

Denne brochure er blevet til i forlængelse af en kvalitativ undersøgelse af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet. Projektet har fokus på hørehandicappede med en lang eller mellemlang uddannelse bag sig og udføres i samarbejde med Tietgen KompetenceCenter og finansieres af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Grafisk design & illustration: Martin Flink



Dec. 2008



Tietgen KompetenceCenter
Ejlskovsgade 3
5000 Odense C
Tlf. 65452500
E-mail: tkc@tietgen.dk

**IKKE TØVE,
NÅR DET
HANDLER OM
DØVE!**

OM DENNE BROCHURE

”Jeg har oplevet, at mennesker, der har en funktionsnedsættelse af en eller anden art oftest er rigtig gode til nogle andre ting. Så skruer man lidt op for det, man kan, for at kompensere. Jeg har fået ansøgninger fra mange med høretab, der prøver at uddanne sig ud af deres problem.“

Virksomhedsleder GN Resound

Denne brochure henvender sig til dig, der er arbejdsgiver. Måske har du modtaget en jobansøgning fra en hørehandicappet jobsøgende, måske har du en hørehandicappet medarbejder – eller måske er du bare nysgerrig. Brochuren er blevet til på baggrund af kvalitative interviews med virksomhedsledere og hørehandicappede ansatte og kommer med gode råd til, hvad der er vigtigt at være opmærksom på i forhold til at ansætte en medarbejder med et høretab.

Du vil kunne finde en liste med gode råd til, hvilke forhold man bør være opmærksom på i mødet med den hørehandicappede samt information omkring relevant lovgivning og støtteordninger inden for området. Læs de gode råd og erfaringer fra både arbejdsgivere og ansatte og få mere at vide om, hvad det egentlig betyder at have en hørehandicappet medarbejder – måske er det ikke så anderledes?



KUNSTEN AT ANSÆTTE EN HØREHANDICAPPET

” Det er en kæmpe gave for en virksomhed, hvis man, ikke for at gøre det romantisk, hjælper hinanden. Det er jo derfor vi arbejder sammen. F.eks. når vi har telefonmøder, hvor Mette ikke kan følge med, så er der en anden medarbejder, som forklarer, hvad der bliver sagt. Det har faktisk den fordel, at der opstår en bedre disciplin under møderne, og folk tager mere hensyn og taler ikke i munden på hinanden. Der skal man lige overveje, at det godt kan være, at vi er på arbejde, og at det er en barsk industri med megen konkurrence, men vi skal hjælpe hinanden. Det bliver en selvforstærkende effekt, som giver bedre stemning på arbejdspladsen. “

Virksomhedsleder GN Resound

” Hvis arbejdsgiveren har en frygt for, at det kan gå galt, så er det vigtigt, at man siger det - også selvom, at man er bange for, at det kan såre vedkommende. Hvis man ikke siger tingene åbent til hinanden fra starten af, så tror jeg, at der kan opstå misforståelser senere. “

Kontorchef hos Folketingets Ombudsmand

” Informér de nærmeste kollegaer om, at nu får de en ny kollega med høretab, og introducér dem for, hvordan de kan gribe det an. “

Virksomhedsleder GN Resound

Huskeliste:

Fastlæg de overordnede arbejdsrammer i samråd med den hørehandicappede.

Hav en klar og åben dialog med den hørehandicappede omkring situationen.

Det kunne være en mulighed, at de øvrige ansatte fik et basalt tegnsprogskursus – det kan gøres til en sjov og social event

Husk, at den hørehandicappede har ret til gratis tolk 20 timer om ugen.

Sms, mails og msn kan nemt erstatte interne telefonsamtaler på arbejdspladsen i dagligdagen

Med de rette hjælpemidler er der ikke flere begrænsninger for den hørehandicappede end for den hørende



Snak med den hørehandicappede:

- Hav gode lysforhold
- Dæk ikke for munden, når du snakker
- Snak ikke med mad i munden
- Sid overfor den hørehandicappede, når I snakker sammen.
- Kig på den hørehandicappede, når I snakker sammen.
- Prøv dig bare frem - ingen forsøg på gestikulationer er forkerte.

” Man kan have en medarbejder som mentor for den ansatte med høretab. Det kan være ensomt, hvis den nye medarbejder er så hørehandicapped, at han/hun ikke kan kommunikere mundtligt med de andre medarbejdere. “

A-kasse konsulent

” Indimellem bliver mundtlige diskussioner komplicerede, og derfor bruger Dennis og jeg i høj grad skriftlig kommunikation. Vi andre benytter os også af den skriftlige vej, når det bliver kompliceret, men det foregår måske i højere grad med Dennis. Jeg havde troet, at det ville blive et problem, at vi skulle skrive så meget til hinanden, at jeg ville blive irriteret, men det synes jeg slet ikke, at det er. “

Kontorchef hos Folketingets Ombudsmand

” Et lille tegnsprogskursus til kollegerne gør underværker. Ikke fordi, de bliver i stand til at kommunikere voldsomt meget, men det giver de hørende kolleger et indblik i, hvorledes den hørehæmmedes situation er. “

A-kasse konsulent

2 VIRKSOMHEDSPORTRÆTTER

GN RESOUND - DERFOR FUNGERER DET

” Selvfølgelig er høretabet problematisk, men hvis man prøver at se på det med positive øjne og sammen finde ud af, hvordan man kan løse det, så kan man få meget ud af det, synes jeg. “

René Rønning
virksomhedsleder, GN Resound

Høreapparatvirksomheden GN Resound er en større virksomhed, der har til huse i Ballerup. Her har de god erfaring med at have handicappede medarbejdere. René Rønning, Vice President med ansvar for innovationsafdelingen, slår fast, at vi alle har noget, vi er gode til og noget, vi er mindre gode til. Det er vigtigt, at både arbejdsgiver og jobsøgende fokuserer på mulighederne frem for begrænsningerne, mener han. I GN Resound har han blandt andet ansat hørehæmmede Mette Brønd Fredsted, der er cand. merc i design og kommunikation.

Mette arbejder i innovationsafdelingen, hvor de har indrettet sig praktisk med øje for hendes hørehandicap. Alle bordene er runde, sådan at Mette har let ved at mundaflæse sine kollegaer. Det er vigtigt at tænke over, hvor den hørehandicappede kan sidde og arbejde. Der skal være god mulighed for øjenkontakt og mundaflæsning – det nytter jo ikke at sætte den hørehandicappede alene ind på et kontor og låse døren, pointerer René Rønning. Snarere handler det

om, som med enhver anden medarbejder, at rammerne for jobbet aftales, inden man går i gang. Begge parter skal have det godt med arbejdsrammerne. Til eksempel holder han et lille møde med Mette en gang om ugen, hvor hun bestemmer, hvad der skal tales om. På denne måde fås hurtig en fornemmelse af, hvordan det går – det er især vigtigt i starten.

De er enige om, at noget af det, der gør, at det fungerer for GN Resound, er humor. De er gode til at lave sjov med situationer, hvor Mette ikke lige hører, hvad der foregår. Det er vigtigt, at det gøres til noget positivt frem for at hænge fast i det negative.

På GN Resound pakker vi ikke folk ind i vat, siger René Rønning, det handler om at fokusere på kvalifikationer frem for handicaps. Ved at acceptere og anerkende den enkelte medarbejder på baggrund af vedkommendes kvalifikationer opnås også en helt anden positiv dynamik internt i virksomheden, konkluderer han:

” Jeg tror primært, at det handler om, hvordan man omgås hinanden. Og på dette punkt kan man generelt få meget ud af det i virksomheden. Det betyder jo meget. Det fungerer ikke, hvis vi ikke fungerer sammen. “

René Rønning
virksomhedsleder, GN Resound

FOLKETINGETS OMBUDSMAND – EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS

” Man møder mennesker, som har andre forudsætninger end sine egne, og det åbner øjnene op for, at tingene kan se anderledes ud. Det lyder mærkeligt, men jeg mener, at der er sandhed i det. “

Morten Engberg
Kontorchef hos Folketingets Ombudsmand

Folketingets Ombudsmand er en arbejdsplads, der rummer godt 80 medarbejdere. En af dem er den svært hørehæmmede jurist Dennis Sørensen. Morten Engberg, kontorchef hos Ombudsmanden, påpeger, at det, der betyder mest ved ansættelsen, er den jobsøgendes kvalifikationer og ikke, hvorvidt vedkommende hører dårligt. Han husker, at emnet fyldte meget i starten, men efter kort tid var det ikke længere så vigtigt. Morten Engberg mener dog, at det er vigtigt, at virksomhedsleder og jobsøgende er åbne over for hinanden gennem hele forløbet – det er vigtigt, at eventuelle usikkerheder, tvivl eller frygt snakkes igennem fra det første møde.

Morten Engberg troede, at det kunne blive et problem, at en del af kommunikationen kom til at foregå skriftligt, men oplever i dag, at det kører flydende uden irritation. Når de holder møder, hvor Dennis er til stede, kræver det en skrap mødedisciplin for at undgå, at folk taler i munden på hinanden – det betyder også, at den enkelte får mulighed for at strukturere, hvad han/hun vil sige, og det er faktisk til glæde for alle, pointerer Morten Engberg.

Et hørehandicap er et kommunikationshandicap, og derfor er det vigtigt, at arbejdet tilrettelægges så optimalt som muligt for alle parter. F.eks. har de i afdelingen en ordning, hvor den enkelte medarbejder har telefonvagt i 14 dage inden for en periode på 10 uger. Denne ordning kunne Dennis godt være en del af ved hjælp af tolk, hvis ordningen blev omlagt til kortere perioder, men i stedet har han i samråd med virksomheden besluttet, at han til gengæld har et større ansvarsområde inden for andre arbejdsopgaver.

STØTTEORDNINGER

Isbryderordningen – et springbræt til fast job:

Isbryderordningen er en løntilskudsordning, hvor nyuddannede med et handicap kan få mulighed for at få relevant erhvervs erfaring. Da mange nyuddannede med handicaps ofte ikke har haft så let ved at få studie-relevant erhvervs erfaring i løbet af deres studietid, kan denne ordning være yderst anvendelig. Isbryderordningen indebærer, kort fortalt, at den hørehandicappede jobansøger ansættes som isbryder for en periode på op til ni måneder, dvs. arbejdsgiveren får betalt 50% af isbryderens løn i denne periode.

Ordningen giver plads til, at arbejdsgiveren og den hørehandicappede medarbejder får mulighed for at finde hinanden og etablere arbejdsrammer, der tilfredsstiller begge parters behov. For isbryderordningen gælder det, at ansættelsen påbegyndes senest to år efter endt uddannelse samt at jobbet ligger i relevant forlængelse af isbryderens uddannelse.

Yderligere information om ordningen kan hentes på: www.ams.dk/sw19924.asp eller: www.vidensnetvaerket.dk/ordninger/isbryderordning/

Personlig assistance/tolk:

Den hørehandicappede har ret til 20 timers tolk om ugen, det kan være tegnsprogstolk eller skrivetolk, alt efter hørenedsættelsens karakter. Det er den hørehandicappede selv, der søger om tilskud til AF i den region, hvor virksomheden hører hjemme. Virksomheden modtager løntilskud kvartalsvis bagud fra AF for det antal timer, som tolken har arbejdet.

For yderligere information: www.ams.dk/sw19907.asp

Fortrinsret:

Fortrinsadgang betyder, at den hørehandicappede ved ansøgning til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere har krav på at komme til samtale, hvis vedkommende opfylder de formelle uddannelseskrav til stillingen, eller hvis AF har godkendt, at reglerne om fortrinsadgang kan benyttes. Hvis den hørehandicappede ansøger er lige så kvalificeret til stillingen som de øvrige ansøgere, skal virksomheden ansætte vedkommende. Se mere på: www.ams.dk/sw19930.asp

Hjælpe midler:

Der er mulighed for at få hjælp til særlige arbejdsredskaber, hjælpemidler eller ændringer af arbejdspladsen, der gør den hørehandicappede i stand til at udføre sit arbejde optimalt. Både selvstændige, ordinært ansatte og ansatte med løntilskud kan bruge ordningen. Det er et krav, at udgiften ligger ud over, hvad man normalt forventer, at arbejdsgiveren betaler for, at medarbejdere kan fungere på arbejdspladsen.

Se: www.ams.dk/sw19917.asp



” Den måde, vi har indrettet os på her på arbejdspladsen, er bl.a. for at jeg lettere skal kunne følge med i samtalerne. F.eks. har vi et rundt arbejdsbord i min afdeling, hvor vi sidder tre mand og arbejder. Det fungerer rigtig godt! “

Mette
hørehæmmet ansat i GN Resound

RELEVANTE LINKS

Om at være døv/hørehæmmet:

www.deaf.dk (Danske Døves Landsforbund)

www.hoereforeningen.dk

www.tegnsprog.dk (Online ordbog over dansk tegnsprog)

www.hoerelse.info (Portal for lyd og hørelse)

www.hoerehandicap.dk/ (Videnscenter for hørehandicap)

Døv/hørehæmmet på arbejdsmarkedet:

www.cbg.dk (Castberggård, job og udviklingscenter for døve)

www.tidtiltegnsprog.dk (Hjemmeside om døve og arbejdsmarkedet)

Mere generelt om handicap og beskæftigelse:

www.handicap.dk (Danske Handicaporganisationers hjemmeside)

www.vidensnetvaerket.dk (Vidensnetværk for handicap og beskæftigelse)

www.ams.dk/sw608.asp (Arbejdsmarkedsstyrelsen, om mulighederne)

” Min erfaring er, at det ikke er nødvendigt at være bekymret. Hvis man viser vilje fra begge sider, kan man nå langt. “

Kontorchef hos Folketingets Ombudsmand (s.7)