

Denne undersøgelse ønsker at tilvejebringe viden om interviewpersonernes oplevelser og erfaringer med deltagelse på arbejdspladsen. Den fænomenologiske metode repræsenterer en forståelsesform, hvor udforskning af sociale fænomener baseres på de interviewedes eget perspektiv, og hvor verden beskrives, som interviewpersonerne oplever den (Kvale 2004). Til dette formål anvendtes det kvalitative interview, som er karakteriseret ved i interviewsituationen at tilstræbe størst mulig åbenhed overfor det, som interviewpersonerne finder vigtigt (ibid). Der blev således ikke anvendt et decideret spørgeskema, men udarbejdet en interviewguide, med temaer udvalgt ud fra domænerne i ICF. Der er udvalgt de domæner, som erfaringsmæssigt medfører barrierer for blinde og svagsynede, og som skønnes at have betydning for deltagelse på arbejdspladsen. De indgår som temaer i interviewguiden. Domænerne er: "Læring og anvendelse af viden", "Almindelige opgaver og krav", "Kommunikation", "Bevægelse og færden" og "Interpersonelt samspil og kontakt". Omgivelsesfaktorerne er: "Produkter og teknologi", "Støtte og kontakt", "Holdninger" og "Tjenester, systemer og politikker". Derudover påvirkes funktionsevnen af de personlige faktorer, som i ICF er defineret som: "*kontekstuelle faktorer knyttet til individet selv som alder, køn, social status, livserfaring o.s.v.*" (Sundhedsstyrelsen 2001).

4.3. Bearbejdning af data

Interviewmaterialet er ikke transskriberet, men bearbejdet i den elektroniske form med opmærkning og sortering. Analysen er foregået ud fra den fænomenologiske hermeneutiske model beskrevet af Lindseth & Norberg (2005). Gennem strukturel analyse og kondensering af meningsindhold er der fundet meningsbærende enheder, som har ført frem til nedenstående temaer:

- Personlige kompetencer og faglige kvalifikationer
- At håndtere og kompensere for det nedsatte eller manglende syn
- Befordring
- IT-tilgængelighed

5. PRÆSENTATION AF VIRKSOMHEDERNE og INTERVIEWDELTAGERNE

5.1. Virksomhederne

Ejerforhold	Antal ansatte	Produktion
Selvejende virksomhed under staten	65 ansatte	Undervisning
Offentlig virksomhed	7 medarbejdere	Pædagogisk bostøtte
Offentlig virksomhed	3 fastansatte og et antal frivillige medarbejdere	Kulturinstitution
Privat virksomhed	5 medarbejdere	Butik og service
Privat virksomhed	100 medarbejdere	Ordrebaseret produktionsvirksomhed
Privat virksomhed	2500 medarbejdere	Produktion og salg

5.2. De blinde/stærkt svagsynede medarbejdere

Fiktivt navn	Syn	Opstået medfødt	Socialt	Uddannelse	Stilling	Ansæt i virksomhed	Ansættelsesform	Hjælpm. arb	Hjælperm. privat
Birthe 36 ÅR	Stærkt svagsynet	Medfødt	Gift m 1 barn på 5 år	Cand. mag	Underviser	1) 7 år 2) 1½ år	Ordinær 37 t/uge	21 t skærm Svingarm CCTV	DAISY afspiller og elektroniske lydbøger
Christine 34 ÅR	Stærkt svagsynet	Medfødt	Gift m 2 børn 5 og 7 år	Pædagog	Pædagog	1) 11 år	Ordinær 37 t/uge	Ingen hjælpemidler Personlig ass. 8 t/uge	Zoomtekst
Else 20 ÅR	Blind	Medfødt	Enlig	Ingen	Lydtekniker	1) 1 år	Optræning	Bærbar pc med JAWS og syntetisk tale	Mobility stok
Danny 30 ÅR	Blind	Medfødt	Gift m. 1 barn på 2 år	Håndværker	Service medarbejder	1) 4 år 2) 2 år	Pension + job 18 ½ t /uge	Ingen hjælpemidler Personlig ass. 100 t/kvartal	Førerhund JAWS og syntetisk tale. Punkt tastatur DAISY afspiller og elektroniske lydbøger
Arne 41 ÅR	Stærkt svagsynet	opstået	Fraskilt m 2 børn på 8 og 10 år	Smed	Produktionsplanlægningsassistent	1) 20 år	Fleksjob 3,7 t/dag	Zoomtekst Cctv Arbejds-lampe med regulerbar lysstyrke Telefon m. svagsynstastatur	PC med Zoomtekst CCTV
Frederik 37 ÅR	Blind	Opstået	Gift 2 børn 5 og 7 år	Salgsassistent	Kundekonsulent	7 jobs på 8 år, ½ år	Fleksjob	JAWS, syntetisk tale, skanner, mikser. Milestone Pers. ass. 12 t/uge	Førerhund, Mobiltlf. m. tale Daisy afspiller og elektroniske lydbøger

Birthe er en 36-årig kvinde, gift og mor til 1 barn på 5 år. Familien bor i eget hus i større by. Birthe er stærkt svagsynet på grund af en medfødt arvelig øjenlidelse. Øjenlidelsen blev diagnosticeret i 5 års alderen. Birthe fortæller, at hendes synsproblemer medfører, at hun har svært ved at læse og se på afstand (genkende ansigter, se vejskilte, busnumre mm.). Birthe markerer ikke med emblem eller stok overfor andre, at hun er stærkt svagsynet. Birthe har gået i almindelig folkeskole og gymnasium. Efter studentereksamen begyndte hun at læse på universitetet og fik sin kandidatgrad efter 7 års studium. Birthe afbrød sit studium i en periode, hvor hun havde almindeligt erhvervsarbejde. Birthe har været på nuværende arbejdsplads i 1½ år. Før det var hun ansat som underviser i en anden institution i 7 år, men fusioner betød skiftende arbejdssteder indenfor et stort geografisk stort område. Det var umuligt at komme til og fra de skiftende arbejdssteder med offentlige transportmidler, og hun måtte derfor til sidst sige sit arbejde op. Nuværende arbejdsplads er blandt andet valgt efter, at det er realistisk at komme til og fra arbejde. Den daglige transporttid er reduceret med i alt 2 timer, således at den nu er nede på 40 min hver vej. Birthe er ansat på ordinære vilkår 37 t om ugen og fortæller, at hun har forhandlet sig frem til en tilfredsstillende løn. Birthe er ansat som underviser og er i gang med en akademisk videreuddannelse. Af hjælpemidler på arbejdspladsen har Birthe en 21 t fladskærm på svingarm til computeren, så skærmen kan komme tæt på ved læsning og et cctv (læseforstørrelsesapparat) til læsning af trykt materiale. Birthe fortæller, at hun egentlig også har brug for et bærbart cctv, som kan medbringes i undervisningssituationen, men hun har ikke fundet et, som er effektivt og diskret nok. Birthe bruger ikke Zoomtekst og har ikke personlig assistance. Birthes vigtigste hjælpemiddel er hendes cctv, fortæller hun. Hun fortæller at hun ikke ville kunne arbejde, hvis hun ikke havde det hjælpemiddel. Hun fortæller, at hun kan læse ekstremt hurtigt. Hun bruger aldrig lydbøger til faglitteratur, da det ikke går hurtigt nok. Til hyggelæsning i privat sammenhæng låner hun gerne elektroniske lydbøger, som afspilles på hendes Daisy afspiller.

Christine er en 34-årig kvinde, gift og mor til 2 børn på 5 og 7 år. Familien bor i eget hus i mindre provinsby. Christine er stærkt svagsynet som følge af en medfødt arvelig øjenlidelse, som blev diagnosticeret i 7 års alderen. Christine beskriver sine synsproblemer som vanskeligheder ved at læse og se ting på afstand (genkende ansigter, læse på tavle). Christine gik i almindelig folkeskole og på gymnasium. Efter studentereksamen havde hun arbejde som pædagogmedhjælper, indtil hun kom hun ind på pædagogseminariet. Før hun var færdig havde hun søgt sin nuværende stilling, som ligger i samme by, som hun bor. Christine er ansat som pædagog 37 t om ugen på ordinære vilkår og har været på institutionen i 11 år. Hun er desuden sikkerhedsrepræsentant og forflytningsvejleder. Christine har ingen hjælpemidler på arbejdspladsen og var ikke informeret om, at hun kunne få hjælp hertil, eller hvor hun skulle henvende sig. Hun havde i øvrigt mange problemer med spændingshovedpine og myoser i nakke og skuldre, som hun mente godt kunne have sammenhæng med den anstrengende arbejdsstilling ved computeren. Christine har en bevilling på 8 t personlig assistance pr uge, som hovedsagelig bruges til chaufførhjælp.

Else er en 20-årig kvinde, som bor i lejlighed i storby sammen med en seende veninde. Else er medfødt blind. Hun oplyser, at hun kunne se noget, indtil hun var 8 år og beskriver sig i dag som stærkt, stærkt svagsynet, da hun har lidt syn, som hun kan orientere sig efter (lyssans). Else har gået i almindelig folkeskole og på efterskole og højskole. Else har gennemført 2½ års individuelt tilrettelagt lyduddannelse, som dog ikke er umiddelbart kompetencegivende. Er nu indskrevet i et særligt revalideringsforløb for blinde og svagsynede og har i den forbindelse været i praktik i godt 1 år på nuværende virksomhed. Else får revalideringsydelse. Else arbejdsopgaver er at lave lydoptagelser på kulturstedet og efterfølgende mixe optagelserne. Arbejdstiden er ca. 20 t på arbejdsstedet og arbejdstiden ligger mellem 15 og 01. Desuden er der derefter mindst 20 t derhjemme. Den samlede arbejdstid når op på 40-45 t/uge. Af hjælpemidler har Else en bærbar computer med skærmlæserprogrammet JAWS og syntetisk tale samt en lang hvid stok til at færdes med.

Danny er en 30-årig mand, som er gift og har 1 barn på 2 år. Familien bor i eget hus i en større by. Danny er blind fra fødslen og har gået på Refsnæsskolen i 13 år. Derefter var han på højskole efterfulgt af ophold på Blindeinstituttet, hvor han gennemførte en særlig håndværksuddannelse for blinde. Danny har pension og et halvtidsjob ved siden af pensionen. Efter uddannelsen blev han ansat i virksomhed, hvor han var i 4 år, indtil han skiftede til sin nuværende virksomhed, hvor han har været i 2 år. Danny har faste håndværksmæssige arbejdsopgaver, som han skal løse indenfor sin daglige arbejdstid. Danny har ingen hjælpemidler på arbejdspladsen, men personlig assistance (100 t/kvartalet). Af hjælpemidler derhjemme har Danny computer med skærmlæserprogrammet JAWS, syntetisk tale, scanner og punktastatur. Derudover har han mobiltelefon med tale, punktur og låner elektroniske lydbøger fra Danmarks Blindebibliotek. Danny har desuden førerhund.

Arne er en 41-årig mand, far til 2 børn på 8 og 10 år og fraskilt. Han bor i eget hus i en mindre by sammen med sine børn. Arne er stærkt svagsynet. Synsproblemerne startede i 30 års alderen og han fik diagnosticeret en arvelig øjenlidelse i 1998. Arne fortæller, at hans synsproblemer medfører, at han ser alting tåget og ikke kan se at færdes i mørke. De sidste par år har han fået store problemer med at læse. En cyklist på 10 m afstand kan han ikke se. Hvis cyklisten kommer ind på 4-5 m afstand, kan han se ham, men ikke hvem han er, da han ikke kan genkende ansigtet. Arne markerer sit synshandicap med et emblem, men synes ikke han ser dårligt nok til at bruge hvid markeringsstok. Arne har gået i almindelig folkeskole, er uddannet smed og har været ansat i samme virksomhed i 20 år. For 1½ år siden blev hans ansættelse konverteret til fleksjob med en daglig arbejdstid på 3,7 t. Arbejdstiden er fleksibelt tilrettelagt, således at Arne i den mørke tid kan møde senere. Arne har tidligere arbejdet i virksomhedens produktion som smed, men er i sit fleksjob overgået til anden jobfunktion i produktionsplanlægningsafdelingen, hvor han er assistent for afdelingslederen. Arne oplyser, at han får en god løn. I forbindelse med den fremadskridende synsnedsættelse har Arne fået kontakt med synskonsulent, som har hjulpet med at sikre, at de nødvendige hjælpeforanstalt-

ninger blev etableret på arbejdspladsen, herunder etablering af fleksjob og dækning af merudgifter som følge af handicappet (§ 100) blandt andet til dækning af taxa- transport til skole med børnene i den mørke tid på grund af en stærkt trafikeret skolevej. Arnes arbejdsplads er indrettet med cctv læseapparat, zoomtekst forstørrelsesprogram på computeren, arbejdslampe med regulerbar lysstyrke og telefon med svagsynsvenligt tastatur. I samarbejde med IT-specialist er Arne i færd med at finde en hensigtsmæssig computerskærm, som kan arbejde sammen med IT-systemerne i produktionsplanlægningen. Arne har ikke personlig assistance.

Frederik er en 37-årig mand, som er gift. Parret har 2 børn på 5 og 7 år og bor i eget hus i en større by. Frederik er blind som følge af sukkersygeforandringer i øjnene. Han var normaltseende til han blev sygemeldt på grund af pludseligt opståede synsproblemer i 2004. Efter diverse operationer måtte man i 2005 konstatere, at Frederik var blind. Frederik har gået i almindelig folkeskole og efter 1-årigt HG kom han i lære som salgsassistent, som han afsluttede i 1996. I de efterfølgende år havde han jobs 7 steder som henholdsvis salgsleder i forskellige afdelinger, sælger og butikschef. Han tiltrådte sit nuværende job 1.7.2007 og blev fastansat i fleksjob 1.10.2007. Han startede med 3 dage om ugen kl. 9-14 og er nu oppe på 4 dage om ugen. Frederik bruger i alt 4 t om dagen på befordring til og fra arbejde. Frederik fortæller, at han har forhandlet sig til en tilfredsstillende løn i fleksjobbet. Arbejdsopgaven er kundekonsulent med aktivt telefonsalg. I perioden fra 2005 til 2007 var Frederik gennem et rehabiliteringsforløb, hvor han lærte de synskompenenserende teknikker for at kunne fungere som blind og et revalideringsforløb med praktik på en anden virksomhed før nuværende. Frederik arbejder ved computer med JAWS skærmlæserprogram, scanner og en mixer, så han kan skifte mellem lyd fra computerens syntetiske tale og telefonen. Frederik har desuden en Milestone, som er et digitalt notat-, redigerings- og afspilningsapparat og punktdisplay, som han har afleveret igen, da han finder det hurtigere at bruge 10-finger systemet på det almindelige tastatur. Frederik har personlig assistance på arbejdspladsen 12 t/uge, som anvendes til kolleger, som går ham til hånd i det daglige arbejde med indtastning i de programmer, som han endnu ikke har adgang til med sit blindhedskompenenserende IT udstyr. Til privat brug har han mobiltelefon med tale, førerhund, elektroniske lydbøger, og han bruger punkt til afmærkning. Frederik får dækket merudgifter som følge af handicappet (§ 100) p.g.a. sukkersygen, men har ankesag i gang på 11. måned i forhold til merudgifter som følge af blindheden.

5.3. Christines og Frederiks historier

Som beskrevet i det indledende afsnit om synshandicap er der forskel på, om man har et medfødt synshandicap eller er blevet stærkt svagsynet eller blind i voksenalderen. Det illustreres af disse to interviewpersoners "historier", som de er fortalt under interviewet. Det drejer sig om Christine, som har et medfødt synshandicap og Frederik, som har et opstået synshandicap

Christines historie

"Jeg opfatter jo ikke mig selv som synshandicappet"

"Jeg opfatter jo ikke mig selv som synshandicappet på den måde vel, jeg har levet uden at være inde i alt det der. Jeg har jo vænnet mig til at acceptere, at sådan er det bare. Efter jeg er blevet medlem af DBS (Dansk Blindesamfund), så får jeg jo det der blad hele tiden, og jeg tænker hver gang, at det har ikke noget med mit liv at gøre. Altså alt det de skriver om, det er så langt væk fra mit liv. For det første så har jeg ikke de problemer, og for det andet så ... der er altid nogen der brokker sig over et eller andet, og jeg tænker altså... åh! Så det jeg kigger igennem, det er bare noget med de medlemsfordele, man har. Og de der klubber det er jo for folk, der ikke arbejder, det kan jeg jo se, for på de der tidspunkter, da kan man da ikke komme ud til edb undervisning, for da er jeg da på arbejde.

Jeg ved ikke, om man kan sige, jeg har meldt mig ud af det, men jeg har aldrig brugt det, der sådan har været. Altså, vi havde selvfølgelig en synskonsulent ude, da jeg var barn, da det blev opdaget, og som min mor og far snakkede med, og hvor jeg fik et par hjælpemidler. Det var sådan en skråplade og en speciel lampe, når jeg skulle læse. Men det har sådan set været det eneste. Så har jeg bare kompenseret på andre måder. Altså, jeg har godt nok ikke kunnet se, hvad der stod på tavlerne og sådan. Under min uddannelse i gymnasiet, der fik jeg så tildelt, så jeg havde noget ekstra tid til eksamen, men ellers så har jeg ikke brugt det, og slet ikke efter jeg er begyndt at arbejde. Og så er der jo kommet alt det med computere, og så kom jeg jo lige pludselig til at tænke på, at det kunne jo godt være, at der var et eller andet, der kunne hjælpe mig, fordi jeg døjer jo simpelthen sådan med at sidde og kigge på sådan en computer. Jeg får behandling fordi jeg lider sådan af hovedpine og spændinger i nakken, det har jeg altid gjort og jeg tror det er fordi jeg skal anstrenge mig sådan, når jeg læser. Og så spurgte jeg ude på synscentret, da jeg var ude med min datter, som har arvet det og var ude at blive testet. Og der er der så noget, der hedder Zoom Tekst, som jeg har fået til computeren herhjemme, hvis jeg skal sidde og læse meget på computeren, men jeg har ikke rigtig vænnet mig til at bruge det endnu.

Min farfar havde det og min far, og det var så først da det ramte mig, at man fandt ud af, at det var noget arveligt, for det er jo ikke noget, man

har tænkt over. Min far havde det ikke i så svær grad som mig. Det var så først, da jeg kom i skole og til sundhedsplejersken, da kunne jeg overhovedet ikke se, hvad der stod på tavlen, og det var så der, det blev opdaget. Jeg har været så heldig, at jeg gik på en lille skole til 7. Klasse. Jeg havde min far som klasselærer, og han vidste det jo og var meget opmærksom på det, og det tror jeg har været godt for mig, for det har jo været det grundlæggende, jeg har lært der. Der blev der taget hensyn og gjort så jeg kunne se til det. Men derefter kan jeg godt mærke en forskel, for så flyttede jeg så skole, fordi i 8. klasse skulle man til en anden skole. Der begyndte jeg at mærke problemer, og specielt da jeg kom i gymnasiet, da synes jeg godt nok, at det begyndte at blive svært. Jeg var godt nok lost, kunne ikke se noget som helst. Selvom jeg sidder tæt på tavlen, så kan jeg jo ikke se det, og det hjælper jo ikke, at det bliver skrevet større, det skal jo være tydeligere, og det kan folk ikke forstå, de tror bare at nå nu skriver jeg stort. Så havde jeg jo så noget specielt kridt, og det bad jeg lærerne om at bruge, men de glemte det jo, og det har man jo ikke lyst til at sige hver gang i den alder. Man kommer derud til den store by på et gymnasium til ene fremmede, og lige pludselig er der rigtig mange i en klasse. Så jeg var heller ikke den person, der hele tiden ville ... jeg kan altså ikke se det ... så jeg accepterede det bare. Og så brugte jeg dem, jeg kom til at gå sammen med, de vidste det jo godt, så lånte jeg deres notater. Hvis læreren brugte overheads så spurgte jeg, om jeg måtte få de der overheads, og så tog jeg dem med hjem. Men det er jo svært i selve undervisningen, for det tager noget tid inden man får sporet sig ind på, hvad er det egentlig vi snakker om? Hvis jeg først ved, hvad det handler om, så kan jeg godt følge med, selvom jeg ikke kan se det på tavlen, eller hvis jeg har det på papir, så kan jeg godt følge med i, hvad de peger på uden at kunne se, hvad der står. Det er jo nok sådan en teknik, man lærer sig selv. Jeg har da klaret det fint, men jeg kan da godt mærke – i folkeskolen da fik jeg 10 og 11 taller, men i gymnasiet da syntes jeg godt nok, det begyndte at blive svært med mange ting, men jeg fik da min studentereksamen. Men jeg brugte lang tid på lektier, for der var mange ting... Inden jeg kunne lave de lektier, de andre skulle, så skulle jeg lige have indhentet det, jeg ikke lige havde fået fat i på klassen, og jeg havde de der notater med hjem og sad og skrev af.

Da jeg var blevet student, så arbejdede jeg først i et beskæftigelsesprojekt og så fik jeg arbejde på en institution som pædagogmedhjælper og var der i 3½ år og startede så derfra på seminariet. Egentlig ville jeg gerne være stewardesse, for jeg kunne rigtig godt lide sprog, og jeg er også nysproglig student, men så var jegovre på Blindeinstituttet i forbindelse med min uddannelse og få noget vejledning, og så fik jeg at vide med det samme, at det der med sprog, det kunne jeg godt glemme, for det kunne jeg ikke se godt nok til. Så jeg tænkte, at det ville nok også blive for svært sådan at følge undervisningen på universitetet – jeg kan sgu ikke engang finde rundt på universitetet, sådan et stort sted, jeg kan slet ikke overskue det! Men pædagoguddannelsen ville jeg jo også gerne. På seminariet var det fint nok stadigvæk med de problemer med tavlen. Det er jo så noget af det, jeg vil være meget opmærksom på med min datter, nogle af de hjælpemidler, der er blevet udviklet computer med

tavlekamera og sådan, det ville jo have været en kæmpehjælp, så kunne jeg jo ha set alt det, der stod på tavlen, og så kunne jeg bare sidde og følge med dernede. Det er jo skide smart. Så har jeg jo bare fundet ud af selv at læse mig til det. Så blev jeg så ansat her, det var jo nemt for institutionen ligger her i byen, så jeg havde faktisk fået den her stilling før jeg blev færdig.

Frederiks historie

"Det tager jo noget tid, det at lære at være blind"

Der gik ½ år, hvor man bare kunne gå og tænke det værste. Så et eller andet sted, da jeg fik at vide, at jeg var blind – altså det kunne man jo næsten sige sig selv ikke også? Det halve år der gik, inden jeg blev helt blind, med 3 operationer, da havde jeg gået og lyttet. Man kunne ikke få noget hjælp jo. Hende på kommunen prøvede at få mig ud på synscentret, men de måtte jo ikke gøre noget, før lægen havde skrevet, at jeg ikke kom til at se mere. Hun lærte mig så bare lige lidt om at spise og ledsageteknik til min kone, så jeg kunne blive ledsaget ordentligt, men ellers så måtte de jo ikke rigtig noget før doktoren havde skrevet, at jeg ikke kom til at se, og at det var varigt. Og de skrev jo hele tiden, han kommer til at se, han kommer til at se. Der kunne man jo godt lige have brugt en markeringspind, for når jeg tumlede rundt der med min kone eller mine venner – det var noget hu-ha! Fra februar og til august hvor jeg blev erklæret blind, da var der ikke så meget at hente, så der kom min kone hjem til middag hver dag og spiste middagsmad sammen med mig og sørgede for at få det lavet, og man bliver mere handicappet af uvisheden, og man er ikke motiveret, så der gik ½ år med ingenting. Jeg blev da ked af det, da jeg fik at vide, at jeg var blind, og der ikke var noget at gøre, men et eller andet sted, vidste jeg det jo godt.

Men så kom synskonsulenten og fik pustet liv i mig igen. Der gik ikke mere end 4-5 dage, så var hun der lynhurtigt. Og jeg kom jo så på ADL kursus med det samme og punktskrift og det hele. Det var super. De kom ud til mig – der kom en ADL-instruktør og lærte mig at lave mad og satte knopper på komfuret og alt sådan noget, og så begyndte punktlæreren at komme to gange om ugen og lære mig punktskrift – det blev vi enige om, at det kunne jeg lisså godt gøre, og jeg kom på det her start edb kursus, så jeg kunne lære at bruge ham JAWS (skærmlæserprogram til computeren), og vi fik bestilt en computer, så den kunne komme til at køre. Da jeg var blevet blind, så trykkede synskonsulenten lige på knappen, og så skal jeg love for, at det kom til at fungere lige pludseligt. Og så kom vi ud til synskonsulenten, og hun fortalte så om alle mulige hjælpemidler lige fra Daisy afspiller, ur og alt, og så gik det stærkt, det var jo dejligt. Så begyndte jeg at se, at det godt kunne lade sig gøre. Det er jo dejligt, når man kan gøre det selv.

I vores amt havde vi sådan en gruppe med jobkonsulenten fra kommunen, synskonsulenten og AF. De sad jo så der til et møde, og jeg kom derud og sad som "Palle alene i verden" i den anden ende – nej det var

fint nok, og jeg skulle lige fortælle om, hvem jeg var og hvad jeg ville, og hvad jeg kunne, og så sad de jo med deres tanker om, hvad jeg skulle, og det lød jo rimeligt fornuftigt, og vi blev hurtigt enige om, at jeg skulle ikke læse, for det siger mig ikke noget det der med at gå i skole. Det havde jeg ellers været ved at undersøge, men få mig et arbejde, hvor jeg kunne lave noget af det, jeg var god til, det var det, jeg ville! Og så blev vi enige om at prøve at kontakte min tidligere arbejdsplads. Så ringede jobkonsulenten et par dage efter, at nu havde hun lavet en aftale med en virksomhed, og vi skulle ud og snakke med dem. De var meget interesserede, men de vidste jo ikke rigtig – de havde jo ikke prøvet at have en blind før – men vi forklarede dem sådan og sådan, og vi blev enige om, at det skulle lykkes. De fik et nyt edb system og der kunne jeg jo så komme til at sidde og lave nogle indtastningsopgaver. Da tænkte jeg ikke så meget over, hvad det var for nogle opgaver. Jeg tænkte bare arbejde! – kolleger! – væk hjemmefra! – det lyder godt det her! I bakspejlet kan jeg se, at det var sådan noget, der var vigtigt for mig, så jeg tænkte ikke så meget over, hvilke arbejdsopgaver det var. Altså indtastningsopgaver – hvis du havde sagt det til mig i dag - hold da op! Jeg vidste jo heller ikke, hvad jeg kunne. Jeg havde været i gang med det her punktskrift, som hænger mig langt ud af halsen, og computeren, den var jeg begyndt at kunne bruge. I august aftalte vi, at jeg skulle starte d. 1. december. Jeg skulle så være på kontoret, og så kunne jeg komme med til alle møderne og skrive referater af dem både for at lære noget mere at skrive og få noget kendskab til virksomheden og lære folk at kende – ligesom være i virksomheden, for det nye edb system kom først 1. april. Men det var jo luksus – bare det at komme i gang. Så var jeg på kursus ved synscentrets IT-specialist 5 gange på 2 dage i løbet af efteråret for at lære nogle af virksomhedens dokumenter, programmer og skabeloner at kende. Og så startede jeg d. 1. december, og det var jeg rigtig godt tilfreds med. Jeg var der 20 t om ugen, og det gik jo rigtig godt i december, jeg var jo super glad ved det, og mellem jul og nytår da passede jeg også telefonen – der var godt nok ingen, der ringede, men jeg passede telefonen, hvis der var nogen, der havde ringet. Så ringede synskonsulenten til mig midt i januar for at høre, hvordan det gik. Jamen det går bare strygende. Jeg har styr på det her. Det er fantastisk, det er dejligt. "Hvad er det der er dejligt?" Mmmmm, ja det er jo fedt at ha noget at stå op til og komme ud og hilse på kollegerne. "Ok hvad med arbejdsopgaverne, hvad er du gået i gang med?" Hmmm... skriver referater. "Er det sjovt?" Næ egentlig ikke. Så jeg var jo bare glad ved kolleger og op om morgenen, og det var dejligt ikke også? Så ind til chefen: "prøv nu at høre her, vi skal have fundet på noget mere til mig og lave, for jeg kan ikke sidde og lave det her hele dagen, og jeg kan altså ikke sidde og gå på internettet herude og synes, det er sjovt, nu har jeg gjort det i 1 år, så det..." Og hun sagde så, at hun kunne godt se, at mine kompetencer kombineret med de arbejdsopgaver, som de kunne tilbyde, det harmonerede nok ikke helt. Så jeg sad og lavede de der referater 1 måneds tid endnu. Og så kom synskonsulenten herud, og så blev vi enige om, at jeg hellere måtte prøve at finde noget andet. Jeg skrev så en mail ud i koncernen med tak for denne gang, det var hyggeligt at være tilbage, og nu skal jeg videre. Et kvarter efter ringer en af mine tid-

ligere kolleger, som jeg har været i lære med, og så siger han: "Hva søren er nu det for noget?" De havde et job som kundekonsulent, han ville lige gå til chefen. Så ringede han igen et kvarter senere, "så nu har jeg snakket med ham, hvad var det du sagde med det og det og det?" Jamen jeg kan sådan og sådan, og jeg kan lære det, jeg skal kunne hos jer, inden jeg kommer. I skal bare stille en almindelig arbejdsplads til rådighed, så klarer vi resten. Så aftalte vi et møde med chefen og min synskonsulent, og så startede jeg, og nu er jeg ansat"

6. RESULTATER

Af interviewmaterialet kunne der ved kondenseringen udledes følgende fire temaer og undertemaer som værende af særlig betydning for den blinde /svagsynede medarbejders deltagelse på arbejdspladsen

Personlige kompetencer og faglige kvalifikationer	<ul style="list-style-type: none">- opgaver og krav- kontakt og relationer- holdninger og ansættelsesforhold- kompetenceudvikling- fremtid
At håndtere og kompensere for det nedsatte eller manglende syn	<ul style="list-style-type: none">- ansat på ordinære vilkår- ansat på særlige vilkår- opstået/fremadskridende synsnedsættelse- rehabilitering, synsspecialist
Befordring	<ul style="list-style-type: none">- til og fra arbejde- befordring i arbejde
Tilpasning af arbejdsplads og tilgængelighed til IT systemer	<ul style="list-style-type: none">- kommunikation- tilpasning af arbejdspladsen- afprøvning, installering og undervisning- udvikling

6.1. Personlige kompetencer og faglige kvalifikationer

De blinde/svagsynede medarbejdere i denne undersøgelse har selv søgt jobbet med undtagelse af en, der som led i et revalideringsforløb er ansat i optræning. Cheferne i virksomhederne fremhæver entydigt, at det er den blinde/stærkt svagsynede medarbejders faglige kvalifikationer og personlige kompetencer, der er afgørende for, at de er ansat eller fastholdt i virksomheden. Ved vurderingen af medarbejderen er det ikke synshandicappet, der vægtes, men en vurdering af, om den blinde/stærkt svagsynede ansøger eller ansatte passer ind i virksomheden

"Og da er det jo nok - som indenfor alt muligt andet - personen, der gør rigtig rigtig meget - og fagligheden. Det er det, der betyder noget på en arbejdsplads- altså selvfølgelig ved jeg, hun har det her nedsatte syn, og der er nogle særlige forhold, der gør sig gældende for hende, men egentlig synes jeg ikke, det spiller noget som helst ind på, hvordan jeg i øvrigt vurderer hende. Jeg vurderer hende, som den gode og dygtige medarbejder hun er"

En anden chef fortæller, hvorfor han valgte at ansætte en blind medarbejder:

"Og han var bare et overskudsmenneske, synes jeg, og havde en masse værdier og en masse gode ting, hvor han kunne tilføre jobbet noget på lige fod med en hvilken som helst anden medarbejder. Jeg kiggede ikke på hans handicap, for det kunne vi løse, efter hvad han sagde, man kunne. Det vidste jeg jo ikke noget om, hvad en blind kan. Og en blind oppe i vores center havde jeg selvfølgelig ikke lige..., hvordan gør man det? Men han havde den rigtige attitude"

Hverken de offentlige eller private chefer er vidende om, at deres virksomhed skulle have en decideret mangfoldighedspolitik eller handicappolitik indskrevet i personalepolitikken, men rummelighed i forhold til at ansætte en synshandicappet medarbejder stemmer godt overens med virksomhedens værdier og kultur. Det er de enkelte chefer/afdelingsledere, der er ansvarlige for at få løst opgaverne i deres afdeling og få ansat de rigtige medarbejdere til opgaven, og en afdelingsleder siger lige ud, at han ikke kunne finde på at ansætte en medarbejder af sociale grunde. Ansættelse eller fastholdelse af en svagsynet eller blind medarbejder bliver der set på med velvilje længere oppe i systemet, og der er eksempler på, at den rummelighed i virksomheden, som det er udtryk for, bliver fremhævet i den øverste ledelses profilering af virksomheden. Det er endog beskrevet, at en chef bevidst ser medarbejderens blindhed som et positivt element i forhold til det konkrete team og deres "team-spirit". Det er forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvilke kompetencer og kvalifikationer, der vægtes. Som eksempler på personlige kompetencer fremhæves "den rigtige attitude", "overskudsmenneske", "kunne tilføre jobbet noget", "humor", "gå-på-mod", "selv søger job", "selv har et bud på hvordan synshandicappet kan håndteres i virksomheden" og "kendskab til det at være på en arbejdsplads". Men også mere traditionelle kompetencer som "at møde stabilt" og at personen "sjældent er syg" fremhæves af en virksomhed. Som eksempler på faglige kvalifikationer nævnes: "relevant teoretisk og praktisk uddannelse", "erfaringer fra tidligere jobs" og "viden og erfaringer fra nuværende arbejdsplads".

En chef fremhæver dog, at hans medarbejder har skullet lære at være på en arbejdsplads:

"- det er der jo ikke noget at sige til, han har jo ikke så meget erfaring med at være på en arbejdsplads. Og der har vi så bare gået ind og har sat nogle rammer op. For eksempel med hunden, det er da en sød hund, men vi kan jo ikke have den til at løbe rundt mellem kunderne, så der har vi måttet sætte nogle klare regler op om, hvor hunden må være. Og det har han da så også accepteret"

"Vi har jo også meget ragelse stående, og det er da også for dårligt, men der oplever jeg, at han nogen gange demonstrerer lidt ved at gå ind i tingene, og så når der er kunder: Han kunne jo egentlig bare gå ud af bagdøren"

Også kollegerne vurderer de synshandicappede medarbejdere på, hvad de kan bidrage med på arbejdspladsen både fagligt og personligt. De fremhæver eksempelvis, at kollegaen er "højtuddannet", "teoretisk velfunderet", "kan holde os fagligt i ørerne", "perfektionist på den positive måde", "god arbejdskammerat",

"sjov", "har humoristisk sans og selvironi", "overskud og gå-på-mod". En kollega fra teamet fortæller:

"Og da kan man sige, at vi er stolte i teamet over, at vi kan rumme en blind kollega, vi har faktisk alle sammen været hjemme og fortælle om det. De små problemer vi selv kunne have, eller som opstår i teamet, dem sammenligner vi med hans situation, og så tænker vi, når han kan klare det, så kan vi vel også klare det her.."

De synshandicappede medarbejdere er bevidste om, at de vurderes på deres personlige og faglige kompetencer, hvad enten det drejer sig om, at de er "højtuddannet", "er skarp", "der er ikke så mange, der kan det her håndværk" eller at de simpelthen har en viden, som den konkrete virksomhed ikke vil miste og ønsker at fastholde på trods af et opstået synsproblem.

"Jamen den eneste grund til, at jeg er i virksomheden i dag, det er min viden. Fordi jeg har været der så lang tid, og de ved, hvad jeg står for og al den viden jeg har – det vil de ikke miste".

6.1.1. Opgaver og krav

Bortset fra de tilfælde, hvor der er manglende tilgængelighed til IT-systemet, eller at der er opgaver i virksomheden, som de blinde/svagsynede medarbejdere ikke kan påtage sig, fordi de ikke kan køre bil, er det overvejende indtryk, at de blinde/stærkt svagsynede medarbejdere kan magte de opgaver og krav, der stilles til dem på arbejdspladsen. Det kan dels skyldes, at virksomheden stiller krav til dem, som de ved, de kan honorere, eller at de bevidst har valgt et arbejdsområde, som passer til det nedsatte syn, eller at de gør en indsats ud over det sædvanlige. Flere chefer har i forbindelse med interviewet måttet tænke efter, om de tager særlige hensyn til den synshandicappede medarbejder. Men det viser sig så, at de nok alligevel i deres tilrettelæggelse af arbejdet og i deres forventninger tager visse hensyn:

"Stress, jamen det er jo op til os, vi kunne jo godt gøre hende stresset ved at pege på hende til noget, som er helt umuligt for hende for eksempel at deltage i et møde, som hun ikke kan komme til, og det gør vi ikke, det er ikke noget vi snakker om, det er bare sådan det er"

En kollega fortæller om sin stærkt svagsynede kollega:

"ja bestemt kan hun klare de krav, der er her. Hun er oven i købet god til at holde os i ørerne. Hun stiller store krav til sig selv– hun er meget selvkritisk. Jeg har sagt, at hun ikke skal stille så store krav til sig selv, for det gør vi andre ikke"

6.1.2. Kontakt og relationer

Det ser ud som om de stærkt svagsynede og blinde medarbejdere er fuldgældige medlemmer af personalegruppen og deltager i de sociale arrangementer på arbejdspladsen på lige fod med deres kolleger, hvad enten det for det unge team drejer sig om natlige byture eller for den lille virksomhed den årlige julefrokost. Af både *medarbejdere* og *chefer* fremhæves det, at et godt arbejdsklima og det, at man har en god tone og kan drille hinanden med ironi og spøg på en godmodig måde, har betydning. Et fremadskridende synshandicap kan imidlertid betyde ændringer i kontakt og relationer til kollegerne. En stærkt svagsynet *medarbejder*, der har været på virksomheden i mange år, men for kort tid siden kom ud af produktionen og startede i en ny ansvarsfuld jobfunktion på grund af det tiltagende synstab fortæller, at der er sket ændringer i kontakt og relationer til kolleger som følge af den nye jobfunktion og det nedsatte syn:

"Jeg har den indstilling, at jeg gerne vil være effektiv og tjene penge til virksomheden, og når jeg så har det sværere ved det, så arbejder jeg bare endnu hårdere, og så forlader jeg ikke min plads, for hvis jeg forlader pladsen, så skal jeg bruge noget tid på at sætte mig ind i opgaven igen, fordi jeg ser dårligt. Så bliver jeg hellere på min plads frem for at være social, og det har givet mig stress i en periode. Det kunne jeg godt mærke, at det skulle jeg ikke gøre. Jeg kom til at føle, at det hang mig langt ud af halsen, for en del af hverdagen, det er også at være social og lige koble af i fem minutter og snakke med en kollega. Den er ligeså stille gledet ud. Men jeg er sikker på den kommer igen ligeså snart jeg begynder at få overskud i det her nye job"

Også det, at man som synshandicappet ikke kan skelne ansigter og kende folk, kan have indflydelse på kontakten både til kolleger og ledelse:

"Det er ikke så nemt at skabe kontakt til kolleger og ledelse, og det er simpelthen fordi, at jeg ikke kan se ansigter. Hvis jeg skal i kontakt med en eller anden, jeg kan ikke se, hvem det er. Hvis der for eksempel står en 3-4 mand og snakker, og jeg ved, jeg skal have fat i Per. Jeg kan ikke se, om han er der. Det er svært. For dem jeg kender, da kender jeg som regel silhuetten, og jeg bruger også meget energi på at lægge mærke til stemmerne, så relationen til kollegerne er aftaget. Det er svært at bevare det sociale og holde kontakten, men det er også fordi, at i og med, at man har svært ved at læse, så har man også svært ved at følge med i noget stof – lokalstof eller andre mærkelige ting, og så har man svært ved at snakke med om nogle ting, fordi man har svært ved at få oplysninger. Det har jeg observeret – og simpelthen at have samtaleemner, som man kan stå og bytte med sine kolleger, det er meget vigtigt. Så tit og ofte, så står man bare og tier stille og til sidst så arbejder man bare"

6.1.3. Holdninger og løn og ansættelsesforhold

Virksomhedens holdning afspejler sig i løn og ansættelsesvilkår. En chef til en blind medarbejder, som er ansat i fleksjob fortæller:

"Jeg har selvfølgelig givet ham en løn, der er på fuld højde med en anden medarbejder, så han får som en almindelig medarbejder og ikke mindsteløn for at være her. Der har været lønforhandling i forhold til hans gode kvalifikationer"

Det fremhæves af flere synshandicappede medarbejdere både i ordinær ansættelse og i fleksjob, at det, at de har forhandlet en god løn, betyder meget i forhold til deres arbejdsglæde og tilfredshed. En stærkt svagsynet medarbejder fortæller om sit ansættelsesforhold:

"Mit arbejde fylder rigtig meget i mit liv, og min identitet er bygget op omkring det. Jeg kan blive rasende ved tanken om, at jeg skulle på fleksjob. Det er meget vigtigt for mig, at jeg har fundet en jobtype, hvor jeg fungerer mindst på niveau med mine seende kolleger, og at jeg har kunnet forhandle mig frem til en løn, der svarer til mine kvalifikationer"

På samme måde som virksomhedernes holdning spiller ind på de blinde/stærkt svagsynede medarbejders deltagelse på arbejdspladsen har holdninger hos personer i deres nære omgivelser også betydning for deres deltagelse på arbejdspladsen:

"det betyder noget for mig, at folk de synes, det er fedt, at jeg har fået et arbejde, det kan jeg leve højt på. Det er fedt, det har jeg det godt med, og det er både familie og venner og seende og blinde"

"Jeg kan mærke på mine venner og min familie, at de synes det er sejt, at jeg ikke bare sætter mig ned og tror, at det hele kommer til mig. Jeg vil ikke bare have stukket i hånden, at så får man pension. Jeg føler, at arbejde er godt, både fordi så har man det sociale, og så har man også..altså så tjener man jo også sine egne penge, så det er naturligt"

"Fra andre blinde kan jeg da godt mærke lidt misundelse - nej har du arbejde, hvordan har du gjort det? Ja der er nok lidt status i det. Jeg har oplevet at folk synes det er spændende, men det er ikke noget jeg sidder og fortæller om til enhver fest"

6.1.4. Kompetenceudvikling

Det generelle billede er, at de blinde og svagsynede medarbejdere i denne undersøgelse har den nødvendige viden og de nødvendige kompetencer i de stillinger, de er ansat i, og at de også i deres arbejde får mulighed for at bruge deres kompetencer. En chef oplever dog, at den særlige uddannelse for blinde, som hans medarbejder har, ikke helt lever op til kravene, men det er de i virksomheden indstillet på at kompensere for ved at give ham en individuel opkvalificering i forhold til hans arbejdsopgaver i virksomheden. Der er i virksomhederne en bevidsthed om at give de synshandicappede medarbejdere mulighed for at udnytte deres kompetencer og at indgå i et karriereudviklingsforløb. Der tilbydes medarbejderudviklings-samtaler og kompetenceudvikling på de niveauer, som er gældende for den konkrete virksomhed. En chef fortæller dog, at de særlige kurser, der vedrører IT for blinde, det søger de kommunen om, for det er meget dyrt i forhold til

prisen på de kurser de øvrige medarbejdere tilbydes. Der er i undersøgelsen eksempler på kompetenceudvikling som intern oplæring i virksomheden, kurser ud af huset og kompetencegivende videreuddannelse som diplom- og kandidatuddannelse for, som en chef udtrykker det:

"Vi ved jo godt, at ellers så smutter de - de der knippelgode medarbejdere et andet sted hen, og det er ikke fordi, man skal blive her til evig tid, men vi skal jo forsøge at give folk et arbejde, som svarer til det, de har evner og lyst til. Så karriereudvikling kan jeg helt sikkert se her"

Om man som blind eller svagsynet kan deltage i kurser og møder udenfor virksomheden kan dog afhænge af, om man kan komme derhen, det vil sige, om der er kolleger at køre med, eller man kan komme derhen med offentlige transportmidler. En stærkt svagsynet medarbejder fortæller:

"Institutionen har jo ikke så mange kursusmidler, men der kan jo godt være nogle ting, som man kunne komme til, som varer 1 eller 2 dage - foredrag eller sådan, som ikke er så dyre, og da ser jeg da tit noget, som jeg synes kunne være interessant, men så fordi det er det sted, hvor det er, så kan jeg ikke komme derhen"

6.1.5. Fremtid

På spørgsmålet om, hvor den blinde/svagsynede medarbejder er om 5 år svarer både virksomheder og blinde/svagsynede medarbejdere, at de fortsat er i arbejde. En stærkt svagsynet medarbejder med et fremadskridende synstab tror dog ikke, at han fortsat er i virksomheden.

"Jeg tror ikke, jeg er der om 5 år, så er mit syn blevet så dårligt, at så tror jeg ikke jeg kan være der mere. Det spekulerer jeg meget på. Jeg kunne tænke mig, at man fik hjælp til at finde ud af, hvor er man henne rent økonomisk, hvordan gør man hvis man bliver afskediget. Jeg er ikke i A-kasse mere, så skal jeg have fleksydelse. Jeg kunne godt tænke mig at vide lidt mere om, hvor står jeg den dag jeg bliver fyret. Personligt har jeg tegnet en forsikring af tab af erhvervsevne, men helt nøjagtigt, hvordan den opfører sig, når jeg bliver fyret, det ved jeg ikke. Det kunne jeg godt tænke mig at få belyst mere på en eller anden måde, fordi det optager mig rimeligt meget også fordi jeg har 2 børn, som stadig skal ha' til dagen og vejen"

En anden medarbejder frygter, at hun på grund af flytning af virksomheden er nødt til at holde op, da hun ikke kan komme med offentlige transportmidler til institutionens nye adresse. Det giver stor usikkerhed om den arbejdsmæssige fremtid og frygt for, at det kan blive vurderet, at hun så ikke står til rådighed:

"Så er det min store skræk at komme ind i det der system med fagforeningen, og så bliver jeg bare sendt ud til et eller andet. Hold da op hvad kommer jeg så ud i? Det kan jeg blive rigtig bange for. Og kan der tages de samme hensyn, når man kommer sammen med nogle andre og måske en ny leder? Det går jeg da og tænker meget på"

En chef fortæller, at han sagtens kan se karrieremuligheder for sin blinde medarbejder, men at et decideret karriereforløb vil afhænge af, at han kan komme op på en lidt højere ugentlig arbejdstid end de 20 t/uge, som hans fleksjob er aftalt til.

6.2. At håndtere og kompensere for det nedsatte eller manglende syn

Generelt forventer virksomhederne, at den blinde/svagsynede medarbejder selv sørger for at kompensere for det nedsatte syn. De forventer, at de ved, hvordan der kan kompenseres, og at det er den synshandicappede medarbejder, der tager initiativ til og sørger for, at det sker. At kompensere for det nedsatte syn i forhold til arbejdsituationen omfatter forskellige behov og forskellige strategier afhængigt af den blinde/svagsynede person, graden af synsnedsættelse, arbejdsituationen og de omgivelser, som den blinde/svagsynede medarbejder skal agere i. Der synes at være stor forskel på, om der er tale om en ordinær ansættelse eller om ansættelse på særlige vilkår, men også om der er tale om et medfødt synshandicap, som medarbejderen har levet med hele livet eller om et opstået og måske fremadskridende synstab.

6.2.1. Ansat på ordinære vilkår

Især for de stærkt svagsynede medarbejdere ansat på ordinære vilkår er det nedsatte syn ikke noget, som kolleger og chefer tænker over i det daglige. Det betragtes af virksomheden som noget positivt og et tegn på rummelighed:

"Det kan godt være, at det kan opfattes negativt, men jeg opfatter det selv positivt, at jeg ikke tænker over, at nu skal jeg huske, at hun har det her svage syn, men det er jo, fordi jeg ser alle de ressourcer og stærke sider hun har som det, der betyder noget og ikke det andet"

Virksomhederne har ingen kendskab til kompensationsmuligheder og forventer også, at det er den blinde/svagsynede medarbejder, der selv tager hånd om det. En chef fortæller, at han ikke tror, at den synshandicappede medarbejder ville bryde sig om, hvis han blandede sig i det, da hun ønsker at blive behandlet på lige fod med de seende kolleger. Både chefer og kolleger giver dog udtryk for undren over, hvordan deres blinde/svagsynede kollega egentlig håndterer det nedsatte syn i forhold til de forskellige arbejdsopgaver. Der er dog generelt en tillid til, at den blinde/svagsynede medarbejder er i stand til selv at håndtere det:

"Hendes perfektionistiske personlighed forstærkes nok også af hendes nedsatte syn. Jeg har også sagt til hende, at hvis hun er usikker, så sig det dog, du kan jo bare spørge om hjælp, det er der jo ikke noget flovt ved. For eksempel ved medicinoptælling. Jeg er helt sikker på, at hun ikke laver fejl, hun checker tingene 15 gange for at være helt sikker"

De stærkt svagsynede medarbejdere, som er ansat på ordinære vilkår har - som beskrevet ovenfor af en kollega - en forventning til sig selv om, at det er dem selv, der skal sørge for at kompensere for det nedsatte syn. De har en forventning om, at de mindst skal fungere på lige fod med deres seende kolleger. Det kræver for-

skellige strategier og ekstra ressourcer samtidig med, at de passer deres arbejde. Det kan for eksempel være, at den synshandicappede medarbejder har en forventning til sig selv om, at hun nærmest skal fungere til 110 % i sit arbejde. Hun oplever, at det, at hun er synshandicappet betyder, at hun skal være nærmest overkvalificeret til sit job, og hun har bevidst søgt et job, der faktisk ligger under hendes uddannelsesniveau for at være sikker på, at der ikke er nogen, der kan "sætte en finger på" hendes faglige kvalifikationer:

"Jeg skal være enormt fagligt kvalificeret for at undgå, at nogen vil synes, at jeg ikke er god nok. Der er sådan et eller andet kompenserende i det fra min side. Altså der skal ikke være noget at pege fingre ad, og det sidder dybt i mig. Det har blandt andet noget at gøre med mine øjne, at det skal være sådan, at selv hvis nogen synes – det kan så enten være kunder eller min arbejdsgiver - altså hvis de synes, at der er noget, der er lidt besværligt, fordi jeg ser dårligt - hvis der er nogle hensyn de skal tage for eksempel det med kørsel, så sidder det dybt i mig, at jeg gerne vil have, at mine ting er i orden, sådan at - ok det kan godt være, at de lige skal betale lidt ekstra på grund af det, men så til gengæld, så har hun nogle kvalifikationer, der egentlig ligger højere end de ellers måske kan forvente, at få medarbejdere der har"

En anden strategi kan være, at den synshandicappede medarbejder opbygger sig en "niche" på arbejdspladsen, hvor hun kan fungere på trods af det nedsatte syn:

"Det er da irriterende, at jeg ikke kan køre ud med beboerne, men alle de ting, jeg så gør, det er en fordel for arbejdspladsen. Jeg er jo meget opmærksom på så at gøre det, jeg kan. Hvis jeg havde kunnet vælge frit, var der måske nogle ting, jeg ikke havde taget mig af her, men jeg har det sådan, at når der så er noget, der foregår her i huset, så skynder jeg mig at sige, at det skal jeg nok tage mig af. Så det tror jeg egentlig er en fordel, for når man sådan gør det op, så tager jeg mig nok af mere her, end de andre gør. Selvom jeg så sammenligner mig med en kollega, som er med i noget andet, så laver jeg egentlig mest. Det er nok den der samvittighed, at man egentlig føler, at lisså snart der er noget, jeg kan gøre, så må jeg hellere gøre det, for det næste, det kan være, at jeg bliver nødt til at sige nej til det"

Men også at håndtere det nedsatte syn i forhold til at udøve sit arbejde kan kræve ekstra ressourcer, som der skal bruges kræfter på. En stærkt svagsynet underviser beskriver sine overvejelser i forhold til ikke at kunne genkende personer og overvejelser om, hvordan hun håndterer sit nedsatte syn i undervisningssituationen:

"Det største handicap sådan som jeg ser det, det er handicappet i forhold til ikke at kunne genkende ansigter, til ikke at kunne aflæse kropssprog, til i det hele taget ikke lige at kunne finde folk o.s.v. Og da kan man sige, at der arbejder jeg jo faktisk i en sammenhæng, hvor det er noget af det aller -, allervigtigste – det er at kunne det der med den sociale kommunikation, så derfor er jeg jo fuldstændig tvunget ud i at finde måder at overkomme det på"

"Jeg har trænet mig selv op til at gøre det (bede om hjælp) på en måde, hvor jeg bevarer min – hvad skal man sige - autoritet. For jeg står jo tit i nogle sammenhænge, hvor jeg har rollen, som den der styrer nogle ting, den der har det overordnede overblik, den som egentlig er den faglige kapacitet. Jeg bliver jo nødt til at spørge om hjælp på en måde, så jeg ikke mister noget af den her naturlige autoritet, hvor folk de opfatter mig som den der faktisk har styr på tingene. Så det er kunsten. Jeg har arbejdet meget med, at jeg skal spørge på en måde, hvor jeg ikke indtager den der lidt ydmyge rolle. Altså, det skal gøres på en måde, så det virker sådan helt naturligt. Og det synes jeg lykkes i mange situationer, men det kræver også omvendt et virkeligt stort overskud, og det er nok der, jeg synes den er svær. Altså hvis jeg virkelig har en træls dag så hahaha, så er det svært. Så kan det godt nogen gange virke næsten uoverkommeligt – også at skulle have overskud til at gøre sådan nogle ting, som folk der ikke er synshandicappede jo slet ikke behøves at bruge energi på – de kan jo bare gå ind i et lokale og gøre det sådan - ja gøre det som de nu lige synes"

Tilsvarende kan dette med ikke at kunne se ansigter og genkende personer være en barriere i arbejdssituationer, hvor man skal deltage i møder og receptioner med mange mennesker:

"Det der også fylder i mig - som jeg hver gang skal finde ud af, hvordan jeg lige håndterer - det er, når jeg skal ud og møde nye mennesker i helt nye sammenhænge. Altså det der med at kunne finde folk og kunne genkende de mennesker, jeg måske har været til møde med på et tidligere tidspunkt. Hvordan jeg gør det på en måde, så det virker naturligt. Det er nogle overvejelser, som jeg hver gang bruger energi på. Det kan også være deltagelse ud af huset i store møder eller konferencer. Så bruger jeg energi på at finde ud af, hvordan kan jeg så være der uden at blive væk – altså uden at stå der med en fornemmelse af - hvor skal jeg nu være henne? - hvor kender jeg nogen? Den er svær. Jeg er jo nødt til at bruge energi på at få kommunikeret ud, hvordan jeg ser og kunne bede om hjælp hos nogen, der overhovedet ikke ved noget om mig eller heller ikke ved noget om, at jeg ser dårligt i forvejen"

Virksomhederne har ingen information om de forskellige hjælpemidler og støtteordninger, som kan tilbydes fra det offentlige for at kompensere for det nedsatte syn, og mener heller ikke, det er deres opgave. De ordinært ansatte, som har været synshandicappet hele livet, har heller ikke en opdateret viden om, hvilke muligheder der er for kompensation for de synsmæssige barrierer i arbejdet, og op søger dem heller ikke bevidst. En medarbejder kan ikke fungere i sit arbejde uden et læseforstørrelsesapparat og har god erfaring med kommunens fleksibilitet i forhold til bevilling og hurtig sagsbehandling ved reparationer, men kunne egentlig godt også bruge et transportabelt apparat i undervisningssituationen, hvilket hun ikke har fået gjort noget ved:

"Jeg er helt afhængig af cctv (læseforstørrelsesapparat), altså jeg ville simpelthen ikke kunne arbejde hvis jeg ikke havde det. Min læsehastighed er bare vildt langsom, hvis jeg skal læse med lup. Jeg kan læse me-

get, meget stærkt på cctv, og jeg læser så godt som aldrig faglitteratur på lyd, for det går for langsomt. Jeg kan lynhurtigt drøne noget faglitteratur igennem. Jeg læser rigtig meget skønlitteratur på lyd, men det er for hyggens skyld. Så jeg kan simpelthen ikke arbejde uden mit cctv, og det har kommunen forstået, så hvis det har været i stykker, så har de været hurtige med bevillingen"

En anden medarbejder er tilfældigt blevet opmærksom på et forstørrelsesprogram til computeren i forbindelse med sin datters kontakt til den regionale synsinstitution. Hun har fået bevilget programmet til hjemmebrug, men har ikke kendskab til, hvilke muligheder der er for tilpasning, instruktion og undervisning i forhold til arbejdspladsen. Der er desuden eksempler på, at information om støttemuligheder kan fås ved deltagelse i et netværk for blinde og svagsynede borgere i arbejde etableret af den regionale synsinstitution, og en anden fortæller, at hun ikke selv er opsgående i forhold til kommunen på grund af tidligere dårlige erfaringer:

"Jeg har lidt svært ved at skulle henvende mig til kommunen for at få hjælp, for jeg har kun negative oplevelser, når der har været et eller andet – der har bare ikke været nogen forståelse, altså de har ikke engang troet på, at jeg så så dårligt. Jeg har måttet have dem fra Statens Øjenklinik til at ringe til kommunen for at sige, at det er altså rigtig nok. Det var dengang jeg skulle have min uddannelse under revalidering, så blev jeg spurgt om, hvem der sagde, at jeg så så dårligt. Man har jo ikke sådan et bevis, man kommer med. Jeg var virkelig chokeret, og jeg synes, det var så nedladende. Altså, jeg kommer jo ikke og beder om det her, hvis det ikke er nødvendigt, vel? Det er da ikke noget, jeg har lyst til, jeg synes da det er træls. Og så engang henvendte jeg mig for at få nogle andre briller, som min øjenlæge havde sagt, at jeg skulle søge. Jeg skulle bare have et ansøgningsskema, men det kunne jeg ikke få, så ringede hun nede fra kommunen og sagde, om jeg ikke lige kunne komme derop, for hun havde lige været nede på depotet og havde fundet et par briller, om jeg ikke lige kunne komme op og se, om jeg kunne bruge dem. Og så var jeg simpelthen så dum, at det gjorde jeg, det havde jeg ikke gjort i dag. Det var så ydmygende. De stod endda og spurgte, om jeg kunne se det og det. Jeg gik bare hjem og hylede, og derfor har jeg ikke lyst til at henvende mig for at få hjælp. Jeg gider ikke stå der og føle mig dum og blive talt til på den måde. Jeg har sådan set afskrevet det offentlige på den måde, det vil jeg ikke udsætte mig selv for"

På trods af, at en synshandicappet medarbejder har store problemer med befordring i forbindelse med sit arbejde, har hun ved interviewet intet kendskab til muligheden for at få bevilget personlig assistance. En anden medarbejder har en bevilling på personlig assistance (8 t/uge), men synes ikke, at hun har tilstrækkelig hjælp af ordningen og mangler eksempler på, hvordan den praktisk kan arrangeres.

"Det kan jo godt være træls, at jeg ikke kan tage ud af huset med beboerne, for det er jo det, der er sjovt, så har jeg jo fået lavet det her personlig assistance (8 t/uge), men det fungerer bare ikke. Vi har en vikar her, som gerne vil være det, men nogen gange, så er hun på arbejde i

forvejen som vikar, så kan jeg jo ikke bruge hende, og andre gange, så er det jo det, at vi ved jo ikke altid alting på forhånd – jeg kan jo ikke bruge det, hvis vi lige skal op til lægen. Det er mere at jeg nogle gange har aftalt med hende, at hun kommer, og så kan vi køre med en beboer, men jeg synes ikke det fungerer. Altså jeg har jo lagt det ind på den måde, at når vi har fået en 8 ugers plan, så har jeg kigget igennem, hvornår der var behov, og der har jeg så lagt det ind, og det har også fungeret, når det kunne passe. Det er jo så også det med, om det passer, altså hvis der skal bruges en vikar, så er det selvfølgelig det, hun skal, og hun får jo også mere for det. Det er også for nogle få timer, at hun skal køre frem og tilbage og så til den løn. Det bliver ikke let at finde andre, der kan det”

6.2.2. Ansat på særlige vilkår

Med ansættelse på særlige vilkår (fleksjob, deltid sammen med pension eller optræning som led i en revalideringsplan) er der mulighed for at kompensere for nogle af de barrierer, som synshandicappet medfører, for eksempel med nedsat arbejdstid på grund af en lang og strabadserende befordring til og fra arbejde, udtrætning, fordi det kræver stor koncentration at udføre arbejdsfunktionerne med det stærkt nedsatte syn, eller at det at klare sine daglige opgaver i hjemmet er meget ressourcekrævende, og kun levner overskud til arbejde på deltid. Den nedsatte arbejdstid kan betyde, at man kan få sit liv til at fungere. At overgå fra ordinær ansættelse til job på særlige vilkår (fleksjob) kan af den synshandicappede medarbejder opleves som en stor lettelse:

”Det (fleksjobbet) har simpelthen givet mig et overskud. Før var jeg færdig, når jeg kom hjem, jeg kunne ikke være der for børnene. Det kan jeg nu, nu har jeg overskud til dem når jeg kommer hjem”

Flere chefer fremhæver, at det kræver en virksomhed af en vis størrelse at integrere eller fastholde en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. Der skal være mandskab og afsættes ressourcer til at oplære og understøtte medarbejderen. Modsatningsvis er der dog en virksomhed, som fremhæver betydningen af at virksomheden er lille og nærmest som en familie, hvor man tager sig af hinanden som vigtig for den blinde medarbejders deltagelse på arbejdspladsen. I det første tilfælde er der tale om store virksomheder med teamsamarbejde og i det sidste tilfælde en lille virksomhed, hvor den blinde medarbejder har selvstændige konkrete opgaver, som han skal udføre hver dag. En chef fortæller, at man i virksomheden skal lære at håndtere for eksempel det at have førerhund, og at det kræver åbenhed fra begge parter at finde en god løsning:

”og så var vi ude at lave et stykke arbejde, og da så jeg så lige mig selv bruge min arbejdstid på at gå rundt og lufte hunden. Det var helt barokt, jeg arbejder jo hurtigere end ham, og så gik jeg rundt der med en pose og samlede høm-høm`er! Så aftalte vi, at når vi er ude på jobs, hvor vi kører sammen, så bliver hunden hjemme. Vi finder ud af det”

Fra cheferne beskrives det som betydningsfuldt, at der informeres ud i virksomheden om synshandicappet og de særlige hensyn, der skal tages, når en nyansat blind medarbejder starter i virksomheden eller en mangeårig medarbejder overgår til en anden arbejdsfunktion på grund af et opstået synshandicap. Denne information kan ifølge cheferne både komme fra virksomheden og fra den synshandicappede, men også ved at den synshandicappede selv giver til kende, at han er synshandicappet - for eksempel ved at bruge en form for markering. En nyansat blind medarbejder fortæller, at det har været af stor betydning for hans funktion på arbejdspladsen, at der er informeret ud i virksomheden, inden han startede, og at chefen brugte tid på at introducere ham i huset:

"Og jeg var med min chef - det er man ikke normalt - rundt og hilse på samtlige medarbejdere i hele huset og i alle afdelinger. Først så havde min chef sendt en mail rundt i huset, om hvem jeg var, og at jeg har hunden, og at de ikke må snakke med hunden, når den er på arbejde. Og det er fint nok, for så er der ikke nogen, der går hen og rører ved den. Og så var jeg med min chef rundt i hele huset og i alle afdelinger for at hilse på, og det har egentlig været dejligt, for så tænker de ikke, hvad er det for en, der render rundt der. De ved, hvem jeg er, og så har man sådan en kontakt til alle mennesker - det tog jo så også det meste af en dag, men det gør det hele meget nemmere, og det var også det, min chef lagde stor vægt på, at alle vidste, hvem jeg er, så de ikke bare tænker hvad søren er nu det for noget"

Men også som blind ansat på særlige vilkår i fleksjob, hvor der er taget hensyn til de barrierer, som synshandicappet medfører, kræver det ekstra ressourcer at udføre de almindelige dagligdags gøremål på virksomheden som at færdes og at spise frokost sammen med kollegerne. Det udtrykkes af en blind medarbejder:

"men det er hårdt at være blind! Altså man skal da lære godt nok tænke på mange ting udover det, man skal lave. Man er træt når man kommer hjem, så er man færdig. Ned og spise i kantinen og sådan..., man bruger meget tid på at sidde og tænke på, at nu skal jeg sidde ordentlig, og det skal ikke flyde, og jeg skal ikke spilde - og alting det skal bare være ekstra meget i orden, fordi jeg tror folk, de kigger. Det gør de jo ikke, for det har de ikke tid til, men jeg vil gerne vise, at jeg har styr på det"

6.2.3. Opstået synsnedsettelse/fremadskridende synstab

Ved et opstået synshandicap og en fremadskridende synsnedsettelse kan det imidlertid være vanskeligt både for virksomheden og for den synshandicappede medarbejder dels at komme ud af den tidligere arbejdsfunktion i rette tid og dels blive oplært i den nye. Således beskrives det af den stærkt svagsynede medarbejder:

"- den opgave havde jeg frabedt mig flere gange, for jeg følte ikke, jeg kunne gøre det ordentligt, efterhånden som jeg fik sværere og sværere ved at læse. Det oplevede jeg ikke, de hørte helt efter på det tidspunkt."

Der er så sket noget siden, men det har taget for lang tid, det har ikke været tilfredsstillende. Jeg har følt mig presset i opstartfasen (i den nye stilling) altså hvor man jo siger, at man har en vis tid, hvor man skal sættes ind i alle de der funktioner, hvordan alting hænger sammen. Den har været lidt svær, fordi nogen gange, så får jeg ikke altid de ting at vide, som jeg skal. Og så min chef, han har også travlt, han har alle mulige gøremål, og der er nogen gange, så har han opgaver ude af huset også, og så har jeg ikke fået de oplysninger, jeg skal bruge for at kunne komme videre med de opgaver, jeg er blevet sat til. Det har været et pres, det har det"

Fra chefens perspektiv fremhæves, at det er meget vigtigt, at den blinde/svagsynede medarbejder erkender, at han har et problem, er åben overfor det og melder det ud til kolleger for eksempel ved at markere, at han ser dårligt. Chefen fortæller, at han har brugt rigtig meget tid på at oplære medarbejderen i den nye arbejdsfunktion, og at han betragter sig selv som hans mentor. Han beskriver, at virksomheden altid bruger mentor til nye medarbejdere, men når der er tale om en person med et handicap, er det hans erfaring, at der skal være tilknyttet en mentor hele tiden. Selv om chefen oplever, at han har brugt rigtig meget tid på oplæringen, har det for den stærkt svagsynede medarbejder imidlertid ikke været helt tilfredsstillende. Han fortæller:

"Der er behov for tid og tålmodighed, når jeg skal lære. Tempoet skal ned. Hvis han viser mig noget på computeren, så glemmer han.. så står han bare hurtigt og gør noget med nogle genvejstaster, og så står jeg og kigger på ham - jeg så bare overhovedet ikke, hvad han gjorde, så er det som om --, så er der ikke tid til at bruge den tid, som jeg skal bruge i min situation for at lære det, det har jeg faktisk været lidt frustreret over. Jeg tror simpelthen, han glemmer det. Jeg har altid været hurtig og effektiv, og det hænger jo ved, og når han viser noget - det plejer man normalt kun at gøre 1 gang eller ½ gang, så har jeg fattet det. Men problemet det er, at når man så ser dårligt, så ser jeg ikke hvilke menuer han går op i, og udskriv der, og følgekort der - det når jeg simpelthen ikke at følge med i. Når jeg først har lært det, så sidder rutinen der, så kan jeg gøre det lisså hurtigt som de andre, men i oplæringsfasen, da skal man virkelig have sat tempoet ned, og den, der oplærer én, skal lade mig prøve selv og have tålmodighed til at vente. Det har givet meget stress og spekulationer. Det er vigtigt det med, hvor lang tid det tager, så man simpelthen sørger for, at der kommer ressourcer på i oplæringsfasen, sådan at det bliver en succeshistorie. Hvis ikke jeg havde haft den status og erfaring, som jeg har på den her virksomhed, så tror jeg ikke engang, jeg kunne have klaret det"

Da medarbejderen fik information om muligheden for at formalisere en mentorfunktion og bevilge timer til det fra det offentlige, var han ikke i tvivl om, at det ville have været en stor hjælp i hans situation.

6.2.4. Rehabilitering, synsspecialist

Når det drejer sig om personer med et opstået syns handicap, hvad enten det er glidende eller pludseligt, er der behov for at lære at gøre ting på en ny måde. Der kan være behov for hjælpemidler og særlige tilpasninger på arbejdspladsen, at få lært de synskompenserende teknikker til at kommunikere, færdes, at klare dagligdags opgaver mm.. Synshandicappet kan betyde, at der skal tages særlige hensyn som for eksempel ansættelse på særlige vilkår. Der er også behov for, at den synshandicappede - gennem en indre proces – får mulighed for at bearbejde den nye situation. Denne rehabiliteringsproces beskrives som hjulpet godt på vej af en synskonsulent med særlig indsigt og kompetencer på synsområdet. Med hensyn til den indre proces, beskriver følgende citat, hvad synskonsulentens holdning til ham og hans arbejdsmæssige fremtid betød for en *blind medarbejders* egen opfattelse af fremtiden:

"Han kom hurtigt ud til mig, efter jeg var blevet blind, og så sagde han, om jeg havde fundet ud af, hvad jeg ville være. Og så tænkte jeg, har han ikke fattet, at jeg er blind eller hvad? Det var jo helt klart med til – ja den sætning, den glemmer jeg aldrig. Men så kom vi jo til at sidde og snakke om det, og han fortalte om muligheder, og det.. jeg var helt for- tumlet da han gik, og jeg tænkte – hold da op, jamen der er jo et liv for- ude. Jeg havde jo forestillet mig ... "blind", "gyngestol" og " hund der lå under stolen" og sådan. Men han kom, og han fik lige pustet livet ind i mig igen"

For den blinde medarbejder, som selv havde søgt og fået jobbet gennem sit netværk, betød det meget, at virksomheden kun skulle forholde sig til én person, nemlig synskonsulenten, som så koordinerede i forhold til kommunen og virksomheden og den IT-specialist, som sammen med virksomhedens IT afdeling skulle sørge for at få arbejdspladsen tilpasset:

"Så ringede han (synskonsulenten) til jobkonsulenten i kommunen og for- talte hende, at nu havde jeg fået jobbet, og så kørte det jo helt fint, så var der ingen problemer, da var jeg lige ved at være nervøs. For det du- er ikke, hvis hun (den kommunale jobkonsulent) også skulle ud og god- kende det. Det er nok, at vi har én kontaktperson. Nu har jeg jo været i private virksomheder altid, og man har ikke tid til alt det der med at snakke med 15 forskellige mennesker om det samme – det duer bare ik- ke."

I et andet tilfælde har det været en hjælp for kommunen, at få de nødvendige informationer til sagsbehandlingen fra synskonsulenten:

"Den der § 100, den har synskonsulenten hjulpet mig med første gang, hvor jeg skulle have det bevilget. Hun hjalp også, da jeg skulle have fleksjob, for da sagde de, at det var en lang og broget vej at få bevilget det. Men det viste sig, at det var det ikke, da først synskonsulenten fik beskrevet situationen. Men det var sagsbehandlerens udgangspunkt, for hun kendte jo ikke min situation"

Også for virksomheden, som ønskede at ansætte den blinde ansøger, betød tilstedeværelsen af syns konsulenten, at de turde give sig i kast med opgaven:

"Det med at få det hele sat i gang på arbejdspladsen har fungeret fint. Vi har jo ikke rigtig vidst, hvilke muligheder man havde, så der har vi fået meget hjælp af synskonsulenten. Det har fungeret rigtig fint, så jeg har ladet det være lidt ovre i deres hænder og sige, hvad kan der tilkomme os – det har de jo prøvet masser af gange, og de har jo været i samarbejde med ham lang tid før han kom her, så der har vi haft en rigtig fin dialog. Så det er ikke noget jeg har brugt tid og kræfter på. Han (synskonsulenten) har været god til at hjælpe, og han har også været med, da vi tog snakken med kommunen, og fortalt os, hvordan vi skulle agere, og hvilke systemer, vi skulle have sat op, og vi har jo selvfølgelig sat en almindelig arbejdsplads op, og så har de supporteret med det ekstra støtte, han skulle have omkring de teknologiske midler"

6.3. Befordring

Når man er blind eller stærkt svagsynet kræver det at færdes koncentration og stor opmærksomhed og eventuelt at man lærer det (mobility-undervisning). Det kan både dreje sig om at komme til og fra arbejdspladsen, men også at færdes inde på arbejdspladsen, så man kan finde rundt og ved, hvor de forskellige funktioner er. Flere synshandicappede medarbejdere beskrev befordring som den største barriere for deltagelse på arbejdspladsen. Kan jeg komme derhen? – det er det første og altafgørende spørgsmål, der dukker op, når en stærkt svagsynet eller blind person skal vurdere, om han eller hun vil eller kan søge et job. Det kan betyde, at de jobs som søges enten ligger i den by, hvor man bor, så der er gå afstand mellem hjem og arbejdsplads, eller jobsøgningen begrænser sig til jobs, som man med rimelighed kan nå med offentlige transportmidler. Og så kommer så overvejelserne: - kører de offentlige transportmidler tidligt nok til, at jeg kan nå at være på arbejde, når jeg har morgenvagt? - skal jeg skifte bus med de anstrengelser og risiko for fejl, det giver? - er der driftsforstyrrelser, så jeg ikke kan nå frem? - hvor lang tid skal jeg bruge på transport til og fra arbejde, og kan det hænge sammen med mit øvrige liv? Fusioner og flytning af arbejdsplads kan være spændende og fornyende, men for den stærkt svagsynede eller blinde medarbejder kan det skabe stor usikkerhed og utryghed, som handler om, hvor den nye arbejdsplads kommer til at ligge, og om man kan komme derhen. I løbet af en arbejdsuge skal man måske møde på forskellige adresser indenfor et stort geografisk område. Det kræver ressourcer i form af tid, energi og gå-på-mod at få den udfordring til at gå op, og i sidste ende kan det vise sig umuligt og medføre, at den blinde/stærkt svagsynede medarbejder er nødt til at sige sit job op. Som en af de stærkt svagsynede medarbejdere fortæller:

"og egentlig så er det en åndssvag ting, for når jeg er her, så fungerer jeg jo 100 %, det er jo bare det med at komme frem og tilbage, og egentlig så handler det jo bare om penge, for man kunne jo bare sætte sig ud i en taxa for eksempel, men jeg har jo ikke råd til at betale en taxa"

for at køre mig frem og tilbage på arbejde hver dag, fordi så kunne jeg jo bare gøre det, altså jeg tænker sådan på politikere og andre direktører jeg læser om i avisen"

Som stærkt svagsynet med et "usynligt handicap" kan der dog være særlige udfordringer forbundet med det at færdes på virksomheden:

"Det er vigtigt at signalere overfor sine kolleger, at man har et problem, fordi nu vores gulvfarve for eksempel. Den er sådan hvid - grå, og så var der én en dag - han tænkte sig ikke om - fordi han havde glemt et eller andet, så gik han tilbage, så stillede han sådan en dunk med noget hvid væske i, og dunken var også hvid - den forsvandt i gulvet. Da kom jeg gående og faldt over den, jeg kunne ikke se den. Da var det også vigtigt for mig at fortælle dem, at det duer ikke at stille sådan noget"

6.3.1. Til og fra arbejde

Befordring til og fra arbejde er som tidligere beskrevet et stort problem for flere af medarbejderne. For personer i ordinær ansættelse kommer den ekstra tid til befordring oveni en almindelig arbejdstid. En medarbejder i ordinær ansættelse har for nyligt skiftet job, fordi hendes arbejdsplads blev fusioneret, og det således blev umuligt for hende at komme til og fra arbejde med offentlige transportmidler. En anden medarbejder i ordinær ansættelse har helt bevidst søgt job i den by, hvor hun bor, men forudser nu problemer som følge af en kommende fusion:

"Men det er jo så det, at den (arbejdspladsen) bliver jo ikke ved med at ligge her. Nu skal vi slås sammen med en anden institution. Det er ikke bestemt hvor det bliver henne, men jeg tror det bliver i X-købing, og så skal jeg finde noget andet, for det er meget besværligt at komme dertil. Jeg har flere gange tænkt på at jeg godt kunne tænke mig noget andet, men jeg kan simpelthen ikke finde noget, hvor jeg kan se, at det kan passe med at komme frem og tilbage. Det er det største problem. Der var på et tidspunkt, hvor jeg rigtig godt kunne tænke mig at skifte arbejde, men det gik mig simpelthen sådan på, at det var så umuligt det der med transporten, og så har jeg simpelthen lavet den prioritet, at det derhjemme kom først, og så kom arbejdet bagefter, fordi jeg ved, hvor meget det ville gå ud over det derhjemme - med børnene og sådan - hvis jeg skulle bruge så meget tid."

For personer på fleksjob er det en del af skånehensynet, at arbejdstiden er nedsat, så der er taget hensyn til den ekstra tid til befordring. En blind medarbejder, som rejser med tog ved hjælp af førerhund bruger 1½ t hver vej på befordring til og fra arbejde, men på grund af nedsat arbejdstid i fleksjobbet (kl. 9-14) giver det en samlet arbejdstid væk fra hjemmet på 9 t om dagen, og det betegner han som overkommeligt. En anden person på fleksjob, som har en synsnedsættelse, der medfører natteblindhed, har en fleksibilitet indbygget i den nedsatte arbejdstid,

som betyder, at han kan møde senere om vinteren, hvor der er mørkt om morgenen. Han bor tæt på virksomheden og kan gå frem og tilbage, men har fået støtte til taxatransport til at ledsage børnene til skole:

"Jeg har haft bevilget hjælp, hvor jeg fik udbetalt et beløb om måneden og jeg skulle så selv håndtere dem, fordi de kunne ikke finde ud af at ansætte en til at køre for mig – altså privat, og så fik jeg udbetalt nogle penge, og det kunne jeg kun få i den mørke periode. Den første gang, jamen er du nu sikker på...? fordi jeg skulle bruge det til at køre mine børn, jeg skulle krydse en trafikeret vej. Jamen det kunne jeg ikke få, fordi det var jo ikke mig, det var jo mine børn. Jamen det er da mig, der skal sørge for, at mine børn kommer af sted, så må det jo også være mig. Nå så fik jeg da endelig bevilget det, men så blev den fjernet fra mig igen ligeså snart, det blev lyst, og nu er jeg så ved at søge den igen, og deres argument for, at jeg ikke skal have den den her gang, det er, at nu er børnene blevet så store, at nu behøver de ikke at have hjælp. Det irriterer mig grænseløst, at jeg skal bruge så meget krudt på det, når loven er der, for jeg har jo under 10 % syn tilbage, så jeg er jo i en form for kategori på godt og ondt"

6.3.2. Befordring i arbejdet

Barriererne i forhold til befordring viste sig også at være afgørende for indholdet i arbejdet, både vedrørende de arbejdsopgaver de stærkt svagsynede medarbejdere kunne påtage sig i virksomheden, og om de kunne deltage i møder uden for huset, engagere sig i tillidsposter eller deltage i kompetenceudvikling, som foregik udenfor arbejdspladsen.

"Hovedproblemet, altså noget der irriterer mig i min dagligdag, det er jo stadig transporten. Det er det, der nogle gange gør det lidt træls, for selv om jeg får penge for at tage til møde i Y-købing, altså jeg får dækket mine timer, så stadigvæk er det en belastning, for jeg tager jo dobbelt så lang tid om at komme derud sammenlignet med en person, der kan sætte sig ind i en bil og køre derud. Så det er jo noget der fylder meget i min dagligdag, og stadigvæk er det jo også sådan, at i min jobfunktion vil der på sigt kunne være flere og flere møder ud af huset, og hver gang jeg skal sådan noget, så er det træls og bøvlet og ikke dermed sagt, at det ikke godt kan løses på en eller anden vis, men det er noget, der kræver noget ekstra energi og ekstra tid. Altså, jeg kan ikke bare gøre det sådan rutinemæssigt, hver gang skal jeg forholde mig til, hvordan kommer jeg derhen og hvordan gør jeg det"

Det tager lang tid at komme omkring med offentlige transportmidler. Er man som blind eller stærkt svagsynet medarbejder nødt til det i sin arbejdstid, er det ikke en selvfølge at skrive den medgåede tid på som arbejdstid. Man nøjes måske med at skrive den tid på, som man ved, at en seende kollega i egen bil ville have brugt på turen. En kollega fortæller, hvordan den stærkt svagsynede kollega tager den ekstra transporttid på egen kappe:

"Hun underviser jo også ud af huset, og eftersom hun jo ikke kan køre bil, så er hun afhængig af offentlig transport, og så gik det op for mig for nylig, at det hun tidsregistrerer i forhold til at køre med offentlige transport frem og tilbage, det er svarende til, hvad hun sådan mener, det vil tage i almindelig bil. Indimellem har jeg også været afhængig af at skulle tage offentlig transport, og helt naturligt skriver jeg selvfølgelig den tid på, som det har taget mig at køre med offentlige transportmidler. Så fik jeg så snakket med hende om det – helt tilfældigt - og det er jo ikke fordi, der er nogen, der har sagt til hende, at vi honorerer kun din køretid, som om du kørte i bil, det er hende selv der har lavet begrænsningen. Så har hun tygget på den og summet på den, og nu er hun altså begyndt at registrere den tid, hun reelt bruger. Og da vi snakkede om det, så sagde hun noget i retning af— "jamen, jeg skal jo ikke ligge andre til ..." "det skal jo ikke komme til at koste andre..", den tog jeg så op med hende, for jeg tænkte det går da ikke"

Også muligheden for at deltage i møder ud af huset i forskellige sammenhænge eller i kurser begrænses af, om det er muligt at komme dertil med offentlige transportmidler eller om andre kolleger også skal deltage:

"Og så er der møder og undervisning uden for huset, hvor jeg synes, det er meget besværligt. Hvis vi alle skal af sted, er det jo ikke et problem, men hvis det bare er mig, så nogen gange så... Jeg ser nogle gange nogle ting, som jeg godt kunne tænke mig at komme til for eksempel nogle kurser. Det første jeg kigger efter, det er hvor det er henne, og ligger det ikke et sted, som jeg rimeligt nemt kan komme til, så kigger jeg ikke mere på det, åh det var da irriterende. Og nu hvor vi er blevet slået sammen med 2 andre institutioner, er det blevet endnu værre. Der er møder, jeg slet ikke kan komme til for eksempel som sikkerhedsrepræsentant, fordi der ikke går busser. Der var et møde, og jeg tænkte bare nå.. så viste det sig at tillidsmanden også skal derover, nå men så kan jeg køre med hende. Men så tænker jeg, hvad nu hvis hun er syg den dag? – jeg kan ikke komme derover så, og selvom jeg så brugte hele dagen på det, så kunne det ikke lade sig gøre. Det kører i baghovedet hele tiden. Jeg tager mig selv i det, at det jeg først kigger efter, det er hvor er det er henne, hvilken by er det i? Busforbindelserne herude bliver bare dårligere og dårligere. Og på sådan et lille sted, der er der jo lisså mange udvalg som på store institutioner"

6.4. Tilpasning af arbejdsplads og IT-tilgængelighed

Som blind eller stærkt svagsynet medarbejder er man i de fleste arbejdsområder afhængig af en hensigtsmæssig arbejdspladsindretning. Det kan dreje sig om hensigtsmæssig belysning, afmærkning, forstørrelse eller at informationer kan modtages eller sendes på alternative medier for eksempel ved hjælp af syntetisk tale.

6.4.1. Kommunikation

Chefer og kolleger til svagsynede medarbejdere har erfaret, at det er hensigtsmæssigt, at man, når man skriver meddelelser i hånden til den svagsynede medarbejder, tænker på at skrive tydeligt, og at man uddeler skriftligt materiale før mødet eller sikrer sig, at den svagsynede medarbejder har adgang til sit læsehjælpemiddel (cctv) ved eventuelt at holde mødet på hendes kontor. De blinde og svagsynede medarbejdere har ikke problemer med at håndtere den daglige kommunikation på arbejdspladsen. Alle håndterer mailsystemerne på arbejdspladsen undtagen en, som modtager besked på sin hjemmemail om hvilke arbejdsopgaver, han skal lave dagen efter. En stærkt svagsynet medarbejder beskriver, hvordan mailbaseret kommunikation er en stor hjælp for hende

"Det er simpelthen bare en kæmpehjælp, for da kan jeg jo sammenligne med, da jeg startede på min tidligere arbejdsplads der i -98, da var det stadig sådan noget med opslagstavler, sedler i dueslag til hinanden og sådan noget, og det var jo noget værre bøvl for mig. Det var rigtig træls, så for mig har det betydet vanvittigt meget, at det er IT baseret, rigtig meget. Al kommunikation foregår via mails, via konferencer, alt hvad jeg skal finde af information ligger i bestemte systemer på nettet. Det gør en enorm forskel, så efter det blev indført, så er der nogle ting, som jeg før faktisk var helt ude af stand til selv at kunne finde ud af, som jeg kan selv"

6.4.2. Tilpasning af arbejdspladsen

Det er de blinde /stærkt svagsynede medarbejdere, der skal sørge for information om - og etablering af de relevante hjælpemidler og støtteordninger på arbejdspladsen. Det er holdningen både hos den synshæmmede medarbejder og i virksomheden. Nogle gange kniber det imidlertid både med information og også med viden om, hvor man kan henvende sig og hvordan hjælpen rent praktisk kan fungere. For blinde og stærkt svagsynede medarbejdere er det især hjælpemidler til computerarbejdspladsen, som er nødvendig, For en stærkt svagsynet medarbejder er der egentlig behov for en særlig tilpasning af computerarbejdspladsen

"Jeg er faktisk en af dem hernede, der mest laver det skriftlige arbejde, og det laver jeg på computeren, men så vidt det er muligt, så gør jeg det simpelthen derhjemme, fordi vi har en større skærm derhjemme, og så synes jeg, det er lækkert, at jeg kan sidde for mig selv, for jeg sidder med næsen helt oppe i skærmen. Når man sidder og skal skrive, jeg har ikke noget som jeg kan sætte papiret op på, så skal jeg jo ned og se på papiret og så finde det igen oppe på skærmen. Sidste gang da klistrede jeg det op på skærmen, men det fyldte jo så noget på skærmen, da jeg sad og skrev. Jeg blev så irriteret over det – jeg dør jo også rigtig meget med spændingshovedpine"

6.4.3. Afprøvning, etablering, instruktion og undervisning

At finde frem til hvilket hjælpemiddel, en svagsynet eller blind medarbejder har brug for, kræver særlig indsigt på området og udvælgelse og etablering skal som

regel ske i samarbejde med virksomheden. Men selv om man får et forstørrelsesprogram som svagsynet, så skal det installeres på arbejdspladsen, og man skal lære at bruge det. Det kan være helt uoverskueligt at skulle sætte sig ind i en ikke læsevenlig manual og i et nyt program. En svagsynet medarbejder fortæller, hvordan hun må undvære en tilpasset computerarbejdsplads, fordi hendes mand ikke har haft tid til at lægge programmet ind på hendes computer:

"Jeg har godt nok fået det der Zoomtekst (forstørrelsesprogram), men så er der jo sådan en moppedreng (manual) med. Ja og jeg snakkede faktisk med en, der havde med det der edb at gøre, da jeg fik Zoomtekst at der vist var et kursus eller sådan noget. Det er jo noget med at lære systemet at kende, for at sætte sig ind i den der moppedreng, den måde kan jeg altså ikke lære det på, og det står jo også så småt, at det er helt umuligt. Så jeg fik jo bare den der diskette. Men det er jo min mand, jeg får til at ... jeg kan jo ikke finde ud af det. Så han fik det så lagt ind derhjemme, men så har han aldrig fået det gjort hernede, for det er jo så lige med at finde en tid til det, hvor det lige kunne passe, at han har tid. Men jeg har da lige tænkt på igen, at nu skal vi have det gjort. Men nu har vi også lige fået nyt system hernede, og hvordan passer det så sammen med Zoomteksten?"

For blinde medarbejdere er tilgængeligheden til virksomhedens IT-system ofte en udfordring, fordi JAWS skærmlæserprogrammet skal kunne arbejde sammen med systemet. Det kræver en særlig ekspertise og samarbejde med virksomhedens IT afdeling at få det etableret. Den nyansatte blinde medarbejder har været i et rehabiliteringsforløb, og er derigennem i kontakt med en synskonsulent og en særlig sagkyndig IT-specialist indenfor synsområdet, hvilket både den blinde medarbejder og chefen beskriver som helt nødvendigt:

"Synskonsulenten og IT specialisten har været en fantastisk hjælp og var her, da vi tog snakken med kommunen og fortalte os, hvordan vi skulle agere, og hvilke systemer vi skulle have sat op, og vi har selvfølgelig sat en helt almindelig arbejdsplads op, og så har de så supporteret med det ekstra støtte, han skulle have på de elektroniske midler. Der er en masse tekniske ting, og der er så synskonsulenten og deres IT-specialist og vores egen IT mand, hvor de sidder og kommunikerer. Og vi har afleveret en PC til IT- specialisten, så de kan se på det samme billede, som han (den blinde medarbejder) kører med her, så de kan arbejde videre med at få det integreret. Så vi kører sådan et dobbelt-løb. Der har været en velvilighed i virksomheden, for vores IT verden er ikke lige sådan noget, vi piller i og laver selvstændig adgang til, så det skulle jeg selvfølgelig lige have accept til"

For en blind medarbejder betød manglende tilgængelighed til virksomhedens IT-system, at han ikke kunne udføre alle dele af sit job, hvilket han fandt meget utilfredsstillende:

"Det, der skal til i første omgang, det er, at vi får systemerne til at virke. Når de virker, så kan jeg komme til at lave de opgaver, og så kan jeg

komme til at snakke med kunderne om alt. Det kunne jeg rigtig godt tænke mig"

Der er imidlertid store udfordringer i at få det kompensierende IT-udstyr til at fungere sammen med virksomhedens systemer, og det har betydet, at det i starten har været nødvendigt at supplere med personlig assistance til indtastning af ordrer i virksomhedens ordresystem:

"Jeg får i øjeblikket 10 t personlig assistance om ugen. Det er en fra afdelingen, der bliver trukket ind til det. Det er jo så fordi, at systemerne ikke er helt klar endnu alligevel, så der er nogle ting, jeg ikke kan gøre. Når jeg sidder og sælger varen, så sidder jeg og skriver ind i et Excel ark, og så skal der jo en til at taste det ind bagefter. Det har jeg så personlig assistance til blandt andet"

6.4.4. Udvikling

Det kan være en stor udfordring at få de synskompenserende programmer og virksomhedens IT-system til at arbejde sammen, og det kan være årsag til, at den blinde eller svagsynede medarbejder ikke kan komme til at fungere og udnytte sine faglige kvalifikationer og kompetencer:

"Men det er jo sådan nogen ting, hvor jeg lissom ikke helt kan være med endnu, for der er nogle ting, jeg ikke får læst ordentligt op. Nu var IT konsulenten her så i sidste uge, så nu er vi ved at få det lavet, så den læser det rigtigt op. Det er jo frygteligt, hvis jeg sidder og taster noget ind, og så det ikke passer – colli contra styk contra container, det kunne jo blive noget frygteligt noget. Det kan løses. Nu bare lige, da han var her sidst (IT specialist) og kunne fortælle: "nu skal du bare gøre sådan og sådan", så løste det jo mange problemer. Så nu er det så lige det der SAP, han skal i gang med, det er noget meget stort noget, som store virksomheder har, og det er først nu, det er blevet rigtig tilgængeligt for JAWS – jeg er den første i Danmark, der skal til at knokle med det, men han (IT specialisten) har haft kontakt til kolleger i både – det er et tysk program- Tyskland og USA, der ved lidt om det. Det skal nok komme til at fungere, men det bliver dejligt, når engang, jeg kan gøre det hele selv. Jeg kan jo godt lave mit arbejde med den personlige assistance – jeg slipper jo bare for det kedelige arbejde, som mine kolleger siger, men det kan godt være, det lyder dumt i deres ører, men det ville jeg jo gerne kunne selv, så jeg kan sige, det her, det har jeg sgu lavet. Men det kommer"

6.5. Diskussion

Forventningen til sig selv blandt de blinde/svagsynede medarbejdere - og i særlig grad hos medarbejderne ansat på ordinære vilkår - om at fungere på lige fod med deres seende kolleger svarer til de fund, som den norske sociolog Johan Tveit Sandvin fandt i sit studium fra midt 90'erne, hvor han undersøgte fire generationer af funktionshæmmede borgere i efterkrigstidens Norge. Han fandt, at den unge generation (+ 20-årige), i højere grad end de to ældre generationer (+ 40 og + 60)

identificerer sig med gruppen af ikke - funktionshæmmede unge, som de er opvokset sammen med. Den unge generation har ifølge Sandvin et personligt livs - projekt uden reference til andet end deres egen personlige identitet og interesser. Dette er i modsætning til de tidligere generationer, som følte et kollektivt fællesskab med andre med samme funktionshæmning. Sandvin argumenterer for, at det ikke er et valg men et livsvilkår i den postmoderne tid, som kan betyde, at disse unge er dobbelt sårbare dels i forhold til andre unge uden funktionshæmning, og dels fordi de er nødt til at lægge afstand til brugerorganisationen, som ellers har været til støtte i forhold til funktionshæmningen (Sandvin 2001, Sandvin 2003).. Sandvin fremhæver, at det kan betyde, at de funktionshæmmede unge ikke får den kompensation, som de har brug for i deres "konkurrence" med kolleger. Det fremgår også af undersøgelsen, at virksomhederne møder de blinde og stærkt svagsynede medarbejdere som medarbejdere på lige fod med de seende kolleger med de muligheder og barrierer det giver for de blinde/svagsynede medarbejdere.

Den positive holdning i virksomhederne, som denne undersøgelse afspejler, skal ses i sammenhæng med, at undersøgelsen kun omfatter virksomheder med blinde og svagsynede ansatte. De synshandicappede medarbejdere har fået "åbnet døren ind til virksomheden", de har fået mulighed for at vise deres kvalifikationer og kompetencer. Undersøgelsen viser ikke noget om de barrierer, som blinde eller svagsynede ansøgere kan opleve i forbindelse med at finde job og blive ansat på en virksomhed.

7. KONKLUSION OG PERSPEKTIVER

7.1. Konklusioner

Denne undersøgelse viser, at det er personlige faktorer som *faglige kvalifikationer* og *personlige kompetencer*, der er afgørende for, at de blinde og svagsynede medarbejdere er ansat eller fastholdt i virksomhederne, og som har betydning for deres deltagelse på arbejdspladsen. Den holdningsmæssige kontekst i de undersøgte virksomheder er præget af værdier som rummelighed og mangfoldighed, og det at en virksomhed kan rumme en blind kollega ses som en ressource og fremhæves i ledelsens profilering af virksomheden. Virksomhederne tilbyder individuelle lønforhandlinger, medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling på lige fod med andre medarbejdere både til medarbejdere i ordinær ansættelse og medarbejdere ansat på særlige vilkår. Medarbejderne er indstillet på "livslang læring" og undersøgelsen viser, at der tilbydes kompetenceudvikling, der strækker sig fra kursus på jobbet til efteruddannelse på kandidatniveau. Medarbejderne giver klart udtryk for, at det betyder meget, at de har kunnet forhandle sig til en tilfredsstillende løn, som modsvarer deres kvalifikationer og kompetencer, også selv om de er ansat på særlige vilkår i fleksjob. Med undtagelse af en medarbejder med en fremadskridende synsned-sættelse, har de forventning om fortsat at være på arbejdsmarkedet om 5 år enten i en arbejdsfunktion svarende til nuværende eller i en anden position som del af en karriereudvikling. Når der ses bort fra tilgængelighedsproblemer i forbindelse med IT og befordring, kan de synshandicappede medarbejdere klare de opgaver og krav, som er indeholdt i deres arbejdsfunktion, mindst ligeså godt som deres seende kolleger. En enkelt virksomhed fremhæver dog, at der skal arbejdes med medarbejderens manglende erfaring med at være på en arbejdsplads. Kontakt og relationer til kolleger og chefer er ikke anderledes end for deres seende kolleger. Der bør dog være særlig opmærksomhed på, at medarbejdere med en opstået og/eller fremadskridende synsned-sættelse kan have så store vanskeligheder med at varetage deres arbejdsopgaver at kontakten til kolleger nedprioriteres.

Virksomhederne forventer i overvejende grad, at de synshandicappede medarbejdere selv *tager hånd om de vanskeligheder, som det nedsatte syn medfører*. Det forventes, at de synshandicappede medarbejdere selv har information om - og adgang til relevante hjælpemidler og støtteforanstaltninger. Barriererne som følge af det nedsatte syn varierer, og strategierne for at håndtere disse barrierer varierer også. Medarbejderne ansat på *ordinære vilkår* har en forventning til sig selv om at fungere på lige fod med deres seende kolleger og har udviklet forskellige strategier til at "dække" over de barrierer, som det nedsatte syn medfører. Det stiller imidlertid store krav til dem, og de yder en stor ekstra indsats i forhold til deres seende kolleger. De blinde/svagsynede medarbejdere, som er ansat på *ordinære vilkår* har ikke information om støttemuligheder og får i flere tilfælde ikke den kompenserende støtte, som de har brug for og ifølge lovgivningen er berettiget til. Ansættelse på *særlige vilkår* kan for den blinde eller stærkt svagsynede

medarbejder være en stor lettelse, som kan give overskud til det øvrige liv. Ved ansættelse på særlige vilkår er der i højere grad taget hensyn til de blinde/stærkt svagsynede medarbejderes særlige behov, og virksomhederne fremhæver, at det kræver åbenhed, information til kolleger, en virksomhed af en vis størrelse, og at der afsættes tid og ressourcer til at integrere eller fastholde den synshandicappede medarbejder i virksomheden. Modsat fremhæves dog også det hensigtsmæssige ved en lille virksomhed, hvor man tager sig af hinanden som en familie. For medarbejderne med et *opstået synshandicap* er der et særligt behov for synskompenserende støtte og undervisning for at lære at fungere i den nye situation, som synshandicappet. Det kan dreje sig om et decideret rehabiliterings-/revalideringsforløb med undervisning i kompenserende teknikker for at fungere som blind, men det kan også dreje sig om, at man som ansat i en virksomhed på grund af et tiltagende dårligt syn må overgå til anden jobfunktion og ansættelsesform medførende et behov for indretning af arbejdsplads med kompenserende udstyr, oplæring i ny arbejdsfunktion og etablering af ansættelse på særlige vilkår. I begge tilfælde gav både de synshandicappede medarbejdere og deres chefer udtryk for, at det var tilfredsstillende med den synsfaglige ekspertise, som havde understøttet den proces. Der bør være særlig opmærksomhed på, hvordan en medarbejder med fremadskridende synstab får tilpasset sin jobfunktion og eventuelt oplæres i nye arbejdsopgaver.

Barrierer i de fysiske omgivelser fremhæves af de blinde svagsynede medarbejdere som af stor betydning for deres deltagelse på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet i det hele taget. Det er især barrierer i forhold til *befordring* og *tilgængelighed til virksomhedernes IT-systemer* og behovet for en *tilpasset computerarbejdsplads*, der fremhæves. Disse barrierer påvirker hvilke arbejdsopgaver og advancements- og karrieremuligheder, der er for den blinde/svagsynede medarbejder.

Om der er mulighed for *offentlig befordring* til og fra arbejdspladsen er bestemmende for, hvor de blinde og stærkt svagsynede medarbejdere kan søge arbejde, og om de kan skifte job. De må prioritere mellem at fastholde et job tæt på, hvor de bor og have overskud til familien eller skifte til et job med lang daglig transporttid. Begrænsningerne i forhold til befordring kan føre til mange bekymringer i forbindelse med forestående fusioner og usikkerhed på, om de kan stå til rådighed i forhold til A-kassen og fortsat være dagpengeberettigede. Barrierer vedrørende befordring påvirker også, hvilke arbejdsopgaver de blinde/svagsynede medarbejdere kan påtage sig, hvilke udvalg og møder de kan deltage i og hvilke kurser de kan søge. De kan være nødt til at afstå fra arbejdsopgaver og karrieremuligheder på grund af befordringsproblemer. For personer i fleksjob eller i job ved siden af pension er den daglige tid til befordring indregnet i de skånehensyn, der er årsag til fleksjobbet, og arbejdstiden er således reguleret ind herefter, men stadig er befordring med offentlige transportmidler strabadserende og kræver energi, når man er synshandicappet. Desuden er der eksempel på, at en chef opfatter den nedsatte arbejdstid som en barriere for medarbejderens karriereudvikling. Undersøgelsen viser, at flere synshandicappede medarbejdere og virksom-

heder ikke har information om de støttemuligheder, der findes for eksempel om personlig assistance, men også i det tilfælde, hvor de benyttes, opleves det af den synshandicappede medarbejder ikke at fungere tilfredsstillende i den praktiske dagligdag.

IT-tilgængelighed. Med undtagelse af en af virksomhederne i denne undersøgelse var det en forudsætning for den blinde/stærkt svagsynede medarbejders arbejdsfunktion, at de kunne fungere på virksomhedens IT-system. Elektronisk kommunikation på mail fungerer godt, og beskrives som en stor lettelse for de blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. Undersøgelsen viser imidlertid tilgængelighedsbarrierer i forhold til IT. Det kan dels være, at der ikke var en *tilpasset computerarbejdsplads* til rådighed for den synshandicappede medarbejder på arbejdspladsen og dels, at der var problemer med kompatibiliteten mellem henholdsvis de synskompenserende programmer og virksomhedens IT-system eller de programmer, som den blinde skulle anvende i sit arbejde. Der var manglende information om muligheder for synskompenserende udstyr på arbejdspladsen og manglende information om, hvem der kunne sørge for afprøvning, fremskaffelse og installering af udstyr på arbejdspladsen. Men der var også manglende information om mulighed for undervisning i brug af udstyret i forhold til den konkrete arbejdssituation. Både de synshandicappede medarbejdere og virksomhederne gav udtryk for, at det var helt nødvendigt med samarbejde med IT-specialist med specialviden indenfor synsområdet, både i forhold til tilpasning af computerarbejdspladsen og i forhold til at skabe tilgængelighed og samarbejde mellem de synskompenserende computerprogrammer og virksomhedernes IT-systemer. I det sidste tilfælde var der behov for et individuelt udviklingsarbejde i samarbejde mellem IT-specialist på synsområdet, virksomhedens IT-afdeling og internationale specialister for at give den blinde medarbejder mulighed for at kunne fungere og løse sine opgaver på arbejdspladsen.

7.2. Perspektiver

Denne undersøgelse peger på vigtigheden af, at blinde og svagsynede unge får tilfredsstillende faglige kvalifikationer gennem uddannelse og mulighed for at udvikle deres personlige kompetencer. Der er lovgivningsmæssig mulighed for specialpædagogisk støtte i undervisningssituationen, og det er en udfordring at få den etableret, så det ikke bliver en uddannelsessituation som beskrevet i casen "Christines historie". Personlige kompetencer som kendskab til det at være på en arbejdsplads fremhæves i undersøgelsen og det sætter fokus på betydningen af, at også blinde og svagsynede elever eller studerende får mulighed for praktik i deres skole- eller uddannelsesforløb. Det understøttes af en undersøgelse blandt 88 studerende ved Århus Universitet i perioden 2004 til 2005, som anbefaler relevant erhvervsarbejde i forbindelse med studiet (Dræby Sørensen 2007).

De blinde/svagsynede deltagere i denne undersøgelse sammenligner sig med deres seende kolleger. De har et betydeligt merarbejde for at kompensere for de barrierer som det nedsatte syn medfører. Dette dilemma, som også Sandvin be-

skriver (Sandvin 2001, 2003) stiller særlige krav til den information og støtte, som skal formidles til de synshandicappede medarbejdere og virksomhederne fra kommunernes jobcentre for at give dem en reel mulighed for at deltage på lige fod med seende kolleger på arbejdspladserne. Ifølge Sandvin og ifølge casen "Christines historie" lægger de afstand til medlemsorganisationen, og der bør være fokus på, hvordan de så får adgang til information om støttemuligheder.

Undersøgelsen peger på barrierer i de fysiske omgivelser især vedrørende befordring og tilgængelighed til virksomhedernes IT-systemer og behov for en tilpasset computerarbejdsplads. Netop fleksibilitet i forhold til at kunne komme omkring og tilgængelighed til IT-systemer er kerneelementer i det postindustrielle arbejde, som ifølge Thyssen blandt andet er præget af fleksibilitet, ubestemt arbejdsplads, hyppige jobskift, opløsning af grænser m.m. (Thyssen 2005). For at sikre, at medarbejdere med nedsat syn kan fungere på fremtidens arbejdsmarked, er det således nødvendigt, at der tages hånd om de befordringsmæssige og IT-tilgængelighedsmæssige barrierer.

De befordringsmæssige barrierer, som undersøgelsen afdækker, omfatter utilstrækkelig kollektiv trafik, og manglende mulighed for at kompensere herfor. Problemet med at komme til og fra arbejde ser ifølge undersøgelsen ud til at blive større i takt med, at virksomheder fusionerer, og den kollektive transport bliver dårligere i landområderne. Før revisionen af pensionsloven i 2003 kunne den gruppe af synshandicappede medarbejdere, som denne undersøgelse omfatter, alene på baggrund af deres synsbrøk få udløst et fast månedligt beløb til dækning af de ekstraudgifter, som deres synshandicap medførte i forhold til at varetage et job (Invaliditetsydelse). Det blev ændret i 2004, og dækning af merudgifter som følge af handicappet (SEL § 100) ser ifølge undersøgelsen ikke ud til at være en realistisk mulighed. Personlig assistance kan bevilges til befordring i selve arbejdsfunktionen, men det er ifølge undersøgelsen svært at få til at fungere i den praktiske dagligdag. Lang og strabadserende befordring til arbejdspladsen kan betyde, at en blind medarbejder må ansættes på særlige vilkår med nedsat tid for at få hverdagen til at fungere. Det er imidlertid et dilemma, at netop den nedsatte arbejdstid kan hæmme mulighed for karriereudvikling, da visse arbejdsfunktioner forudsætter, at man er på arbejdspladsen i mere end 20 timer om ugen.

Med hensyn til tilpasning af computerarbejdspladsen, som var nødvendig for 5 af de 6 synshandicappede medarbejdere i denne undersøgelse, viser undersøgelsen, at der mangler information om de muligheder for compensation, der findes, men bestemt også en helt konkret hjælp til at få hjælpemidlerne installeret på arbejdspladsen og få instruktion og undervisning, så man ikke som synshandicappet medarbejder skal være afhængig af, om ens ægtefælle har tid til at lægge det kompenserende udstyr ind, eller man skal bruge energi på at sætte sig ind i en ikke læsevenlig tyk manual, før man overhovedet kommer i gang med at bruge det synskompenserende hjælpemiddel. Virksomhederne har fokus på deres virksomheds IT-sikkerhed, og det kræver en særlig synsfaglig IT-ekspertise at samarbejde med virksomhederne om at få gjort virksomhedernes IT systemer tilgængelige for

den blinde/svagsynede medarbejders kompenserende IT-programmer. Især de store virksomheders Citrix systemer giver store udfordringer, og der må iværksættes et helt konkret udviklingsarbejde i hvert enkelt konkret tilfælde, hvor en blind eller stærkt svagsynet medarbejder skal kunne fungere på lige fod med sine seende kolleger. Det vil være en stor udfordring at sikre, at disse tilgængelighedsbarrierer kan fjernes i hvert enkelt konkret tilfælde på et arbejdsmarked, hvor IT bliver en vigtigere og vigtigere del af de blinde og svagsynede medarbejders arbejdsfunktion på alle niveauer. Dette stiller store krav til jobcentrene, som skal bevilge løsningerne, men afslører også et behov for, at jobcentrene har mulighed for at tilknytte synsfaglig ekspertise og at den synsfaglige ekspertise har mulighed for hele tiden at være ajour med løsningsmuligheder i forhold til nye udfordringer, som den teknologiske udvikling medfører, samt at påvirke udviklingen, så de almindelige systemer bliver tilgængelige for alle - også blinde og svagsynede.

8. LITTERATUR

Bengtsson S (1997): "Handicap og funktionshæmning i halvfemserne". København: Socialforskningsinstituttet, 97:1

Borg T (2002): "Livsførelse i hverdagen under rehabilitering". Ph.d. – afhandling. Institut for Sociale Forhold og Organisation. Aalborg Universitet

Brandi S, Hildebrandt S (2003): "Mangfoldighedsledelse. Om mangfoldighed i virksomheds- og samfundsperspektiv". København: Børsens Forlag

Clausen T, Pedersen JG, Olsen BM, Bengtsson S. (2004): "Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?" København: Socialforskningsinstituttet

Dansk Blindesamfund (2004): "Tilgængelighed i detaljen"
http://www.dkblind.dk/om_os/udgivelser/tilgaeng-i-detaljen/

Dræby Sørensen, Anders (2007): "Jobparathed – overgangen mellem universitetsuddannelse og arbejdsmarked for personer med handicap". Rådgivnings- og støt-tecentret ved Århus Universitet

Frstrup J (2000): "Beskæftigelse – delrapport 7", Dansk Blindesamfund

Froestad J et al (2000): "Funksjonshemning, politikk og samfunn". Oslo: Gyldendals Akademisk

Goffman E (1975): "Stigma. Om afvigerens sociale identitet". Copenhagen. Nordisk forlag

Jensen L, Petersen L, Stokholm G. (2007): "Rehabilitering teori og praksis". København: FADLs forlag

Kvale S (1997): "Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview". København: Hans Reitzels Forlag

Larsen B, Schademan HK, Høgelund J (2008): "Handicap og Beskæftigelse 2006". København. SFI, 08:10

Lindseth A & Norberg A. (2004): "A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience". Scand J Caring Sci; 18; 145-153

Lüneborg P. (2000) Er de små handicapgrupper blevet usynlige? i "Handicaphistorisk Tidsskrift okt. 2000". Århus: Dansk Psykologisk Forlag

Murphy R., Scheer J., Murphy Y., & Mack, R. (1988): "Physical disability and Social Liminality: A Study in the Rituals of Adversity", Social Science Medicine, vol. 26, no 2, pp 34-78

Rehabiliteringsforum m.fl. (2004) : "Hvidbog om rehabiliteringsbegrebet – rehabilitering i Danmark".

Sandvin J.T. (2003): "Loosening Bonds and Changing Identities: Growing up with Impairments in Post War Norway". Disability Studies Quarterly, Spring vol 23, No 2. Society for Disability Studies

Scott Robert A (1969): "The making of Blind Men. A Study of Adult Socialization". New York, N.Y. Princeton University, Russel Sage Foundation

Sundhedsstyrelsen (2003): "International Klassifikation af Funktionsevne, Funktions- evnenedsættelse og Helbredstilstand".

Söder M (2003): "Normalisering, handicappolitik och forskning". I Nirje: "Normaliseringsprincippet", Studentlitteratur, Lund, Sweden.

Sørensen L. (2000): "Præsentation af en rehabiliteringsmodel til arbejdsfastholdelse og arbejdsintegration for personer med neddsat funktionsevne". Århus: Synscentra- len.

Synspartnerskabet evalueringsrapport 2004.

Thyssen O. (2005): "Værdiledelse. Om organisationer og etik". København: Gyl- dendal

Wiederholt M (2005): "Dansk handicappolitiks grundprincipper". København: Det Centrale Handicapråd

Lovgivning:

Beskæftigelsesministeriet:

Lov om kompensation til handicappede i erhverv

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Lov om aktiv socialpolitik

Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel

Indenrigs- og sundhedsministeriet:

Sundhedsloven

Skatteministeriet:

Ligningsloven

Undervisningsministeriet:

Bekendtgørelse om specialpædagogisk støtte under erhvervsuddannelser

Lov om specialpædagogisk bistand ved videregående uddannelser,

Lov om specialundervisning for voksne

Velfærdsministeriet:

Lov om Social Service

9. BILAG

- BILAG 1 Brev til deltagere
- BILAG 2 Beskrivelse af undersøgelse til deltagere
- BILAG 3 Interviewguide til de blinde/svagsynede medarbejdere
- BILAG 4 Medlemmer styregruppe
- BILAG 5 Opmærksomhedspunkter skematisk oversigt

BILAG 1

Kære

Vi henvender os til dig, fordi du som blind eller stærkt svagsynet borger har været i kontakt med Center for Syn og Kommunikation, Region Midtjylland³ eller Institut for Syn og Teknologi, Region Nordjylland⁴. Gennem de to institutioners journalsystem har vi fundet frem til et antal personer, som lever op til de kriterier, vi har opstillet for deltagere i undersøgelsen **"Deltagelse på arbejdspladsen"**, og du er en af dem. Vi vil derfor bede dig tage stilling til, om du ønsker at deltage i undersøgelsen - nærmere beskrivelse er vedlagt.

Hvis du ønsker at deltage, bedes du også overveje, hvem i din virksomhed vi skal kontakte for at få en aftale om interview med din nærmeste chef og en nær kollega. Du vil indenfor de næste 14 dage blive ringet op fra henholdsvis Center for Syn og Kommunikation og Institut for Syn og Teknologi derom.

Selve interviewundersøgelsen omfatter 6 virksomheder, og vi vil ud fra tilbage-meldingerne på denne henvendelse sammensætte en undersøgelses-gruppe, som bedst muligt dækker de opstillede udvælgelseskriterier. Hvis du ikke bliver en del af den primære interviewgruppe, vil vi gerne benytte os af dine erfaringer gennem et fokusgruppeinterview sammen med andre blinde og stærkt svagsynede sidst på året eller først i det nye år.

I opgørelsen af undersøgelsesresultaterne og den endelige rapport vil du som nævnt i beskrivelsen være sikret anonymitet. Vi håber, du vil medvirke i undersøgelsen og gennem seriøse og dokumenterede undersøgelsesresultater være med til at sætte fokus på forholdene for blinde og stærkt svagsynede på arbejdspladsen og derigennem skabe større indsigt både i virksomhederne og i samfundet som helhed, men også blandt gruppen af blinde og stærkt svagsynede og i det støttesystem, som skal kunne træde til med relevant støtte

Med venlig hilsen

Lene Sørensen

Region Midtjylland

Center for Syn og Kommunikation

³ tidligere Synsinstituttet, Århus Amt, Syns og Teknologicentret Viborg Amt.

⁴ tidligere Synsinstituttet, Nordjyllands Amt

BILAG 2

DELTAGELSE PÅ ARBEJDSPLADSEN

- blinde og stærkt svagsynede medarbejdere

Arbejdsmarkedscenter Nord har fra Arbejdsmarkedsstyrelsen fået midler til at udarbejde en undersøgelse af hvilke faktorer, der påvirker blinde og stærkt svagsynede borgeres deltagelse på arbejdspladsen.

Undersøgelsen er en kvalitativ interviewundersøgelse på 6 virksomheder, der har en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. Gennem interviews med henholdsvis den synshæmmede medarbejder, den nærmeste chef samt en nær kollega vil vi - ud fra disse tre perspektiver - opsamle oplevelser og erfaringer med blinde/stærkt svagsynedes deltagelse på arbejdspladsen.

Målet med undersøgelsen er at få større indsigt i, hvilke muligheder og barrierer, der opleves ude på de konkrete virksomheder og derigennem pege på, hvad der fungerer godt, men også på udviklingsfelter, som der kan arbejdes med.

Hensigten er at formidle denne viden ud til virksomheder, til gruppen af blinde og svagsynede, til støttesystemet og til samfundet i almindelighed i håbet om, at det kan bidrage til at skabe bedre forhold for blinde og svagsynede på arbejdspladserne, større rummelighed og mangfoldighed i danske virksomheder og dermed øge blinde og svagsynede borgeres mulighed for at være aktive på arbejdsmarkedet.

Resultaterne af undersøgelsen vil blive formidlet i en rapport, som vil danne baggrund for en række anbefalinger på området. Der vil på baggrund af rapporten blive udarbejdet pressemeddelelse og artikler til relevante tidsskrifter. Deltagerne i undersøgelsen er sikret anonymitet. Det vil ikke fremgå, hvilke personer eller virksomheder, der har været inddraget i undersøgelsen ligesom stillingsbetegnelser og lignende forhold vil kunne sløres efter nærmere aftale med deltageren.

De 6 virksomhedsbesøg med interviews vil blive afviklet i løbet af september og oktober 2007, fokusgruppeinterview i december eller januar 2007 og rapporten vil ligge færdig i starten af 2008.

Projektansvarlig

Projektmedarbejder

Erik Knudsen
rensen

Lene Sø-

Arbejdsmarkedscenter Nord
i Rehabilitering

Ergoterapeut/Master

Synshandicappedes deltagelse på arbejdspladsen september 2007

INTERVIEWGUIDE

Navn _____

Virksomhed _____

Stilling _____

Alder _____

Tak fordi du vil deltage i dette interview, som er et af i alt 6 virksomheds-interviews, som udgør undersøgelsen ”**Deltagelse på arbejdspladsen – blinde og svagsynede medarbejdere**”. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet - Arbejdsmarkedsstyrelsen. Formålet er at komme i dybden med, hvad er det der er på spil ude i de virksomheder, hvor blinde og svagsynede er ansat – hvad fungerer godt og hvad kunne der med fordel gøres noget ved? Og det vil vi gerne høre om både fra den blinde/svagsynede ansatte men også fra en kollega og fra en chef. Det du fortæller mig bliver sløret eller anonymiseret, således at vi ender op med en rapport, der giver en samlet fremstilling af hvad de forskellige grupper (blinde/svagsynede medarbejdere, kolleger og chefer) har af oplevelser/erfaringer i forhold til de enkelte temaer. Jeg vil gerne optage interviewet på en mini-disc optager. Det bliver slettet, når rapporten er skrevet. Er det i orden?

Vi er i interviewet interesseret i at komme i dybden med det, som er vigtigt for dig – dine personlige oplevelser og erfaringer med at være på din arbejdsplads. Derfor har vi ikke på forhånd formuleret en række spørgsmål, men vil koncentrere os om det, som du finder vigtigt at trække frem. Interviewet vil forme sig som en samtale, hvor det, vi kommer til at tale om, i høj grad er styret af dig.

Vi har dog i undersøgelsen fastlagt en række temaer, som vi gerne vil have information om, og det vil jeg spørge nærmere ind til, hvis vi ikke kommer ind på det gennem din historie. Men først vil jeg gerne have oplysninger om nogle facts.

Facts

Opfatter du dig selv som blind ____ eller stærkt svagsynet ____

Er din synsnedsættelse medfødt ____ eller kommet til senere i livet ____ alder ____

Hvor har du gået i skole ____ Uddannelse _____

Arbejdskarriere til nu _____ Nuværende ansættelsesform _____

Arbejdsopgaver i nuværende virksomhed _____

gift/samlevende __/__ børn ____ bolig _____

Narrativ

Prøv at fortælle mig nærmere om dit arbejde her i virksomheden. Jeg er interesseret i at høre noget om, hvad du synes fungerer godt, men også hvad du synes fungerer mindre godt i forhold til det, at

du er blind/ svagsynet medarbejder. (*Intervieweren forfølger den interviewedes svar og søger ny information/nye vinkler på emnet: (hvad skete der i den episode du talte om..., kan du huske en situation hvor..., har du flere eksempler på det..., hvad tænkte du så..., hvad gjorde du egentlig...*)

Temaer, der skal sikres oplysninger om i forhold til arbejdssituationen:

AKTIVITETER

Synes du, at du bruger din uddannelse og viden i tilstrækkelig grad i dit nuværende arbejde? Hvad kunne eventuelt være anderledes? Synes du at du får mulighed for at udvikle din viden og kompetencer tilstrækkelig grad (tilbud om kurser og efteruddannelse)? Hvad kunne du eventuelt ønske dig?

Oplever du, at du kan magte de opgaver og krav, der er til dig på arbejdspladsen. Oplever du, at du har tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af dit arbejde, hvad kunne eventuelt være anderledes? Har du problemer med at klare stress og andre psykologiske krav i dit arbejde? Hvad kunne du eventuelt ønske dig anderledes?

Hvordan håndterer I kommunikationen (skriftlig, beskeder, mails, kalender mm) dels i forhold til arbejdsopgaverne, og dels i den daglige kommunikation med kolleger og med ledelsen? Er du tilfreds med det, eller hvordan kunne det eventuelt være anderledes?

Hvordan håndterer du at færdes – dels i forhold til at komme til og fra arbejde, i forhold til arbejdsopgaverne, og på arbejdspladsen? Er du tilfreds med det, eller hvordan kunne det eventuelt være anderledes?

Hvordan oplever du, det er at skabe kontakt til dine kolleger og ledelsen på arbejdspladsen? Er du tilfreds eller hvad kunne du eventuelt ønske dig anderledes? Hvordan oplever du dine relationer (formelle og uformelle) til dine kolleger og til ledelsen på arbejdspladsen? Er du tilfreds eller hvad kunne du eventuelt ønske dig anderledes?

KONTEKST

Hvilke hjælpemidler og støtteordninger bruger du for at kompensere for dit nedsatte syn? Hvordan påvirker det din arbejdssituation? (hæmmende/fremmende)

Hvor meget følelsesmæssig og praktisk støtte får du i forhold til dit arbejde, og af hvem (familie, venner, ligesindede, kolleger, ledelse, professionelle)? Hvordan påvirker det din arbejdssituation? (hæmmende/fremmende)

Hvilke holdninger/forventninger oplever du, at der er til dig i forhold til arbejdsmarkedet (karriere og karriereudvikling), og hvordan påvirker det din arbejdssituation (fremmende/hæmmende)? - fra samfundet, - fra familie og venner, - fra andre blinde/svagsynede, - fra din chef og kolleger, - fra de professionelle (sagsbehandlere, synskonsulenter m.m.)

Hvordan oplever du det offentlige støttesystem? Får du i tilstrækkelig grad den støtte du har brug for, og er du tilfreds med den måde støtten ydes på? Hvordan påvirker det din arbejdssituation (fremmende/hæmmende)

Fremtid: Og til sidst: Hvordan ser dit arbejdsliv ud om 5 år?

Jeg har ikke flere spørgsmål, har du mere du gerne vil sige, før vi slutter interviewet?

BILAG 4

Medlemmer af styregruppen

Jan Fristrup, Dansk Blindesamfund

Erik Knudsen, Økonomi- og Planlægningschef, Arbejdsmarkedscenter Nord,
Århus Kommune

Jesper Piculell , Projektkoordinator, Arbejdsmarkedscenter Nord, Århus Kommune

Lene Sørensen, Teamansvarlig, Center for Syn og Kommunikation, Region Midtjylland

BILAG 5 Opmærksomheds punkter skematisk oversigt

Skemaet nedenfor er et sammendrag af de eksempler, som er nævnt af interviewpersonerne i undersøgelsen. Det er tænkt som en checkliste over opmærksomhedspunkter, som det kan være nyttigt at overveje i forbindelse med arbejdspladser, hvor der er blinde og svagsynede medarbejdere. Det opsummerer, hvad der for nogle medarbejdere og i nogle virksomheder fungerer godt, og hvad der med fordel kan udvikles på

	Det fungerer godt at...	Der er en udfordring i forhold til at...
Faglige kvalifikationer og personlige kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder har de faglige kvalifikationer som virksomheden efterspørger. Det kan være: relevant teoretisk eller praktisk uddannelse, erfaring fra tidligere jobs, erfaringer fra nuværende arbejdsplads mm. - den blinde/svagsynede medarbejder har de personlige kompetencer som virksomheden efterspørger. Det kan være: den rigtige attitude, overskudsmand, kunne tilføre jobbet noget, humor, gå-på-mod, møder stabilt, sjældent syg, selv søger job, selv har bud på hvordan synshandicappet kan håndteres i virksomheden, erfaringer fra at være på en arbejdsplads 	<ul style="list-style-type: none"> - manglende funktion af det kompenserende udstyr og manglende tilgængelighed til virksomhedens IT udstyr blokerer for, at den blinde/-svagsynede medarbejder kan udnytte sine kompetencer - manglende mulighed for befordring betyder at den blinde/svagsynede medarbejder er forhindret i frit at søge relevante jobs eller fastholde sin ansættelse ved fusioner/strukturændringer i virksomheden - manglende eller besværlig befordring afskærer den blinde/svagsynede medarbejder fra at påtage sig relevante og eventuelt udviklende arbejdsopgaver - en blind medarbejder, der er ansat første gang skal lære at være på en arbejdsplads
At håndtere synshandicappet	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder selv har en strategi til at håndtere barrierer, som er forårsaget af synshandicappet (behov for hjælpemidler og støtte, ikke at kunne kende folk, at bede om hjælp og samtidig bevare sin autoritet mm) - virksomheden har en vis størrelse, så der kan afsættes mand- 	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder selv kompenserer for barriererne ved at arbejde hårdere, længere mm.

	<p>skab og ressourcer til oplæring, støtte og assistance</p> <p>- virksomheden er lille, man tager sig af hinanden</p> <p>- der informeres i virksomheden om synshandicappet og de særlige hensyn, når en synshandicappet bliver ansat</p>	
Læring og anvendelse af viden	<p>- der tilbydes medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling på alle niveauer (intern oplæring, kurser, diplom og kandidat)</p> <p>- der hos medarbejdere og virksomhed er forventning om - og støtte til karriereudvikling</p>	<p>- en særlig uddannelse for blinde ikke lever op til nutidens krav indenfor branchen</p> <p>- der hos en synshandicappet medarbejder opleves behov for mere tid og tålmodighed ved oplæring i ny arbejdsfunktion</p> <p>- der hos en synshandicappet medarbejder i forbindelse med oplæring opleves behov for klar aftale om, hvem han kan spørge om hjælp (kontaktperson/-mentor), og at det er meldt ud i afdelingen</p> <p>- manglende mulighed for befordring afskærer den blinde/svagsynede medarbejder i frit at vælge at deltage i kurser/efter- og videreuddannelse</p>
Opgaver og krav	<p>- opgaver og krav i arbejdsindhold er tilpasset den enkelte afhængig af faglige kvalifikationer</p> <p>- opgaver og krav i ansættelsesvilkår (f.eks. arbejdstid) er tilpasset den enkelte afhængig af øvrige belastninger (befordring, daglige færdigheder som blind, natteblindhed mm.)</p> <p>- opgaver og krav tilpasses løbende ved fremadskridende synsnedsættelse</p> <p>- den blinde/svagsynede med-</p>	<p>- der i virksomheden er opmærksomhed og lydhørhed overfor, hvornår den blinde/svagsynede medarbejder ikke kan magte kravene længere</p> <p>- der i virksomheden er klare aftaler om, hvem der er støtteperson for den synshandicappede</p> <p>- manglende tid ved oplæring i nye arbejdsfunktioner kan give stress</p> <p>- kollega gerne vil hjælpe ved opgaver, der volder vanskelighe-</p>

	arbejder er perfektionist og checker sig selv mange gange (f.eks. ved medicinophældning)	der men ikke bliver spurgt af den blinde/-svagsynede medarbejder
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - kommunikation foregår på mail For svagsynede: <ul style="list-style-type: none"> - notater skrives tydeligt - papirer udleveres på forhånd - møder holdes på steder, hvor den svagsynede har adgang til CCTV 	<i>Vedrørende tilgængelighed til IT-systemer og funktion af kompenserende udstyr se under "Hjælpemidler og støtteordninger"</i>
At færdes	<ul style="list-style-type: none"> - der tilbydes mobilityundervisning til og fra arbejde og på arbejdspladsen - den blinde/svagsynede medarbejder kan køre med kolleger 	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder bruger mange ekstra kræfter på befordring - den blinde/svagsynede medarbejder har problemer med befordring til og fra arbejde - den blinde/svagsynede medarbejder har problemer med befordring i arbejdet - den blinde/svagsynede medarbejder frygter ikke at kunne stå til rådighed iff. sin A-kasse p.g.a. befordringsproblemer
Kontakt og relationer	<ul style="list-style-type: none"> - der er en god omgangstone og at man kan drille hinanden godmodigt - chefen informerer om den blinde/svagsynedes situation og særlige behov - efter aftale med den blinde/svagsynede ved ansættelse/ændringer i arbejdsforhold - den synshandicappede medarbejder udfordres på lige fod med andre kolleger 	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder har så udfordrende arbejdsopgaver, at de ikke går fra arbejdspladsen – mister kontakt med kolleger - den blinde/svagsynede medarbejder ikke kan genkende personer og derfor har svært ved at indlede kontakt - den blinde/svagsynede medarbejder oplever at have svært ved at følge med i lokalavisen og dermed mangler samtaleemner
Hjælpemidler og støtteordninger	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder har information om hjælpemidler og støttemuligheder - den blinde/svagsynede med- 	<ul style="list-style-type: none"> - den blinde/svagsynede medarbejder og virksomheden ikke har information om hjælpemidler og støtteordninger - der ikke er hjælp til installering af

	<p>arbejder ved, hvor de kan få den nødvendige støtte til afprøvning, ansøgning, installation og undervisning</p> <ul style="list-style-type: none"> - der er mulighed for ansættelse på særlige vilkår, når særlige skånehensyn kræver det - have personlig assistent som chauffør eller som indtaster i IT-systemet indtil det bliver tilgængeligt for den blinde/svagsynede medarbejder - virksomheden har en størrelse, så den personlige assistent kan rekrutteres fra afdelingen 	<p>hjælpemidler på arbejdspladsen og undervisning i brugen</p> <ul style="list-style-type: none"> - virksomhedernes IT system ikke er tilgængeligt ift. det kompenserende udstyr - der er ventetid på hjælp fra ekspertisen (IT specialist for synshandicappede) - det kræver udviklingsarbejde at få IT systemer og det kompenserende udstyr til at arbejde sammen i hvert enkelt tilfælde - der mangler information til virksomhed og medarbejder om personlig assistance ordningen og kendskab til, hvordan ordningen kan anvendes - lønniveauet til personlig assistent gør det vanskeligt at finde en person - der er manglende kendskab til og brug af mentorordning - det er meget vanskeligt at få dækket merudgifter som følge af handicapet over SEL § 100
Støtte og kontakt	<ul style="list-style-type: none"> - kolleger hjælper f.eks. i kantinen - den blinde/svagsynede har et netværk bestående af familie og/eller venner/bekendte - have kontakt til andre blinde/svagsynede f.eks. i netværksgrupper 	<ul style="list-style-type: none"> - flere blinde og svagsynede i arbejde ikke kan identificere sig selv med medlemsforeningen Dansk Blindesamfund (DBS) og enten ikke er medlem eller kun er medlem p.g.a. de særlige medlemsfordele
Holdninger og forventninger	<ul style="list-style-type: none"> - virksomheden har et værdisæt, som kan rumme forskellighed - virksomheden betragter en medarbejder, som kan håndtere opstået blindhed som en kompetence, der kan tilføre noget til 	

	<p>teamet og team-spirit`en</p> <ul style="list-style-type: none"> - virksomheden aflønner medarbejderen i forhold til kvalifikationer og kompetencer også i jobs på særlige vilkår (fleksjob) - ansættelsen som udgangspunkt er på ordinære vilkår med mindre særlige skånehensyn kræver andet - de professionelle møder en med forventning om, at der er et arbejdsliv forude - venner og familie er lidt imponerede af at man er i arbejde og har en karriere 	
Det offentlige støttesystem	<ul style="list-style-type: none"> - der er én synskonsulent som tovholder mellem virksomhed og kommune - der er én synskonsulent, som kan informere og iværksætte den nødvendige støtte ift. kommune og virksomhed - kommunen er fleksibel og serviceminded i forhold til bevilling af hjælpemidler og anden støtte 	<ul style="list-style-type: none"> - synshandicappede opgiver at henvende sig til kommunen for hjælp, fordi man føler sig ydmyget og nedladende behandlet - der skal bruges for meget energi på at få hjælp til dækning af merudgifter (§ 100) for eksempel til befordring til og fra arbejde - den blinde/svagsynede medarbejder har behov for rådgivning om økonomi/forsikringer mm. ved angst for fyring