

Arbetsstekst nr. 30
Arbetslivsinriktad rehabilitering
Gunilla Henningsen Rönnblom, S

Arbeidstekst nr. 30
Nordisk Uddannelsescenter for Døvblindepersonale (NUD)
Dronninglund 1995
Adresse: NUD
Slotsgade 8
DK-9330 Dronninglund
Danmark
Telefon + 45 98 84 34 99, Fax +45 98 83 34 88
E-post: nud@inet.uni2.dk

Arbetstext nr. 30
Arbetslivsinriktad rehabilitering
Av Gunilla Henningsen Rönnblom

Nordisk Uddannelsescenter for Døvblindepersonale 1995
ISBN 87-7919-000-6

INNEHÅLL

1.	ARBETSMARKNADSVERKET	sida 7
2.	ARBETSMARKNADSINSTITUTENS UPPDRAG	sida 8
	Mål för verksamheten	sida 8
	Arbetslivsinriktad rehabilitering vid Ami	sida 8
3.	ARBETSLIVSINRIKTAD REHABILITERING FÖR DÖVBLINDA.....	sida 9
	Utredning och rådgivning.....	sida 10
	Syn- hörselrehabilitering	sida 12
	Arbetsvägledning	sida 12
	Arbetsprövning i reell miljö.....	sida 16
	Utprovning av arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplats	sida 17
4.	RESULTAT.....	sida 19

FÖRORD

Denna arbetstext beskriver den arbetslivsinriktade rehabilitering som idag erbjuds dövblinda vid Arbetsmarknadsinstitutet (Ami) för hörselskadade och döva i Uppsala. Arbetsmetoderna grundar sig dels på de riktlinjer för vår verksamhet som fastställs av riksdag och regering, och dels på många års rehabiliteringsarbete med dövblinda.

På institutet bedrivs rehabiliteringsarbetet för dövblinda vid två sektioner; sektionen för hörselskadade och sektionen för döva. Dövblindas kommunikationsmetod - teckenspråk eller tal - avgör sektionstillhörighet. I vårt dagliga arbete använder vi begreppen synskadade döva respektive syn- hörselskadade, och på vissa ställen i arbetstexten finner Du dessa uttryck när grupperna beskrivs åtskilda.

I arbetstexten finner Du också en kortfattad beskrivning av Arbetsmarknadsverket samt arbetsmarknadsinstitutens uppdrag. Ami är en föränderlig organisation och erfarenheten har visat att detaljerad information snabbt blir inaktuell.

Uppsala i mars, 1995

Gunilla Henningsen Rönnblom.

Författarens adress:

Hjemmet for Døve, Grantoppen as

Postboks 140

N-3240 Andebu

Tel: + 47 33438848

Telefax: + 47 33438855

Ami:s adress:

Ami för hörselskadade och döva

Box 315

S-

751 05 Uppsala

Tel. + 46 (18)-173401

Telefax: + 46 (18) - 128349

1. ARBETSMARKNADSVERKET

* **är en statlig myndighet** som har till uppgift att verkställa den arbetsmarknadspolitik, som regering och riksdag beslutar om

* **är ett serviceorgan** till arbetsgivare och arbetssökande. Verksamheten bedrivs anslagsfinansierat på arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsinstitut, samt intäktsfinansierat inom arbetslivstjänster.

Arbetsförmedlingarna ger service till dem som söker arbete och till arbetsgivare som söker arbetskraft.

Dövkonsulenterna är konsulter inom arbetsförmedlingens organisation. De ska medverka till att döva får samma möjligheter till service på arbetsförmedlingen, som hörande. Detta innebär bl a att informera om, och remittera till Arbetsmarknadsinstitutet för hörselskadade och döva. De ska också ge service till arbetsgivare som anställer döva, dock ej tolkhjälp. I Sverige finns elva tjänster, fördelade över hela landet.

Synkonsulenterna har motsvarande uppgift för synskadade och i Sverige finns för närvarande nio tjänster.

Arbetsmarknadsinstitutet (Ami) finns i varje län i landet och har särskilda resurser för arbetshandikappade och andra utsatta grupper, som behöver fördjupad vägledning och arbetslivsinriktad rehabilitering för att få arbete. Det finns Ami för personer med rörelsehinder, synskada, hörselskada, dövhet, förståndshandikapp, tidigare missbruk och tidigare psykisk sjukdom. Rehabiliteringsuppdragen kommer till Ami från arbetsförmedlingen, sjuk- och hälsovården eller Försäkringskassan.

Ami-resurser för dövblinda finns på två platser i landet;

- Ami i Göteborg tar emot syn-hörselskadade från väst- och sydsverige
- Ami för hörselskadade och döva i Uppsala tar emot synskadade döva från hela landet, samt syn-hörselskadade från norra Sverige och mellansverige.

Arbetslivstjänster säljer arbetslivsinriktad rehabilitering till Försäkringskassor och arbetsgivare, för att förhindra att personer som har en anställning slås ut ur arbetslivet. Rehabiliteringstjänsterna utförs ofta av Ami.

2. ARBETSMARKNADSINSTITUTENS UPPDRAG

Mål för verksamheten

Mål för verksamheten är

- * **Att arbetslösa får ökade möjligheter att finna och få ett arbete, i första hand på den reguljära arbetsmarknaden.** Detta sker bl a genom arbetsvägledning och arbetsprövning. Denna del av verksamheten finansieras av staten.
- * **Att anställda får hjälp att behålla sitt arbete,** bl a genom anpassning av arbetsplatsen eller omplacering. Dessa tjänster köps av arbetsgivaren eller Försäkringskassan, via arbetslivstjänster.

Arbetslivsinriktad rehabilitering vid Ami

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen vid Ami bygger på en grundläggande människosyn som utgår från att

- * **alla har personliga tillgångar som kan tas tillvara i utbildning och arbete.** En människas fysiska och psykiska tillgångar är en del av arbetsförmågan och ska tas hänsyn till i valet av arbetsinriktning
- * **människan är i grunden aktiv och har behov av mål och mening.** Detta gäller också social och psykisk aktivitet och många får i arbetet utlopp för sitt aktivitetsbehov
- * **en klar bild av sig själv är viktig för alla** och ökar möjligheten till ett realistiskt arbetsval, med balans mellan egen förmåga och arbetets krav. Detta ger en god arbetstillfredsställelse
- * **människan vill ta ansvar för sig själv.** Det är en grundläggande förutsättning i rehabiliteringsarbetet att personen i fråga agerar medvetet och självständigt
- * **alla kan utvecklas.** Genom vägledning, träning, nya kunskaper och nya erfarenheter kan den arbetssökande stå säkrare inför den förändring som ett nytt arbetsval innebär.

3. ARBETSLIVSINRIKTAD REHABILITERING FÖR DÖVBLINDA

Arbetslivsinriktad rehabilitering vid Ami förutsätter att den dövblinde, inom rimlig tid, bedöms kunna stå till arbetsmarknadens förfogande. För dövblinda i Sverige är möjligheterna till basrehabilitering och kvalificerad psykologisk behandling mycket begränsade. Detta leder, för oss som arbetar med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, ibland till en svår balansgång mellan den enskilde dövblindes behov och de riktlinjer som styr vår verksamhet.

Ami för hörselskadade och döva kommer varje år i kontakt med ca 30 dövblinda. Av dessa har majoriteten Ushers syndrom I eller Ushers syndrom II.

Man kan urskilja två huvudgrupper:

- * unga, som mer eller mindre saknar arbetslivserfarenhet
- * yrkesverksamma, som ofta på grund av synförsämringar står inför en ny inriktning i sitt arbetsliv.

Den arbetslivsinriktade rehabilitering institutet erbjuder är följande:

- * **Utredning och rådgivning**
- * **Syn- hörselrehabilitering**
- * **Arbetsvägledning**
 - i gruppsamtal eller individuella samtal
 - praktisk arbetsorientering och -träning, PRAOT
- * **Arbetsprovning i reell miljö**
- * **Utprovning av arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplats**

Rehabilitering är en process, som startar med utredning och rådgivning. Vilka insatser som därefter följer är helt beroende av den enskilde dövblindes behov och uppsatta mål, och kombineras därefter. T ex kan en person med bestämd arbetsinriktning i första hand arbetspröva, för att på så sätt ta reda på mer om sina förutsättningar för arbetet i fråga. Resultatet av provningen kan bli att han/hon behöver vägledningssamtal för att finna en annan arbetsinriktning. Du finner här nedan en närmare beskrivning av våra arbetsmetoder och våra erfarenheter.

Utredning och rådgivning

Syfte

- * Att i samverkan med den arbetslöse dövblinde komma fram till vilka insatser som behövs för att han/hon ska kunna **finna och få ett arbete**.
- * Att i samverkan med den anställde dövblinde och hans/hennes arbetsgivare komma fram till vilka insatser som behövs för att han/hon ska kunna **behålla sitt arbete**.

Innehåll

- * Analys av arbetsmässiga, utbildningsmässiga, sociala, personliga, medicinska och handikapps specifika arbetshinder och arbetsmöjligheter.
- * Förslag på vad Ami och/eller andra kan erbjuda den dövblinde. utifrån hans/hennes speciella behov och önskemål.
- * Upprättande av handlingsplan.

Tillvägagångssätt

För syn-hörselskadade sker den första kontakten i regel på hemorten, ofta i samarbete med syncentral eller hörcentral, och följs av utredning på institutet. För de flesta synskadade döva görs däremot hela utredningen på Ami, under en vecka. För att bereda möjlighet till utbyte med andra i

liknande situation, kallas flera dövblinda vid samma tillfälle och i utredningen medverkar arbetskonsulent, pedagog, psykolog och socialkonsulent. Personalen arbetar alltid parvis. Ett särskilt material, som har utvecklats vid institutet, bildar underlag för självskattningar och individuella samtal.

För övrigt genomförs utredningen genom individuella samtal, och ett antal självskattningsformulär bildar underlag för individuella samtal när det gäller den dövblindes arbetserfarenheter och utbildningserfarenheter. Den sociala och ekonomiska situationen kartläggs i samtal med socialkonsulent. Dessutom görs en synutredning, som omfattar synfältsundersökning, synskärpa, kontrastseende och färgseende.

Med utgångspunkt i självskattningsformulären klargörs, i individuella samtal, den dövblindes arbetshinder och arbetsmöjligheter. Utifrån vars och ens arbetsproblem, livssituation, individuella behov och det mål personen i fråga vill uppnå görs en handlingsplan för fortsatta insatser.

I de fall där den dövblinde inte bedöms stå till arbetsmarknadens förfogande, tas i samråd med honom/henne kontakt med annan berörd instans t ex socialtjänsten eller Försäkringskassan.

Våra erfarenheter

De flesta dövblinda står till arbetsmarknadens förfogande och har hög arbetsmotivation. De som varit yrkesverksamma ett antal år har i regel en realistisk uppfattning om sin egen arbetsförmåga och de krav som ställs i arbetslivet. Unga dövblinda är oftast mycket osäkra på vad de vill och klarar av, och är ängsliga inför steget ut i arbetslivet. För dem är det viktigt att få prova sig fram i arbetsorientering och arbetsprövning i reell miljö, innan de kan komma fram till rätt arbetsinriktning. De som har en anställning har ofta en god relation till sin arbetsledare och uppger att de fått bra stöd t ex för att prova andra arbetsuppgifter när synnedläggningen progredierat. Ett återkommande arbetsproblem är dock bristen på tillräckligt kvalificerade och stimulerande arbetsuppgifter och många upplever att de inte får visa vad de egentligen kan. Kontakten med övriga arbetskamrater upplever de flesta som mycket begränsad och vanligt är att den dövblinde känner sig utanför i arbetsgemenskapen. Den fysiska arbetsmiljön, t ex i fråga om belysning och färgsättning, är för många ytterligare en belastning i arbetssituationen.

Vanligen har de dövblinda som institutet kommer i kontakt med, fullföljt en gymnasie- eller yrkesutbildning, trots att studiesituationen för de flesta varit mycket krävande. De dövblinda som efter inskrivning vid institutet gått vidare till ny yrkesutbildning, har fått individuellt anpassade utbildningsprogram.

Att leva som dövblind är en extrem livssituation. Inför de förändringar som ett nytt arbete innebär, är det därför viktigt att den sociala situationen är stabil. De dövblinda som står inför en förändring i sin boende- eller familjesituation rekommenderar vi därför att återkomma för arbetslivsinriktad rehabilitering i ett senare skede. De flesta dövblinda har ett gott stöd på hemorten i regionala dövblindkonsulenter och tolkar. Många har dock ett bristande personligt stöd och det är viktigt att värna om det nätverk som finns när man tar ställning i arbetsvalet.

Den synutredning som görs föregås av individuella samtal där den dövblinde ges tillfälle att formulera de frågor han/hon vill ställa i samband med undersökningen. Synpedagogen är med vid läkarbesöket och har uppföljande samtal på institutet. Att på detta sätt få extra tid och stöd, underlättar för den

enskilde att ta till sig information och ny kunskap om sin synsituation och ger möjlighet att bearbeta detta.

De handikapps specifika arbetshindren gäller naturligtvis främst kommunikations- och förflyttningsförmåga. Kommunikationssvårigheterna upplever och ger den dövblinde själv i regel uttryck för. Den metod han/hon förlitat sig på fungerar inte längre. Den som t ex klarat att ta emot teckenspråk visuellt gör det bara med mycket stor ansträngning och den som är datorbrukare blir fort syntrött och behöver kanske växla till punktläsning. Syn- hörselskadade kan uppleva en tydlig hörselbortfall när synen försämrats och vill i första hand ha optimala hörhjälpmedel, alternativt upplever synnedbrottet som det akuta problemet och vill först och främst ha hjälp med det. De allra flesta syn-hörselskadade behöver kombinerad syn-hörselrehabilitering på institutet innan arbetsvägledning kan bli aktuellt. Svårigheterna vid förflyttning är det däremot oftast arbetsledning, arbetskamrater eller anhöriga som påtalar. Den dövblinde själv är sällan medveten om de risksituationer som han/hon är utsatt för, medan omgivningen bär en ständig oro för ev olyckstillbud. Ett successivt krympande synfält gör också att den dövblindes referensram förändras. Många dövblinda har värk i rygg, nacke, ben och höfter som ett resultat av hög spänningsnivå. Det är i utredningen också viktigt att uppmärksamma andra ev brister i fysisk och psykisk hälsa, då de innebär en extra belastning.

De flesta dövblinda har en klar och realistisk bild av sig själva och sina personliga resurser. Påfallande många som institutet kommer i kontakt med har goda intellektuella resurser. De flesta har dock mer eller mindre starka psykiska reaktioner på den stressituation det innebär att vara dövblind. Utöver de rehabiliteringstjänster som institutet kan erbjuda, som t ex vägledning och utprovning av arbetshjälpmedel, ingår ofta i handlingsplanen ansökan om höjd handikappersättning, färdtjänst och bostadsanpassning. Det senare kan genomföras av socialkonsulten på Ami, i samverkan med ansvarig myndighet på hemorten. Personer som har en anställning behöver ofta, utöver förändrade arbetsuppgifter, anpassningar i arbetsmiljön och information till arbetsledare och arbetskamrater.

Syn-hörselrehabilitering

Syfte

Att den enskilde syn- hörselskadade når **ökad medvetenhet om handikappet och dess konsekvenser**, samt får ökad kunskap om olika sätt att hantera dessa.

Innehåll

- * Information om syn- och hörselsinnets funktion, samt konsekvenser av olika syn- och hörselnedsättningar
- * Information om, och introduktion i alternativa kommunikationsmetoder
- * Syn- och hörtaktik
- * Avspänning

Tillvägagångssätt

Programmet för syn-hörselrehabilitering sträcker sig över ca tre veckor och genomförs dels i grupp, och dels i individuella samtal. Varje enskild deltagares aktuella syn- och hörselstatus bildar utgångspunkt för informationen om konsekvenser av olika syn- och hörselnedsättningar. Personalen orienterar om alternativa kommunikationsmetoder och användare av de olika metoderna ger närmare personliga beskrivningar. En kartläggning görs över i vilka arbetsituationer som handikappet orsakar problem. Och därefter diskuteras alternativa sätt att hantera dessa.

Våra erfarenheter

De flesta syn-hörselskadade träffar under denna rehabiliteringsperiod för första gången andra personer som de kan identifiera sig med. Med ökad kunskap ökar den enskilde förmågan att handskas med sitt handikapp och hantera situationer på arbetsplatsen, som tidigare kanske vållat obehag och osäkerhet. Valet av ny kommunikationsmetod, t ex tecken som stöd eller teckenspråk, försvåras för många av att möjligheterna till anpassad undervisning och träning är mycket begränsade. Tillit till ett nytt kommunikationssätt kan bara uppnås genom grundläggande utbildning och träning, och individuella utbildningsplaner är nödvändiga att upprätta. Lösningen kan t ex vara anpassade kurser i folkhögskolors eller kompetenscentras regi. Många syn-hörselskadade tar efter rehabiliteringen, för första gången, del i de aktiveringskurser som anordnas av landets dövblindkonsulenter.

Arbetsvägledning

Syfte

Att underlätta den enskilde dövblindes val av arbete eller utbildning.

Innehåll

- * Klargörande av egna behov, intressen och personliga förutsättningar
- * Klargörande av olika valmöjligheter och deras konsekvenser
- * Klargörande av arbetslivets och specifika arbetsuppgifters krav
- * Information om arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitiskt stöd
- * Upprättande av handlingsplan

Tillvägagångssätt. Vägledning mot ett arbets- eller utbildningsval innebär en process, med vars hjälp den enskilde dövblinde ska komma fram till ett beslut. För att nå dit behöver de flesta få ökad kunskap om de egna personliga förutsättningarna och information om arbetsmarknad, hjälpmedel och möjliga stödinsatser. Vägledningssamtal kan genomföras antingen individuellt eller i grupp, beroende på den enskildes önskemål och förutsättningar. Jag har här valt att beskriva den modell vi utarbetat för vägledning i grupp för synskadade döva. Syfte och innehåll är det samma för syn-hörselskadade, men sammansättningen av programmet kan skilja sig något.

Gruppmetoden baseras på samspel och möte. Den enskilde bidrar med sina erfarenheter och tar del av övrigas. Ett särskilt material har utarbetats med aktiverande övningar som samlar gruppen kring gemensamma frågeställningar och stimulerar erfarenhetsutbytet. Gruppen är samlad fem timmar per dag under ett par veckor. Av deltagarna krävs att de är motiverade att delta i grupp och lämplig gruppstorlek är 4 - 6 deltagare. Gruppledarna är minst två personer. Deras främsta uppgift är att

skapa en trygg och positiv anda i gruppen och att uppmuntra och stödja deltagarna att komma fram till realistiska beslut och handlingsplaner. Detta kan också innebära att konfrontera en enskild deltagare med uppenbar obalans mellan hans/hennes förutsättningar och kraven i ett önskat arbete. En fungerande kommunikation är en absolut förutsättning för delaktighet och trygghet i gruppen. En talarpunkt markeras i rummet dit var och en förflyttar sig när man vill uttrycka något, och till varje kommentar ges respons, som en bekräftelse att budskapet blivit mottaget. Den/de som använder taktilt teckenspråk deltar inte enbart via tolk, utan också i direktkontakt.

Deltagarna klargör till att börja med sin aktuella valsituation och sätter upp individuella mål genom att formulera en personlig fråga. Ex: "Jag har avbrutit min gymnasieutbildning på tekniska linjen. Jag vill gärna bli barnskötare. Är det lämpligt för mig?" eller "Jag kan inte fortsätta som lärare på grund av synförsämring. Vad ska jag göra istället?"

Redan i början av vägledningsprocessen fokuseras på **konsekvenser av att vara synskadad döv**. Med utgångspunkt i orden: **osäker, spänd, trött, utanför** delar deltagarna med sig av upplevelser och erfarenheter och ger varandra stöd och kloka råd om hur man kan hantera en del av konsekvenserna.

Därefter följer en **inventering av vars och ens personliga behov och intressen i förhållande till arbete**. Med utgångspunkt från aktiverande övningar klargör och prioriterar deltagarna sina motiv till att arbeta och sina önskemål i fråga om arbetsvillkor, arbetsuppgifter och arbetsmiljö.

Personliga resurser och begränsningar i förhållande till arbetslivet klargörs med hjälp av självskattningsformulär. I gruppsamtal diskuteras olika strategier för att hantera arbetssituationen som dövblind och konsekvenser av dessa strategier.

I individuella samtal summeras och förtydligas vad den enskilde så långt kommit fram till. Detta förs samman under rubrikerna: Jag är... Jag kan... Jag vill... Tillbaka **i gruppen ställs denna sammanfattning i relation till den enskildes personliga fråga från starten**, och övriga deltagare ger respons i form av uppmuntran, ifrågasättande och andra personliga synpunkter. Gruppledarna bidrar med information om arbetsmarknad och specifika krav.

Slutligen gör den enskilde sitt val och en **konkret handlingsplan upprättas**, för hur det mål ska uppnås som han/hon kommit fram till.

Våra erfarenheter

I samtalen kring konsekvenserna av att vara döv synskadad och i eller på väg ut i arbetslivet, sätter många för första gången ord på sina egna upplevelser respektive farhågor. Man är osäker i kommunikationen med andra, rädd att missuppfatta och att inte hänga med i samtal, osäker i förflyttning och rädd att göra sig själv eller någon annan illa. Många upplever stor osäkerhet inför framtiden med tanke på synförsämringar och oroas av tanken på hur och när det ska inträffa. Känslan av trötthet och utanförskap delas av de flesta. De har inte längre samma utbyte av att umgås med andra döva, känner sig utanför på arbetsplatsen och kan känna sig utanför även i den egna familjen. Det är för en del en stor lättnad att upptäcka att man inte är ensam om dessa upplevelser, att känna igen sig i andra. Den enskilde kan i gruppen få goda förebilder och råd om vad som underlättar. Deltagarna tar ofta själva upp frågor som: "När förstod du att din syn var annorlunda än andras?", "När och hur fick du veta att du är synskadad?". En del är besvikna över att de inte fått veta tidigare och över att andra i deras omgivning visste innan de själva gjorde det. Ev behov av

information ges i grupp eller individuellt. Unga döva synskadade är oftast väl informerade från dövskolan.

Behov och intressen i förhållande till arbete är självklart mycket varierande. Motivet för arbete är för de flesta att man vill ha omväxling i vardagen, leva självständigt, utvecklas och lära sig nya saker.

Arbetslivet har de senaste åren genomgått en märkbar förändring, som gjort det svårare för dövblinda att finna ett arbete som överensstämmer med personligt intresse och förmåga.

Utbildningskraven har skärpts, arbetstempot blivit högre, kraven på flexibilitet och fortbildning har skärpts och kommunikation förväntas gå snabbt och lätt. Den absoluta majoriteten av de dövblinda institutet kommer i kontakt med vill ha ett halvtids arbete, vilket är mest realistiskt.

Arbetsvägledning baserad på gruppsamtal innebär en möjlighet till möte, inte bara med andra som befinner sig i en liknande livssituation, utan också med sig själv. De allra flesta når med hjälp av denna process en **ökad medvetenhet om sina resurser**, begränsningar och behov. Genom att dela erfarenheter och upplevelser, utvecklar deltagarna en samhörighet och "gemenskapsbas", utifrån vilken det också är möjligt att **bearbeta rädsla och oro**. Detta kan starta en självhjälpsprocess, som ger ökad arbetsförmåga.

Vidare kan vägledningen resultera i **ökad personlig aktivitet och ansvar**. De egna valen betonas i vägledningen, och den handlingsplan som upprättas är därigenom klart förankrad i den enskilde.

Detta möjliggör för den dövblinde att ta ett aktivt ansvar för den plan som upprättats.

Praktisk arbetsorientering och -träning, PRAOT.

PRAOT kan vara en viktig del i rehabiliteringsprocessen för

- * dövblinda som saknar arbetserfarenhet och behöver en allmän arbetsorientering i skyddad miljö
- * dövblinda, vars arbetsförmåga eller andra specifika funktioner behöver utredas
- * dövblinda som ska träna in en särskild arbetsuppgift.

Inför prövning på PRAOT ska en klar frågeställning föreligga och uppföljning sker i samverkan mellan den enskilde dövblinde, personal från PRAOT och Ami. Med strukturerade arbetsuppgifter som underlag görs specifika funktionsbedömningar (intellektuella, psykiska, fysiska och sociala) och bedömning av arbetsförmåga.

På PRAOT finns följande arbetsavdelningar: Montering och kontorservice, industriell mekanik med teknik/data, träteknik, kök och hantverk. På avdelningen för kontorservice och teknik/data har datautrustningen försetts med förstörande program, anpassad skärm, modem, texttelefonprogram och taktilt larmsystem.

Arbetsprövning i reell miljö

Syfte

Att den enskilde dövblinde **prövar sina anlag och sitt intresse** för ett bestämt arbetsområde.

Innehåll

Praktiskt arbete på en arbetsplats, oftast på hemorten.

Tillvägagångssätt

Arbetskonsulenten söker, ofta i samverkan med dövkonsulentens eller hemortens arbetsförmedling, tänkbara arbetsplatser i enlighet med den dövblindes önskemål och prövningen föregås av studiebesök. Tiden för arbetsprövning kan variera från en till sex månader, och den dövblinde mottar utbildningsbidrag från arbetsförmedlingen. Personal från Ami ansvarar för introduktion och uppföljning på arbetsplatsen.

Våra erfarenheter

Reell arbetsprövning är ett värdefullt redskap för att öka dövblindas möjligheter till inträde på arbetsmarknaden eller till omplacering. Dels kan det stärka den enskilde i hans/hennes val av arbetsområde, dels är det en möjlighet att göra sin arbetsförmåga synlig för en eventuell arbetsgivare. Oftast accepterar den dövblinde att arbetsplatsen informeras innan om att han/hon är syn- hörselskadad eller synskadad döv. Om inte, försöker vi nå en överenskommelse om att arbetsledaren och skyddsombudet får veta. När den dövblinde arbetsprövat en tid dyker i regel frågor och farhågor upp bland arbetskamrater och arbetsledare, och de är intresserade av att få veta mer om vilka konsekvenser handikappet har. Vanligen är den dövblinde själv då redo att medverka i den information som ges. Den som introducerar fungerar som ett stöd, inte bara för den enskilde dövblinde, utan också för den arbetsgrupp som tar emot honom/henne. Nödvändig förflyttning, samt hur instruktioner ges och tas emot, är viktiga inslag i introduktionen. **Återkommande uppföljningsbesök är av stor betydelse för resultatet av prövningen, som när det är som bäst leder till en anställning.**

Utprovning av arbetshjälpmedel och anpassning av arbetsplats

Syfte

Att så långt det är möjligt undanröja den enskilde dövblindes arbetshinder, och underlätta för honom/henne att utföra sitt arbete.

Innehåll

- * Utprovning av hjälpmedel, relaterade till den enskildes arbetsuppgifter och arbetshinder
- * Utbildning/träning i att använda hjälpmedlen
- * Anpassning av arbetsplatsen

Tillvägagångssätt

Hjälpmedelsutprovning sker när den dövblindes arbetsuppgifter är fastställda, och genomförs antingen på Ami eller hos aktuella hjälpmedelsföretag ute i landet. Ansökan och rekommendation om hjälpmedel ställs till kostnadsansvarig myndighet, som för arbetslösa dövblinda är hemortens arbetsförmedling/länsarbetsnämnd, och för anställda dövblinda är Försäkringskassan eller arbetsgivaren. Användarutbildning ges på institutet eller på arbetsplatsen, av Ami eller det aktuella hjälpmedelsföretaget. Anpassning av arbetsplatsen sker i nära samverkan med arbetsgivaren, som ensam är kostnadsansvarig när det gäller den fysiska arbetsmiljön, t ex belysning och färgsättning.

Våra erfarenheter

Syn- och hörseltekniska hjälpmedel, samt datorn som arbetsredskap och kommunikationshjälpmedel är de vanligast förekommande hjälpmedlen. Vår erfarenhet är att de fyller sin funktion och blir väl

använda när utprovningen gjorts med aktiv medverkan från den dövblindes sida och med medverkan av personal, som har dövblindkompetens. Vi ser ett ökat behov av återkommande utprovningar, som ett resultat av den snabba tekniska utvecklingen vilken gör det möjligt att komplettera/byta ut tidigare utrustning, i takt med syn- eller hörselersämringar. Trots att kostnaderna kan bli relativt höga är det sällsynt att ansökningar avslås. Såväl hjälpmedel, som anpassning av arbetsplatsen, kan vara allt från avancerad teknisk utrustning till förhållandevis enkla, praktiska arrangemang. Information till arbetsledare och arbetskamrater är en del av arbetsplatsanpassningen, som kan vara nog så avgörande för det fortsatta samarbetet, trivseln och arbetsprestationen. Det finns arbetsgivare som avsätter arbetstid för kommunikationsträning, och på dövas folkhögskola kan arbetskamrater gå kostnadsfria kurser i teckenspråk

4. RESULTAT

Under 1994 erbjöds 35 dövblinda arbetslivsinriktad rehabilitering på Ami för hörselskadade och döva. Av dessa var 19 personer arbetslösa och aktualiserades från arbetsförmedlingen. 16 personer hade en anställning och aktualiserades från arbetsgivare och/eller Försäkringskassa.

Resultatet är följande för de som var arbetslösa:

Anställning på öppna marknaden.....	2 pers
Anställning på öppna marknaden med lönebidrag.....	4 pers
Anställning, skyddat arbete	1 pers
Arbetsprövning, pågående	4 pers
Pension.....	1 pers
Rehabilitering.....	4 pers
Sjukskrivning.....	1 pers
Utbildning.....	<u>2 pers</u>
Totalt:	<u>19 pers</u>

Resultatet är följande för de som hade en anställning:

Arbetshjälpmedel/anpassning av arbetsplatsen.....	5 pers
Ny anställning på öppna marknaden med lönebidrag.....	4 pers
Omplacering på arbetsplatsen	5 pers
Rehabilitering.....	1 pers
Utbildning.....	<u>1 pers</u>
Totalt:	<u>16 pers</u>