

Synshemmete personer i arbeid

***Slik ni synshemmete arbeids-
takere, deres kolleger og le-
dere erfarer det***



Rehab-Nor

Øivind Lorentsen

Alf Reiar Berge

Januar 2011

SAMMENDRAG

Rehab-Nor har på oppdrag fra Norges Blindforbund gjennomført en intervjuundersøkelse vedrørende synshemmete personer i arbeid. Målsettingen er å hente fram kunnskap om synshemmetes deltakelse i arbeid slik synshemmete arbeidstakere selv opplever det, samt kollegers og lederes erfaringer og vurderinger.

Vi har intervjuet synshemmete arbeidstaker, en av kollegaene og en leder på ni arbeidsplasser, totalt 26 personer (en synshemmet arbeidstaker er selv leder).

To informanter er blinde, to har ikke sentralsyn, 5 er sterkt svaksynte.

Informantene har ulik utdannelsesbakgrunn, to med ungdomsskole pluss litt til, en fra videregående skole, tre fra høyskole, to fra høyskole og universitet, og en fra universitet

Syv personer er i 100% stilling, en har 75 % stilling og en har 50 % stilling.

Fire av arbeidsgiverne er private, mens de øvrige er offentlige, eller har offentlig tilknytning. De private bedriftene/organisasjonene er innen finans / forsikring /telefoni og nettbaserte tjenester / medlemsorganisasjon. Tre av bedriftene er store, med antall ansatte fra ca 400 til flere tusen. Medlemsorganisasjonen er landsoverbyggende med ca 60 ansatte, der informant er fylkesleder.

Organisasjonene med offentlig tilknytning varierer i størrelse fra ca 60 til flere hundre ansatte.

Arbeidsoppgavene spenner over:

- Registrering av data
- Utvikling av sikkerhet innen nettbanktjenester. Jobber i skjæringsfeltet mellom utvikling og drift/salg (støttefunksjoner og kundekontakt)
- Ansvar for utvikling, endringer, testing, feilsøking/analyse, og forvaltning av avansert database. I følge leder er dette et meget komplisert og avansert databasesystem. Ansvar for 10-15 innleide utviklere
- Arbeider i back-office med å løse kompliserte saker innen telefoni og nettbaserte løsninger, som ikke lar seg løse ordinært
- Arbeider i et servicesenter for en stor organisasjon, med ansvar for senterets ”mailboks” / mottak av forespørsler om tjenester, strukturering og formidling av tjenester. Personen har også diverse personalfunksjoner
- Organisasjonsarbeid. Drift og medlemsservice. Veiledning og rådgivning. Ledelse av fylkesstyre. Påvirkningsarbeid
- Opplæring av selgere og coaching knyttet til lederutvikling
- Hovedansvar for et saksområde i en statlig organisasjon. Forberedelser av saksdokumenter, gjennomføring, høringsuttalelser, veiledning og rådgivning. Foredragsholder.
- Medarbeider i en mediabedrift. Nyhetsstoff, magasininnslag, - inkludert research, opp-tak, redigering. Nettartikler.

Hovedbudskapet fra undersøkelsen er:

Synshemmete arbeidstakere deltar i arbeid på linje med andre, på samme vilkår, med de samme forventningene om å bidra i arbeidslivet som andre ansatte. De presterer som andre, - like godt, også bedre, - i enkelte situasjoner noe redusert. Det handler om å ta i bruke den enkeltes ressurser.

Hovedfunnene i undersøkelsen bekreftes av kolleger og ledere.

De fleste kolleger og ledere sier at før ansettelsen, og før de ble de kjent med den synshemmete ansatte, var de usikre i forhold til prestasjon og yteevne, usikre på alt som må falle på plass av tilpassinger, all oppfølgingen, hvordan en skulle forholde seg til personen mv.

Andre sier at synshemmingen ikke var et tema i det hele tatt i ansettelsesprosessen.

I ettertid sier skeptikerne at alt falt greit på plass, bl.a. ved bruk av spesielle tekniske hjelpemidler som er tilgjengelig for formålet, og andre kompenserende tiltak. Og, ved at en har noen rutiner og ordninger som fremmer deltakelse.

Arbeidstakerne er godt integrert og deltar sosialt som andre.

Forventninger til synshemmete arbeidstaker er som for andre. Når det gjelder deres bidrag på jobben brukes ord som ”glimrende”, ”mer enn det personen må”, ”en stor ressurs”, ”veldig bra”. Det kommer også fram at for en til to personer er ikke potensialene fullt ut utnyttet. Det henger mer på ledelse enn synshemmet arbeidstaker.

Arbeidstakerne er stabile og trofaste. På mange måter kan de fremstå som rollemodeller for andre, ut fra egen mestring gitt sin situasjon, og som dyktige bidragsyttere i arbeidslivet.

Alle informantene i undersøkelsen mener at det store gapet mellom synshemmete personer i arbeid og de mange kvalifiserte som enda ikke har fått prøve seg først og fremst skyldes holdninger og mangel på kunnskap.

Viktige suksesskriterier

Informantene fremhever følgende kriterier:

- Åpenhet, trygghet og selvtillit
- At den synshemmete selv deltar aktivt med å finne gode løsninger. Ofte enkle grep
- Tilgjengelighet til kompenserende løsninger i form av hjelpemidler og eventuelle støtteordninger
- Forutsigbarhet i forhold til ordninger som TT transportordninger når det er nødvendig, og eventuelle andre støtteordninger.
- Arbeidsgivere som våger
- Indre kultur som er lyttende og som viser gjensidig respekt.

Undersøkelsen utdyper rammer og forutsetninger for aktiv deltakelse av synshemmete arbeidstakere.

Hva fremmer og hva hemmer deltakelse av synshemmede i arbeidslivet

Flere ulike forhold løftes fram og tiltak anbefales. Dette handler om.

- Kunnskap og holdninger
- Proaktive synshemmete personer som er opptatt av egen mestring, og som selv kjenner til kompenserende tiltak og eventuelle andre ordninger. Synshemmete personer kvalifiserer seg til å være profesjonelle arbeidssøkere, der fokus rettes mot kompetanse, arbeidskraft og muligheter
- Et virkemiddelapparat som er utformet og tilgjengelig på arbeidslivets premisser og ikke systemets. Et virkemiddelapparat som er forutsigbart. Et virkemiddelapparat som ikke virker ydmykende. Et virkemiddelapparat som styrker den synshemmede personens posisjon i konkurransen om arbeidsplasser
- Arbeidsgivere og synshemmete personer må ha lett tilgang på kunnskap om kompenserende tiltak.
- At møteplasser mellom synshemmet person og det offentlige setter fokus på enkeltpersoners ressurser, interesser og det som fremmer motivasjon og drivkrefter, fremfor problemer og ydmykende situasjoner. NAV forvalter velferdsgoder og skal utøve kontroll i den forbindelse. Velferdsgoder utløses ved at en setter fokus på problemer fremfor enkeltpersoners ressurser, interesser og muligheter. Dette fremmer ikke den enkelte persons selvbilde og selvfølelse. Det er viktig å gjennomtenke NAV's rolleforståelse og tilnærminger i møtet med enkeltpersoner, eventuelt gjennomtenke organiseringen av arbeidet
- Overgangsfasen mellom utdanning og arbeid er spesielt sårbar for personer med synshemming. Det setter krav til prosessorientert faglig forankret yrkesveiledning, som i dag ikke er ivaretatt. Det anbefales også å ta i bruk mentor eller coaching-baserte ordninger fram til deltakelse i arbeid
- Helhet. Deltakelse i arbeid forutsetter også deltakelse i hjem, med familie, i fritid, i samfunnet, og sosialt. Erfaring viser at offentlige aktører deler enkeltmennesker opp i båser ut fra sine ansvarsområder. Lover og regler knyttet til samhandling vil ikke løse dette alene. Det handler like mye om rolleforståelse, måter å møte enkeltmennesker på, og ordninger som fremmer opplevelse av kontinuitet. Fagpersoner fra ulike etater må kunne gå inn på hverandres arenaer uten å binde vedtak på andres vegne. Eksempler på dette er målavklaringsprosesser med støtte av personlige koordinatore, kontaktpersoner, mentorer mv. Da må det helhetlig liv stå fokus, ikke systemets inndeling av ansvar.
- Hvor er de synshemmete personene som ønsker jobb? Det er viktig å sikre ordninger som synliggjør og løfter fram personer som vil i arbeid.

Konklusjoner

Undersøkelsen gir ikke et generelt bilde av situasjonen for synshemmete personer i arbeid. Den gir eksempler på slik deltakelse, og viser at resultatene fra disse eksemplene er gode.

Undersøkelsen peker på viktige suksessfaktorer, og kritiske faktorer som hemmer og som fremmer aktiv deltakelse i arbeid av synshemmete personer.

INNHOOLD:

Sammendrag	2
Hovedbudskapet fra undersøkelsen er:.....	3
Viktige suksesskriterier	3
Hva fremmer og hva hemmer deltakelse av synshemmede i arbeidslivet.....	4
Konklusjoner	4
1 Innledning	6
2 Bakgrunn og Målsetting	7
3 Opplegget for evalueringen	7
4 Informantene	9
5 Bedriftene / organisasjonene	11
6 Hva informantene fortalte	11
6.1 Overordnede tilbakemeldinger fra informantene.....	12
6.2 Hvordan jeg ble ansatt. Jobbopplevelser	13
6.3 Forventninger til synshemmet arbeidstaker. I hvilken grad bidrar personen på arbeidsplassen	14
6.4 Rammer og forutsetninger for å delta.....	16
6.5 Integreert på arbeidsplassen?.....	19
6.6 Hva hemmer og hva fremmer deltakelse av synshemmete personer i arbeidslivet. Forslag til tiltak	20
7 Konklusjoner	26
Konklusjoner	26
Foreslåtte tiltak.....	26

1 INNLEDNING.

Rehab-Nor har etter oppdrag fra Norges Blindforbund intervjuet ni personer med synshemninger, samt deres kolleger og ledere. Målet med undersøkelsen er å hente fram kunnskap om synshemmete og deres deltakelse i arbeid, slik informantene ser det.

Det understrekes at undersøkelsen ikke har ambisjoner om å gi et allment bilde av situasjonen for synshemmete i arbeid. Prosjektet er begrenset i tilnærming, omfang og tid. Likevel mener vi at undersøkelsen gir et bidrag i det å avmystifiserer forhold om synshemmetes deltakelse i arbeid. Vi håper at innholdet kan gi utgangspunkt for nærmere refleksjoner og drøftinger, og at den kan gi nyttige innspill i forhold til nye strategiske grep og konkrete tiltak.

På grunn av svært kort tidsfrist for gjennomføring av undersøkelsen har Norges Blindforbund og Rehab-Nor allerede før undersøkelsen startet avtalt at rapporteringen vil ha en oppsummerende form. Datagrunnlaget har med andre ord fortjent en mer detaljert rapportering.

Rapporten gir imidlertid hovedbildet fra undersøkelsen, og vi håper at den kan gi et positivt bidrag til øking av sysselsettingen av synshemmete i arbeid.

Vi benytter denne anledningen til å takke alle informantene for deres velvilje ved å delta i undersøkelsen og dele sine erfaringer med oss.

Vi takker Norges Blindforbund for et interessant oppdrag, og for godt samarbeid omkring innledende kontakt med informantene.

Øivind Lorentsen

Rehab-Nor

2 BAKGRUNN OG MÅLSETTING

Sysselsettingen av synshemmete personer er lav. Det er mange godt kvalifiserte synshemmete personer som ikke er i arbeid. Unge synshemmete som er ferdig med sin utdanning kommer for ofte ikke inn arbeidslivet. De går inn i attføring (nå arbeidsavklaringsordninger) og senere uføretstrygd.

Norges Blindeforbund mener derfor det er viktig å undersøke situasjonen for synshemmete personer i arbeid, ta del i deres erfaringer, samt erfaringer fra deres kolleger og ledere, som grunnlag for å fremme initiativ og tiltak som kan forbedre situasjonen.

Målsettingen med undersøkelsen er å hente fram kunnskap og erfaringer fra yrkesaktive synshemmete personer selv, og fra personer som har erfaringer fra å arbeide sammen med synshemmet kollega og medarbeider.

Undersøkelsen tar opp punkter som,

- hvordan ble jeg ansatt, og hvordan oppleves jobben
- forventninger til synshemmet arbeidstaker. I hvilken grad bidrar personen på arbeidsplassen
- rammer og forutsetninger for å kunne delta,
- integrering på arbeidsplassen
- hva fremmer og hva hemmer deltakelse av synshemmete i arbeidslivet
- forslag til initiativ og tiltak

3 OPPLEGGET FOR EVALUERINGEN

Undersøkelsen er kvalitativ, dvs den bygger på intervjuer av informantene. Det er vektlagt at intervjuene i størst mulig grad finner sted ansikt til ansikt på arbeidsstedene.

Prosedyren for rekruttering til intervjuer har vært at Norges Blindeforbund oversendte en liste over mulige informanter til Rehab-Nor. Denne listen ga oversikt over alder, kjønn, type arbeid og arbeidssted, og noen opplysninger om bruk av hjelpemidler som kunne si noe om synshemmingen. Av praktiske årsaker knyttet til tid for gjennomføring samt økonomisk ramme for prosjektet, har undersøkelsen i hovedsak blitt gjennomført i Oslo-området.

Utvalget av informanter er gjort med tanke på en spredning i forhold til opplysningene som Rehab-Nor fikk fra Blindeforbundet.

På bakgrunn av en liste over utvalgte potensielle informanter utarbeidet av Rehab-Nor, samt en prioritert reserveliste, ringte Blindeforbundet opp til de utvalgte personene og spurte om de kunne tenke seg å delta i undersøkelsen, om de kunne forespørre arbeidsgiver om slik deltakelse, og om også en kollega og en leder kunne delta i intervjuer. På samme arbeidssted ønsket vi altså å gjennomføre tre separate intervjuer, - ett med hver av de tre informantene.

Ved positiv tilbakemelding fra synshemmet informant informerte Blindeforbundet Rehab-Nor om dette, slik at Rehab-Nor kunne gjøre nærmere avtale om tid og sted. Av praktiske årsaker har det vært viktig å legge alle tre intervjuene tidsmessig i rekkefølge på samme dag.

Det ble lagt opp til at intervjuene skulle skje i følgende rekkefølge:

1. Synshemmet arbeidstaker
2. Kollega
3. Leder

Bakgrunnen for rekkefølgen var at vi ønsket å ha mest mulig kjennskap til synshemmet arbeidstaker og om arbeidet før samtalene med de andre informantene fant sted.

Intervjuene bygger på tre forskjellige intervjuguider som er utarbeidet av Rehab-Nor spesielt for undersøkelsen.

Hvert intervju ble strukturert ut fra intervjuguiden, som dannet utgangspunkt for spørsmål. Spørsmålene var ment som utgangspunkt for svar og utfyllende samtale. Det ble således lagt opp til å gå bak svarene for nærmere utdyping og detaljering.

Innledningsvis ble informanten orientert om undersøkelsen, om ivaretagelsen av konfidensialitet, og om rettigheter som informant.

Informasjon som informantene ga, ble notert under samtalen. På et av arbeidsstedene gjorde Rehab-Nor lydopptak. Registreringsmåte ble avklart med hver enkelt informant i forkant.

Intervjuguiden for synshemmet informant inneholder bl.a. følgende punkter:

- Praktiske opplysninger om personen og synshemmingen
- Om når en startet i arbeidet, arbeidstid, hvordan en fikk jobben og om tidligere arbeidserfaring
- Om arbeidets art og innhold. Hvordan arbeidet oppleves, og om i hvilken grad en fyller arbeidsoppgavene
- Om tilrettelegging og kompensere tiltak og tilgjengelighet til slike tiltak
- Om integreringen i arbeidsmiljøet og tonen på arbeidsplassen
- Om deltakelse sosialt mv på arbeidsarenaen
- Om opplevelse av holdninger og omgivelsenes kunnskap om synshemming, - innledningsvis og over tid
- Om lederrollen
- Om reise til og fra jobb
- Om bruken av krefter på jobben, og krefter til resten av dagen
- Om hva som fremmer og hva som hemmer
- Om hva som må gjøres for å fremme økt arbeidsdeltakelse av synshemmete personer

Intervjuguiden for kollega inneholder bl.a:

- Litt om hva kollegaen jobber med og om bedriften/organisasjonen. Litt om kollegaens rolle i forhold til synshemmet informant
- Spørsmål vedrørende det å arbeide sammen med en synshemmet person og hva dette krever
- Spørsmål om hvordan den synshemmete kollegaen utøver arbeidet sitt

- Om deltakelse i arbeidsfellesskapet og sosialt
- Om opplevelse av integrering og miljø
- Om holdninger og eventuelle endringer over tid
- Om synshemmet kollegas bidrag i det å utvikle bedriften/organisasjonen
- Om hva som må gjøres for å fremme deltakelse av synshemmede personers deltakelse i arbeidslivet

I intervjuguiden for leder tas bl.a. opp følgende:

- Informasjon om bedriften/organisasjonen
- Om ansettelsen av synshemmet arbeidstaker, om tanker/refleksjoner i denne forbindelse
- Forventninger til synshemmet ansatt
- Om jobbinnholdet og hvordan jobben gjennomføres, også sammenlignet med seende kolleger
- Om tilrettelegging og kompenserende tiltak, samt tilgjengelighet til løsninger
- Om integrasjon og arbeidsmiljø
- Om synshemmets bidrag til å forme og videreutvikle bedrift/organisasjon
- Har ansettelse av synshemmet arbeidstaker påvirket bedrift/organisasjon
- Om eventuelle ekstra belastninger for bedrift/organisasjon
- Sykefravær og behov for oppfølging
- Hva er viktig for å fremme ansettelse av synshemmete i arbeidslivet. Hva må gjøres

All informasjon som er fremkommet i intervjuene er registrert og systematisert, som grunnlag for analyse og rapportering.

4 INFORMANTENE

Synshemmete arbeidstakere

Ni synshemmete arbeidstakere deltok i undersøkelsen. To kvinner og syv menn.

Gjennomsnittsalder: 44 år. Yngste informant 27 år. Eldste 62 år.

Synshemmingen:

- 2 informanter er blinde
- 2 personer har ikke sentralsyn. En har bra sidesyn. Den andre har flekkvis sidesyn
- 5 personer er sterkt svaksynt

Fire personer har progredierende synstap.

En av informantene begynte i jobben som seende etter endt utdanning. Har en progredierende lidelse.

Utdanning:

- Ungdomsskole og folkehøgskole: 1 person
- Framhaldsskole og jordbrukskole: 1 person
- Videregående skole: 1 person
- Høgskole: 3 personer
- Høgskole og universitet: 2 personer
- Universitet: 1 person

I tillegg har de fleste deltakerne deltatt i diverse kurs.

Fem av informantene har vært på nåværende arbeidsplass fra 1 til 4 år.

Fire av informantene har vært på nåværende arbeidsplass fra 11 til 25 år.

7 av informantene har 100 % stilling.

En informant har 75 % stilling.

En informant har 50 % stilling.

7 av informantene har fast stilling. En person er ansatt i et vikariat, og en person har ansettelse fra medio 2008, og går på 3 måneders kontrakter (se senere i rapporten).

Hva arbeider de synshemmete informantene med

- Registrering av data
- Utvikling av sikkerhet innen nettbanktjenester. Jobber i skjæringsfeltet mellom utvikling og drift/salg (støttefunksjoner og kundekontakt)
- Ansvar for utvikling, endringer, testing, feilsøking/analyse, og forvaltning av avansert database. I følge leder er dette et meget komplisert og avansert databasesystem. Ansvar for 10-15 innleide utviklere.
- Arbeider i back-office med å løse kompliserte saker innen telefoni og nettbaserte løsninger, som ikke lar seg løse ordinært.
- Arbeider i et servicesenter for en stor organisasjon, med ansvar for senterets "mailboks"/mottak av forespørsler om tjenester, strukturering og formidling av tjenester. Personen har også diverse personalfunksjoner.
- Organisasjonsarbeid. Drift og medlemservice. Veiledning og rådgivning. Ledelse av fylkesstyre. Påvirkningsarbeid.
- Opplæring av selgere og coaching knyttet til lederutvikling

- Hovedansvar for et saksområde i en statlig organisasjon. Forberedelser av saksdokumenter, gjennomføring, høringsuttalelser, veiledning og rådgivning. Foredragsholder.
- Medarbeider i en mediabedrift. Nyhetsstoff, magasininnslag, - inkludert research, opp- tak, redigering. Nettartikler.

Flere av informantene arbeider i kontorfellesskap med kolleger, der det kan være hektisk. Til tider kan det ”koke”.

Kolleger

Vi har intervjuet en kollega for hver av de ni synshemmete arbeidstakerne.

Ledere

Vi har intervjuet ledere til åtte av de synshemmete informantene. En av de synshemmete informantene var selv leder.

Til sammen intervjuet vi 26 informanter.

5 BEDRIFTENE / ORGANISASJONENE

Fire av arbeidsgiverne er private, mens de øvrige er offentlige, eller har offentlig tilknytning. De private bedriftene/organisasjonene er innen finans / forsikring / telefoni og nettbaserte tjenester / medlemsorganisasjon. Tre av bedriftene er store, med antall ansatte fra ca 400 til flere tusen. Medlemsorganisasjonen er landsoverbyggende med ca 60 ansatte, der informant er fylkesleder.

Organisasjonene med offentlig tilknytning varierer i størrelse fra ca 60 til flere hundre ansatte.

6 HVA INFORMANTENE FORTALTE

I dette kapitlet presenterer vi hva informantene fortalte oss under intervjuene. Vi har strukturert innholdet under følgende overskrifter:

1. Overordnede tilbakemeldinger fra informantene
2. Hvordan ble jeg ansatt og jobbopplevelser
3. Forventninger til synshemmet arbeidstaker. I hvilken grad bidrar personen på arbeidsplassen
4. Rammer og forutsetninger for å delta
5. Integrasjon på arbeidsplassen
6. Hva fremmer og hva hemmer deltakelse av synshemmete personer i arbeidslivet. Forslag til tiltak

Informasjonen presenteres som sammenfatninger av utsagn. I noen tilfelle gis det sitater, slik de er notert under intervjuene. Disse skrives i kursiv og med anførselstegn. I noen tilfeller gis også enkeltbeskrivelser for å illustrere budskapet.

Siden undersøkelsen er kvalitativ nevnes ikke antall personer som har uttalt seg i en eller annen retning. Men, for å signalisere at det er to eller flere informanter som har tilnærmet samme opplevelse og erfaring, brukes betegnelsen ”flere”. Når det er fem personer eller flere som uttrykker tilnærmet det samme, brukes betegnelsen ”de fleste”.

Vi har valgt å la informantens respons på spørsmålene og den videre utdypingen i samtalene stå for seg selv, uten drøftinger fra vår side.

Kapittel 6. ”Hva fremmer og hva hemmer deltakelse av synshemmede. Forslag til tiltak” bygger på innspill fra informantene, og der Rehab-Nor legger inn noen resonnement ut fra vår generelle erfaringsbakgrunn innen området, så langt dette har sammenheng med innspillene.

Konklusjoner og sammenfatninger av forslag presenteres i kapittel 7.

6.1 Overordnede tilbakemeldinger fra informantene

De overordnede tilbakemeldingene forteller at synshemmete arbeidstakerne fyller arbeidsoppgavene godt, til dels svært godt, også glimrende. Ledere stiller med et unntak samme krav til synshemmete arbeidstakere som normalt seende. Men mens tankene før ansettelse og før en ble kjent med den synshemmete arbeidstakeren bar preg av usikkerhet og frykt, viser hverdagen at synshemmet arbeidstaker bidrar som andre, i enkelte tilfelle betydelig over gjennomsnittet av seende, med utgangspunkt i faglig kompetanse og personlighet. Både ledere og kolleger mener mangel på kunnskap og gamle holdninger i arbeidslivet fremstår som en stor terskel i sysselsettingen av synshemmete.

Blant viktige suksesskriterier finner vi relevant kompetanse/erfaringsbakgrunn, personlighet og egne drivkrefter, åpenhet og trygghet i egen situasjon, og egen kunnskap om kompensatoriske løsninger som eksempelvis tekniske hjelpemidler.

Synshemmingen viskes ut ved tilpassinger og kompenserende løsninger, ved å fokusere på det den synshemmete personen kan, og ved å finne praktiske løsninger og rutiner for det en ikke kan.

Undersøkelsen viser også at det er saker en bør være oppmerksomme på, og som en bør ha strategier og opplegg for å håndtere. Dette er saker som lett lar seg løse, bare ledere, kolleger og den synshemmete arbeidstakeren tar nødvendige grep.

Når arbeidsplassen innebærer deltakelse i et mangfold av oppgaver, vil ikke en synshemmet arbeidstaker kunne brukes like fleksibelt til alle oppgaver som seende. Like fullt kan synshemmet arbeidstaker fylle viktige oppgaver som må gjennomføres uansett.

Men, deltakelse av synshemmete er også påvirket av rammebetingelser, som kan være kritiske med tanke på forutsigbarhet og langsiktighet. Informantene mener det er en rekke hinder som skaper det store gapet mellom sysselsettingspotensialet og praktisk virkelighet.

I de følgende kapitlene kommer vi inn på detaljer.

6.2 Hvordan jeg ble ansatt. Jobbopplevelser

Ansettelsen

Fem av de synshemmete informantene søkte om stillingen på vanlig måte. En av disse var normalt seende på det tidspunktet.

En av informantene skrev søknader etter utdannelsen. Det var imidlertid en i nærfamilien som skaffet midlertidig ansettelse gjennom bekjente. Nå fast ansatt samme sted i mange år.

En informant ble spurt om vedkommende ville ta den aktuelle stillingen.

En av informantene søkte på stilling, ble innkalt til intervju og ble innstilt som nr 3 på 2 stillinger. Ble i ettertid tilbudt vikariat.

En annen informant ble utplassert som praktikant fra skolen, og fikk tilbud om sommerjobb. Senere ble sommerjobben utvidet til 1-års kontrakt.

Flere av informantene har etter ansettelse endret stillingen på arbeidsplassen, og stort sett fått vesentlig mer ansvar. Synshemmete med progredierende synshemminger har i noen tilfelle fått oppgaver som passer bedre i forhold til synshemmingen. Dette kan gå på bekostning av førstevalg i forhold til faglige interesser.

Flere informanter arbeider i et tett og interaktivt fellesskap med andre ansatte. Dette forutsetter i utgangspunktet at alle medarbeiderne skal kunne gjøre en rekke ulike jobber, - stor bredde og fleksibilitet i bruk av medarbeidere, uten at dette alltid passer i forhold til en synshemming. I disse tilfellene er jobbspekteret redusert for synshemmet ansatt. Arbeidsgiver kan oppleve dette noe negativt, men det begrunnes med svært stramme økonomiske rammer, og krav til effektivitet. I et av arbeidsforholdene mottar informant lønnstilskudd fra NAV for å kompensere for noe redusert allsidighet. Denne ordningen besto tidligere av to alternativer, - varig og tidsbegrenset. Nå er den slått sammen til tidsbestemt lønnstilskudd, som innebærer at ordningen må revurderes hvert halvår. Siden arbeidsgiver ikke kan gi fast stilling uten forutsigbarhet i ordningen, er nyordningen et hinder for fast ansettelse.

Den synshemmede opplever dette som *”deprimerende og kjempeskuffende”*.

Lederen sier: *”Hadde det gjeldt meg hadde jeg flydd i flint. Jeg ville ikke ha akseptert å skulle bli vurdert av NAV hvert halvår så lenge synshemmingen eller andre forhold ikke har endret seg. Å leve på NAV’s nåde er nedverdiggende.”*

På de andre noe tilsvarende arbeidsplassene, har en ikke etterspurt slike lønnstilskudd, eller har ikke kjennskap til dem. På den ene arbeidsplassen sier leder at det vil kunne være aktuelt å be intern HMS om å bistå med slikt lønnstilskudd, på grunn av skviset økonomi og skjerpede krav til effektivitet.

Hvordan oppleves jobben

De fleste opplever jobben som spennende og utfordrende. Informantene setter ulike ord på det:

”Kjempespennende, lærerikt, veldig fornøyd”

”Variert og utfordrende”

”Spennende og utfordrende”

”Utfordrende. Ingen dager er like”

”Spennende og utfordrende”. Mye nytt. Bratt læringskurve”

”Utrolig morsomt og spennende. Gleder meg til jobben hver dag. Konsentrasjonskrevende. Må være på hugget”.

Noen informanter er også noe mer nyanserte:

”Interessante og noe rutinepreget”

”Meningsfulle og slitsomme”

”Arbeidsoppgavene er monotone og lite utfordrende”

Sistnevnte uttalelse kommer fra informant som ønsker å jobbe i sitt opprinnelige faglige miljø, men som har fått oppgaver som er bedre tilpasset til synsfunksjonen.

Samme informant ønsker seg mer faglig kvalifisert arbeid. Personen viser til erfaringer fra utlandet der synshemmete har fått arbeidsoppgaver i tilsvarende miljø, der synshemmete personers evne til å bruke hørselen og tolke hørselsinntrykk, stemmeleie og intonasjon mv har gitt gode resultater.

En informant mener at arbeidsspekteret kunne vært noe bredere, og ønsker at leder og kolleger kunne våget noe mer.

6.3 Forventninger til synshemmet arbeidstaker. I hvilken grad bidrar personen på arbeidsplassen

Forventninger

Lederne sier de har samme forventninger til synshemmete arbeidstakere som andre. Og, det forventes kompetanselikhhet med andre aktuelle.

Samtidig er det noen ledere og kolleger som fremhever betydningen av at synshemmete medarbeidere viser hvordan de overvinner utfordringer i forhold til *”våre egne som blir små i sammenligning”*. Slik sett vil synshemmete medarbeidere kunne fremstå som rollemodeller for andre.

Flere ledere peker på at IA avtalen ikke må være et *”smykke uten mening”*, og legger til: *”Vi som IA-bedrift har også ansvar for å reflektere bredden i befolkningen”*.

Flere kolleger og ledere sier imidlertid at de var usikre og tvilende i forkant av ansettelsen. Ikke desto mindre har overraskelsene vært store nå en ser hvor fint det fungerer, med enkle kompensatoriske grep. Det handler mye om mangel på kunnskap, og forutinntatte holdninger.

I et par tilfeller opplyser ledere at de ikke reflekterte rundt synshemmingen i forkant. *”Det var ikke et aktuelt tema”*.

I et tilfelle uttrykker leder/kollega at forventningene er noe begrenset, gitt situasjonen slik den er blitt. Samtidig kompenseres dette noe med stor kunnskap og erfaringsbakgrunn. Leder mener også at de kunne vært noe mer kreative i forhold til jobbinnhold.

Bidrar i jobben

På spørsmål om synshemmet arbeidstaker fyller oppgavene sine, er ledere og kolleger positive i sine uttalelser, til dels svært positive.

”Utmerket. Veldig bra. Imponerende. Leverer bedre enn mange andre. Genuint interessert”.

"Fyller mer enn det personen må. Dyktig, rask og kunnskapsrik. Vi spør om råd".

"Går bra. Personen er tøff".

"Veldig bra. Veldig oppegående. Gjør det personen skal. Ser forbedringspotensialer og foreslår forbedringer. Synshemmingen er ikke et tema jobbrelatert.

"Utfører jobben glimrende. Kun noen praktiske begrensninger. I møter med synshemmete ser vi etter muligheter og løsninger.

"Ja, absolutt, en stor ressurs. Veldig god jobb. Vi ropte hjelp da personen i en periode hadde permisjon".

"Innenfor rammene som er gitt leveres mer enn gjennomsnittelig god kvalitet på arbeidet".

"Ja, en god jobb".

"Meget bra. Superengasjert. Husker utrolig godt. Veldig god til å kommunisere. Jeg ber om hjelp i vanskelige situasjoner".

"Veldig bra".

I ett tilfelle får vi opplyst at synshemmet arbeidstaker bruker noe lenger tid, men gjør oppgavene godt.

På tilsvarende spørsmål til de synshemmete arbeidstakerne sammenfaller deres svar med hva ledere og kolleger sier, men i en noe mer beskjeden form.

En synshemmet informant mener at jobben blir utført noe mindre effektivt enn seende kolleger, men mener kvaliteten på arbeidet er god.

De fleste kollegene og lederne sier at de ikke tenker på at de jobber sammen med en person som er synshemmet. Samtidig beskriver flere informanter at det er praktiske saker, ofte bagatellmessige, som synshemmet arbeidstaker kan ha vanskeligheter med å utføre. Fokuset rettes imidlertid mot det den enkelte synshemmete personen kan gjøre, og at en finner praktiske løsninger på områder der det er problemer. Når det hersker åpenhet og trygghet, når rutiner, løyper for samhandling og fordeling/delegering av oppgaver er etablert, er synshemmingen et ikke tema.

I den grad ovennevnte ikke er fullt på plass, kan det gi utslag i misforståelser og en viss grad av irritasjon når *"det koker på arbeidsplassen"*. Undersøkelsen har kun i mindre grad avdekket dette.

Informantene påpeker at når den synshemmete arbeidstakeren trenger bistand, er det oftest i forbindelse med mindre praktiske problemer. Det kan være vanskeligheter med enkelte ting på web. Det kan være håndtering av PDF filer, hjelp til å lese teksten på dataskjermen når PC'n henger seg opp, og bistand knyttet til mer administrative rutiner og oppgaver. Det kan være føring av timelister, signering av dokumenter, attestering av fakturaer mv. En leder og synshemmet informant på samme sted ønsker seg et virtuelt tjenestesenter for synshemmete arbeidstakere/arbeidsgivere, gjerne bemannet av personer med IT kompetanse som eksempelvis på grunn av sykdom eller skade har falt ut av det ordinære arbeidslivet. En slik tjeneste vil kunne ha en nyttig kompenserende funksjon.

I kapittel 6.4 kommer vi nærmere inn på kompenserende tiltak og noen utfordringer i den forbindelse.

På spørsmål om lederne opplever det som en belastning å ha ansatt en synshemmet arbeidstaker, svarer alle et klart og tydelig nei, og underbygger det med uttalelser som nevnt innledningsvis i kapitlet.

Fravær og stabilitet

Ledere opplyser at sykefraværet er lite eller *"ikke merket"*. Noen ledere sier at det ikke oppleves fravær i det hele tatt. Andre sier at fraværet er helt ordinært.

En leder forteller at det kan være korte perioder der den ansatte må hente seg noe inn. Det har sammenheng med svært intensivt arbeid i perioder, koplet sammen med forsørgeransvar på hjemmearenaen. Dette er forhold som ikke oppleves som problematisk på noen måte. Det passer inn i arbeidsprosessene og innsatstoppe på arbeidsplassen.

Generelt mener flere av lederne at synshemmete arbeidstakere går foran som gode eksempler. De viser at deltakelse i arbeid fungerer meget godt, og de demonstrerer mestringssevne selv med betydelige funksjonsnedsettelse.

Både de fleste lederne og de fleste synshemmete informantene, mener synshemmete arbeidstakere er en stabil og trofast arbeidskapital. Synshemmete arbeidstakere skifter sjelden jobb. De satser mye på å vise at de fortjener den jobben de har fått.

6.4 Rammer og forutsetninger for å delta

Deltakelse i arbeid forutsetter relevant faglig kompetanse og/eller erfaringsbakgrunn. De fleste av informantene fremhever at generell mestring er en viktig forutsetning, og viser til foreldre mv som oppmuntret og stimulerte, også tok sjanser. *"En må tro på seg selv"*.

Alle informantene mener åpenhet om synshemmingen er viktig. De synshemmete informantene peker på betydningen av god selvfølelse og selvtillit, trygghet i egen situasjon som viktige suksessfaktorer.

Likevel sier noen av informantene at de til tider føler seg mindre åpne, og kan være sårbare når omgivelsene vitser, eller kommer med bemerkninger som kan henføres til synshemmingen. Denne usikkerheten i forhold til eget selvbilde gir også utslag ved at en vegrer seg med å bruke den hvite stokken når en bør bruke den, eller en holder tilbake å fortelle om sin synshemming til nye personer.

Det er også flere informanter som peker på den stadige utfordringen det er å minne om sin synshemming overfor kolleger. Tålmodighet og overbærenhet fremheves som en viktig dyd.

På spørsmål om bruk av krefter på jobben, opplyser flere informanter at det går greit.

"Som blind er det uproblematisk. Familien forstår. Jeg gjør mindre hjemme".

"Er ok. Ikke spesielt sliten. Går ikke ut over livet utenom jobb".

"Greit. Jobber også hjemme".

Flere andre informanter opplever at de bruker en del krefter på jobben.

"Å lese krever mye energi. Alt som finnes går på visuelle inntrykk. Power Point, PC. Også i det sosiale. Mer sliten ved arbeidsdagens slutt enn andre. Men bor bevisst nærmere, og sparer tid. Det kompenseres noe. Noe reduserte sosiale aktiviteter og deltakelse i frivillig arbeid".

"Jeg bruker mer krefter på jobben som synshemmet. Blir mentalt sliten".

”Jeg brukte mye ekstra energi første året. Ville vise at jeg dugde. Nå er situasjonen ok”.

”Jeg må legge inn et høyere gir enn andre. Bruker mer krefter enn andre. Vil ikke ligge bak seende”.

”Er gift og har barn. Balanserer på en knivegg. Ville ønsket en fridag i uka hvis mulig økonomisk”.

”Glad i jobben. Yter mye krefter. Lite overskudd hjemme. Presser meg langt”.

Informantene gir uttrykk for at deltakelse i arbeidslivet er en viktig del av livet, - men ikke det alene. Flere av informantene gir signaler som tyder på at det kan være fare for at en presser seg for langt, og vurderer noe redusert arbeidstid, om mulig.

Kompenserende tiltak

Kompenserende tiltak kan være tekniske hjelpemidler, praktisk tilrettelegging av arbeidsplassen, lese- og sekretærhjelp, lønnstilskudd, bistand fra kolleger m.v.

En av de synshemmete informantene har ordning med lønnstilskudd. Se tidligere kapittel.

En annen informant har fått innvilget lese- og sekretærhjelp, men har ikke tatt dette i bruk enda.

Alle bruker tekniske hjelpemidler som kompensatorisk verktøy. Dette kan være stor-skjerm, forstørrelsesprogram, lupe, kikkert, leselist, skjermleserprogram (syntetisk tale), forstørrelseskamera, punktskriver, skanner, CCTV, MP3 spiller til lydbøker og tekstfiler, diverse forskjellige programvare, talende telefon, bærbar PC, eget redigeringsprogram m.v..

Normalt fungerer bruken av hjelpemidlene bra, men det kan oppstå problemer knyttet til format og bruk av konkrete saksbehandlersystem. Sistnevnte er sjelden tilrettelagt for synshemmete, og det kan være krevende å gjøre dette tilgjengelig. Det kreves innsats fra datakyndig personale, helst med kompetanse knytte til synshemming. Informanter sier det er viktig å ha tilgang til leverandører eller datafaglig kompetanse.

Noen informanter mener det vil være en fordel om slik kompetanse kunne hentes fra ett sted, eller at innfallsporten er et sted, uten selv å måtte finne ut hvem som kan bistå med løsninger.

Flere av arbeidsstedene står foran skifte av saksbehandlersystem. En leder uttrykker *”Jeg gruer meg til det”*.

Ovenfor er nevnt eksempler på tekniske hjelpemidler. I de fleste jobbsituasjonene er tilpassningene forholdsvis enkle.

Alle informantene har selv vært sterkt delaktige i tilretteleggingen, flere alene, og andre i samarbeid med interne krefter, og med hjelpemiddelsentral (NAV).

Alle informantene mener det er viktig at synshemmete arbeidstakere kjenner godt til kompenserende tiltak. *”Vi kan ikke forvente at arbeidsgiver kan dette”*. På den annen side er det ikke alltid like lett å vite hvor man skal kunne få slik kunnskap. Flere informanter, synshemmete arbeidstakere og ledere, mener det bør legges til rette for lett tilgjengelig informasjon på nettet hvor en kan får oversikt over bl.a. tekniske hjelpemidler og andre kompensatoriske tiltak spesielt beregnet på synshemmete i arbeid. Likeens bør det tilbys nettsider som inneholder oversikter og svar på de mest etterspurte spørsmålene med tanke på kompensatoriske tiltak for synshemmede i arbeid.

En informant sier det er viktig å ligge i forkant av utviklingen, og prøver ut løsninger for firmaer. *”Jeg bruker min egen kompetanse og erfaringsbakgrunn”*.

Når det gjelder erfaringer fra formidlingsprosessene vedrørende hjelpemidler og samhandling med hjelpemiddelsentral er det flere som mener det har fungert greit.

”Hjelpemiddelsentralen ok”

”Blir respektert. Har brukerpass. Hjelpemiddelsentralen følger opp”.

Flere av informantene opplever det tid- og energikrevende å samhandle med hjelpemiddelsentralen.

”Responsen fra NAV hjelpemiddelsentral er blandet. Noe tar mye tid. Slitsomme prosedyrer. Purrer”.

”En kamp å komme igjennom til hjelpemiddelsentral. En utfordring å skrive søknad som synshemmet. Søkt om spesiell programvare i høst, og har enda ikke fått svar. En kamp å få tak i løsninger”.

”Må stå på selv”.

Flere av arbeidsgiverne har finansiert hjelpemidler og andre kompensierende tiltak selv. Dette for å slippe å vente på nødvendige tiltak, og ”slippe å krangle med hjelpemiddelsentral”.

Informantene mener det er viktig at kompensatorisk tiltak må fremskaffes på arbeidsgivers premisser, - rett utstyr til rett tid. Arbeidsgivere har ikke tid til å vente på at den ansatte kan begynne å jobbe. Tilgjengelighet til nødvendige virkemidler er avgjørende for at personer som i utgangspunktet stiller noe svakere enn seende, skal kunne konkurrere om arbeidsplasser.

En leder uttaler: *”Dersom ikke virkemidlene er tilgjengelig på arbeidslivets premisser, visner muligheten til deltakelse på rot”.*

På spørsmål til kolleger hva det kreves av dem i forhold til synshemmet kollega svarer flere av informantene at det ikke krever noe i det hele tatt, eventuelt noen bagateller.

”Krever ingen ting ekstra”.

”Personen er helt selvgående”.

”Klarer seg bra. Glemmer synshemmingen”.

Et mindretall av kollegene sier at de bistår noe i praktiske saker, som nevnt i kapittel 6.3.

Transport

Flere av informantene opplever transport mellom hjem og arbeidssted som greit. Det gjelder personer som bruker offentlige transportmidler, eller som har funnet praktiske løsninger ved å reise med kollega eller familiemedlem til tilnærmet samme sted. Det er også informanter som bruker TT for fritid som løsninger fra tid til annen, når det er eneste mulighet.

En informant har anledning til å reise med taxi for busspris. Denne personen kunne ikke vært i jobb uten denne muligheten.

Flere informanter er avhengig av TT arbeid. Nye ordninger i Oslo oppleves som strekt belastende og frustrerende. Reisende kommer ofte for sent på jobb og for sent hjem. Det er også tilfeller der informanter ikke har kommet på jobb på grunn av situasjonen. Situasjonen er sårbar og lite forutsigbar for arbeidstaker og arbeidsgiver, også i forhold til forpliktelser på hjemmearenaen, herunder forsørgeransvar.

”Jeg må selv bestemme når jeg skal på jobb, - ikke systemet. Jeg kan ikke forholde meg til svar som sier at nei du kan ikke reise på det tidspunktet, når mine forpliktelser i forhold til arbeid og hjem tilsier noe annet”.

Informantene sier at systemet gjør sårbare mennesker enda mer sårbare i det å konkurrere om arbeidsplasser.

Arenaer for samtale

Flere ledere mener det er viktig å være noe i forkant av en utvikling. Det kan være jobbinnhold og type arbeid. Det kan være små og større saker knyttet til arbeidssituasjonen. Det kan være kompensatoriske tiltak. Det kan være forhold knyttet til samarbeid og arbeidsmiljø, og andre forhold som har innvirkning på arbeidssituasjonen. Derfor kan det være viktig å ha noen faste møtearenaer, der saker kan avklares og luftes, der nye løsninger kan åpne seg mv. Det presiseres at dette ikke skal overdramatiseres, men at en kan være bevisste på å ha slike arenaer tilgjengelige fra tid til annen. Informantene mener det er lett å glemme eller utsette disse arenaene i en hektisk hverdag, mens de kan vise seg å være nyttige på litt sikt.

6.5 Integrert på arbeidsplassen?

Alle informantene mener at synshemmet arbeidstaker er godt integrert på arbeidsplassen. Alle de synshemmete arbeidstakerne opplever seg akseptert på linje med andre ansatte. Alle informantene opplever at arbeidstakeren deltar på de vanlige arenaene på arbeidsplassen, og bidrar til utviklingen av bedriften/organisasjonen.

Innledningsvis sier flere kolleger at de var usikre på hvordan det skulle gå. Usikkerhet i forhold til om synshemmet arbeidstaker kunne utføre jobben. Usikkerhet i forhold til hva en kunne si og ikke si. Ting har imidlertid raskt falt på plass.

En leder viser til en mellomleder som selv etter lengre tid omtaler synshemmet arbeidstaker som noe for seg selv i forhold til andre kolleger. I denne situasjonen sier leder ”vi er således ikke helt i mål i forhold til interne holdninger”.

En kollega forteller at noen i gruppen kan irritere seg noe over noe mindre kapasitet. *”Ikke alle like forståelsesfulle”.*

En annen kollega sier at *”synshemmet person er for noen mer fremmed enn andre. Mange har ikke kunnskap. Det handler om erfaring, tid og prosess”.* Utsagnet gjelder personer som ikke samarbeider med synshemmet arbeidstaker.

Disse tre uttalelsene er unntakene.

Utsagn som går igjen er av typen *”Det finnes ikke fordommer og negative holdninger hos oss”.*

Noen sitater fra informantene.

Synshemmet arbeidstaker

”Veldig bra i forhold til det kollegiale”.

”Er bevisst på å involvere alle i gruppa og ikke bare en”.

”Nokså uproblematisk med det sosiale. Kan være vanskelig i kafeteriaen, men kolleger vinker på meg”.

”Har det bra. Respekt for jobben jeg gjør”.

”Bra arbeidsmiljø. Åpenhet. Synshemming ikke tabu. Humor er et godt virkemiddel”.

"Jobber i en liten avdeling. Vi er noe hver for oss. Et slit å gå i kantina. Er noe ensom. Jeg skjulte synshemmingen min lenge. Også noe vanskelig å være fullt åpen nå".

"Jeg er åpen og sier alltid i fra. Eneste som fungerer. Men de andre glemmer. Må gjenta. Noe slitsomt. Kantina frister ikke alltid. Vet ikke om kjente er der og ser meg".

Kolleger

"Ja, absolutt".

"Ja, veldig godt. Personen er langt over normalt nivå, faglig og sosialt".

"Ja, selvfølgelig. Synshemming er ikke et tema".

"Deltar veldig. Med på alt. Finnes ikke redd for noe"

"Ja deltar veldig. Tar selv initiativ.

"Ja, veldig. Personen er opptatt av det".

Ellers er det bare bekreftende utsagn på positive holdninger og integrering. Også holdninger og opplevelser som virker stimulerende positivt inn på miljøet.

De fleste kollegene tenker ikke på at de jobber sammen med en person som er synshemmet. Bevisstheten om det sitter i ryggraden. De bistår som en reflekshandling ved behov, uten at de tenker på det. En kollega prøver å være bevisst på at personen er synshemmet. Prøver å bruke stor skrift automatisk ved samhandling, sier alt som står på power point mv.

Ledere, typiske utsagn:

"Integrert og godt likt".

"Mer enn de fleste. Involverer seg og har stort nettverk".

"Ja, definitivt"

"Ja, lik andre"

"Absolutt,, helt som seende medarbeidere"

Når det gjelder deltakelse i arbeidsrelaterte møter, skjer dette som for vanlig ansatte. Ved reiser og opphold på hotell vil det for enkelte være behov for noe praktisk bistand.

Egenutvikling og kompetanseheving skjer på initiativ fra den enkelte medarbeider (som for alle andre medarbeidere), ved deltakelse i kurs, seminarer, konferanser mv, eller ved egen innsats.

6.6 Hva hemmer og hva fremmer deltakelse av synshemmete personer i arbeidslivet. Forslag til tiltak

Alle informantene mener at holdninger, åpenhet, trygghet og selvtillit er grunnleggende viktig for deltakelse i arbeidslivet. Dette er viktig for alle mennesker enten en er arbeidsgiver, leder, kollega eller person med synshemming. Det er spesielt viktig for sårbare mennesker. Det er spesielt viktig i møter mellom mennesker.

Et annet grunnleggende prinsipp er at fokus rettes mot det en person kan, og at en ikke dreper motivasjon og drivkrefter ved at fokuset settes på problemer og motstand.

Mange ledere og kolleger sier at de selv i utgangspunktet var usikre på i hvilken grad synshemmete personer kunne bidra i arbeidslivet. Frykten for det ukjente. Frykten for dårlig effektivitet. Frykten for det mye upraktiske og plunder og heft. Frykten for kompliserte løsningene som må på plass. Frykten for behovet for stadig oppfølging.

Etter å ha erfart synshemmet kollega og medarbeider over kortere eller lengre tid, er situasjonen annerledes. De ser at synshemmete kan delta på linje med andre, og de ser at det ikke er komplisert å legge til rette med kompenserende tiltak, - ofte kun enkle grep. Det handler om å tenke positivt og være løsningsorientert.

Likevel, det er et stort gap mellom den faktiske sysselsettingen av synshemmete personer på den ene siden og den potensielle arbeidskraften som er representert ved ikke sysselsatte synshemmete på den andre. Mange synshemmete har aldri hatt sjansen til å vise hva de duger til.

I det følgende presenterer vi en syntese av tanker som informantene gjør seg om hva som hemmer og hva som fremmer økt sysselsetting av synshemmete arbeidstakere. I tillegg anbefaler Rehab-Nor tiltak, basert på en videre bearbejdet syntese av innspill fra informantene. Rehab-Nor benytter også noe av sin erfaringsbakgrunn fra saksområdene, når det sammenfaller med innspill fra informantene.

Tiden for gjennomføringen av prosjektet og rammene for øvrig tillater ikke en detaljert analyse, begrunnelse og prioritering.

Kunnskap og holdninger

Fordommer, foruttatte oppfatninger, og mangel på kunnskap i befolkningen og i arbeidslivet spesielt er viktige hindere. Ledere både i offentlig og privat virksomhet er en spesiell viktig målgruppe for å bote på dette. Ledere må gis et grunnlag for å tørre og våge. Derfor er det viktig å samarbeide med arbeidsgiverorganisasjonene og gjennom fora og informasjonskanaler i deres regi. Det er også viktig å rette seg mot arbeidstakerorganisasjonene.

Det er nødvendig å spre kunnskap og erfaringer, for gjennom det endre holdninger og fjerne fordommer. Vise konkrete eksempler som kan demonstrere hvordan synshemmete personer deltar aktivt i arbeidslivet på linje med andre, og om den naturlige integreringen som gjerne skjer om de får prøve seg. Flere av lederne og de synshemmete arbeidstakerne ga spontant uttrykk for at de stiller seg til rådighet i en slik sammenheng.

Det er viktig å legge til rette for lett tilgjengelig informasjon om kompenserende tiltak som tekniske hjelpemidler, tilrettelegging av arbeidsplasser, de ulike tjenester og støttefunksjoner fra det offentlige.

Tiltak

- Blindeforbundet bør sammen med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene utarbeide og gjennomføre informasjonskampanje om synshemmede og arbeid, og samtidig ha strategier for å følge opp en slik kampanje over sikt. Arbeidsgivere og ledere er viktige målgrupper. Det er også viktig at med informasjon til arbeidstakerorganisasjonene
- Spre informasjon om konkrete eksempler knyttet til enkeltpersoner, som demonstrere konkrete tilfeller fra arbeidslivet. Bruke media aktivt, spesielt TV. Målgrupper som ovennevnt, samt allment i befolkningen.
- Utarbeide og kontinuerlig vedlikeholde nettbaserte oversikter over tekniske hjelpemidler og andre kompenserende tiltak for synshemmete i arbeidslivet, samt andre offentlige

støttefunksjoner som er relevante. Nettløsningene bør også ha oversikt over de mest frekvente spørsmål som stilles, og svarene på disse, og invitere til spørsmål.

- Det etableres en sentral ”motor”-funksjon med tanke på synshemmete og arbeid. Denne funksjonen har som oppgaver å hente fram oversikter over kompensatoriske virkemidler og støtteordninger, oversikter over typer yrker og arbeidsplasser, prøver ut nye arbeidsplasser, yter tjenester ved tilpassinger av saksbehandlersystemer mv. Etablere nettverk med tilsvarende miljø i utlandet, - utveksle erfaringer og lære. Denne sentrale funksjonen bør tilby tilretteleggingstjenester knyttet til tilpassinger av systemer på nettet, eksempelvis saksbehandlersystemer.
- Blindeforbundet foretar strategivalg som i større grad retter fokuset på de positive ressursene til personer med synsnedsettelser. Det handler om hva folk stort sett forbinder med synshemmete, som respons av hvilke saker Blindeforbundet løfter fram.

Virkemiddelapparatet og rammene

Informantene er tydelige på at en viktig forutsetning er at virkemiddelapparatet og støttefunksjoner fungerer på arbeidslivets premisser og har forutsigbarhet over tid.

Tidligere i undersøkelsen er det vist til problemer i forhold til tilgjengelighet og responstid knyttet til tekniske hjelpemidler, TT ordninger som setter store hinder i det å utføre sine arbeidsforpliktelser, det å følge opp forpliktelser på hjemmebanen, og tid og krefter til å leve et liv utenom arbeid.

Vi har også beskrevet støtteordninger som forutsetter at synshemmet arbeidstaker blir kontrollert/vurdert hvert halve år av NAV, og som hindrer permanent ansettelse.

Ovennevnte forhold skaper problemer og hinder i hverdagen, og gjør det vanskeligere å selge seg inn som arbeidssøkende i konkurranse med andre arbeidssøkende, og som gjør at personene med synshemming kan føle seg mindreverdige.

Tiltak

- Utarbeide føringer for utforminger av virkemiddelapparatet og rammer for deltakelse i arbeidslivet basert på prinsippet om arbeidslivets og arbeidstakers premisser, med tanke på forutsigbarhet.
- En ny gjennomgang av tilgjengelighet til tekniske hjelpemidler med tanke på å fremme funksjonshemmedes muligheter til å konkurrere om arbeidsplasser på linje med andre, og for å beholde jobben. Vurdere behovet og innholdet i søknadsprosedyrer og kontroll opp mot responstid. Arbeidslivets allmenne prinsipper legges til grunn.
- Vurdere behovene for kontroll av tiltak opp mot effekten av dem, herunder hva det gjør med mennesker som blir utsatt for en slik kontroll og med arbeidsgiver. Lete fram ordninger som ikke oppleves ydmykende.

Sårbar - Proaktiv

Som skrevet innledningsvis fremmer åpenhet, selvtillit og trygghet deltakelse i arbeidslivet. Åpenhet, selvtillit og trygghet kan ha sammenheng med arv, oppvekst og personlighet så vel som kompetanse. Det handler også om erfaringer fra tidligere møter med mennesker. Det handler om personlige faktorer og ytre kontekstuelle forhold.

Generelt god mestring er en nyttig forutsetting for deltakelse i arbeidslivet.

Flere av de synshemmete informantene mener det er viktig at den enkelte person tar en mest mulig proaktiv rolle i det å fremme egen mestring. Det gir trygghet og det forenkler hverdagen. Det er viktig at synshemmete selv setter seg godt inn i hvilke tekniske hjelpemidler som er aktuelle som kompensatoriske verktøy, i det en ikke kan forutsette at arbeidsgivere selv kjenner til dette. Det samme gjelder andre relevante støtteordninger. Den enkelte arbeidsgiver bør være proaktiv i den løsningsorienterte prosessen.

Dette handler om ikke å kreve, men å bidra selv aktivt og konstruktivt. Det handler om å ha kunnskap om arbeidslivets skrevne og uskrevne regler. *”Det handler om å selge seg inn som en attraktiv arbeidskraft som skal tjene arbeidsgiver best, der synshemmingen ikke er et hinder, der synshemmingen ikke er et tema”.*

Flere informanter forteller om gode erfaringer i møter med NAV hjelpemiddelsentral. Andre har ikke samme opplevelser.

Flere informanter forteller om vanskelige.

- *”NAV ødela tre år av livet mitt. Møtte stor motstand. Hadde ikke tillit eller tro på meg. De tre årene var ikke til noe nytte for meg. Til slutt brøt jeg over tvert, søkte jobb i utlandet, og fikk det. Jobberfaringen min derfra brakte meg til nåværende jobb i Norge*
- *”I to forskjellige møter fortalte NAV meg at jeg burde søke uføretrygd. Trodde ikke på det jeg ville utdanne meg til”.*

Sistnevnte person fikk til slutt godkjent utdannelse i den retning personen ønsket, og har nå relevant jobb innen fagområdet.

Hva den enkelte person opplever i møtet med NAV kan få stor betydning, - inn i arbeid eller frafall.

NAV forvalter velferdsgoder, og har også ansvar for å kontrollere bruken av godene.

Mens selvfølelse, selvtilit, trygghet, opplevelse av å bli trodd, og at fokus rettes mot ressursene og interessene til den enkelte er viktige forutsetninger for motivering og utløsning av drivkrefter, fungerer det motsatt når en i møter med NAV retter fokuset mot problemene og det personen ikke kan. Det er gjerne problemene som legges til grunn for eventuelle vedtak om velferdsgoder.

Generelt er det flere gode erfaringer fra møter med NAV, men det er også flere dårlige erfaringer. Det kan handle om kompetanse i forhold til kommunikasjon og tilnærminger i møter med sårbare mennesker. Men det kan også handle om doble roller og rolleforståelse.

NAV har en viktig rolle å finne drivkreftene hos det enkelte menneske. Det er viktig at NAV gjennomtenker hvordan dette best kan gjøres, med de forskjellige roller og med det store mangfoldet av medarbeidere som organisasjonen har.

Flere informanter peker spesielt på situasjonen til barn og unge. De fremhever betydningen av at barn og unge blir utfordret på egen mestring. Informantene mener at overbeskyttelse er særdeles uheldig og skadelig for barn og unges utvikling til fremtidig liv. Foreldrerollen er svært viktig. Likeledes er lærere, fritidsledere mv viktige i det å trykke på, oppmunter til å lære av feilene og uhellene, motivere.

Det er viktig at synshemmete barn og unge kan ha samtaler med veiledere som har god kompetanse på syn, på arbeidslivet, de mange yrkesvalgsmulighetene, om kompensatoriske virkemidler mv. Dette bør være samtaler der veilederen lytter til interesser og om tanker om fag og yrker som den unge har, men der en også kan tenke høyt om veien fram mot et yrke, og om det å komme i arbeid innen dette yrket for en som er synshemmet. Dette handler om bevisstgjørings-

prosesser med utgangspunkt i den enkelte person. Langsiktig og prosessorientert tenkning kan være nyttig.

Informanter viser til bruken av karrieresentrene ved høyskolene som et sted som kan ha en rolle overfor synshemmete. Men kvalifisert yrkesveiledning for synshemmete personer synes å være svakt utbygget.

Informantene mener det er viktig at synshemmet ungdom får kompetanse om jobbsøking, hva som skal vektlegges i søknader, presentasjonsform, forhold knyttet til intervju mv.

Flere informanter mener at overgangen skole - arbeid er spesiell sårbar. Det er flere forhold som bidrar. Synshemmet ungdom kan få støtte under utdanning fra NAV, under forutsetning av NAV's godkjenning. Denne støtten, samt andre forhold knyttet til situasjonen, kan medvirke til at synshemmet ungdom ikke kommer i sommerjobb og får nyttig jobberfaring, og ikke får nyttige referanser. Det gjør også at en ikke tilegner seg nyttig læring om det å være i jobb. Slik sett skaffer synshemmede seg selv et handikapp sammenlignet med andre.

Nå er det kommet en ny støtteordning som forvaltes av Statens Lånekasse til funksjonshemmete under utdanning. Det er positivt at denne legger forvaltningen av ordninger til et ordinært forvaltningsorgan. Men, den løser ikke utfordringene om deltakelse i sommerjobber mv. På dette punktet vil det være nyttig om ungdommene selv og de som er rundt ungdommene er bevisst aktive slik at også synshemmet ungdom kan få nyttig arbeidserfaring.

Ordninger der ungdom som er ferdig med utdanning får prosessorientert veiledning og støtte underveis kan være nyttige. En form for mentorstøtte eller coaching. I dag finnes ordninger med arbeid med bistand, men det finnes lite spesielt kvalifisert støtte for synshemmete.

Flere av informantene mener det er viktig å lære av personer som er i arbeidslivet, og at en aktivt bruker yrkesaktive synshemmete i dette. Flere av informantene vil gjerne delta.

Det vil være en fordel om de ulike støtteordninger får benevninger som alminneliggjør dem, og gjør dem mer salgbare.

Ordninger med følgestøtte fram til deltakelse i arbeid gir gode erfaringer i andre land.

Flere av informantene mener at trainee-ordningen bør brukes mer aktivt. Ikke minst innen det offentlige, som flere informanter mener bør vise vei ved ansettelse av flere synshemmete.

Tiltak

- Vi anbefaler at Blindeforbundet i samarbeid med utdanningssektoren utarbeider en strategi for hvordan en best mulig skal fremme egen mestring og proaktive/offensive holdninger hos synshemmete barn og unge, og hvordan en kan best nå ut til foreldrene med et slikt budskap
- Med bakgrunn i NAV's ulike roller, ansvar og oppgaver, anbefaler vi at det fortas en fornyet gjennomtenkning av roller og oppgaver, slik at det i funksjonshemmete personers møter med NAV settes fokus på ressurser og interesser fremfor problemer og vanskeligheter. En av de største utfordringene i slike møter er å utløse motivasjonen og drivkreftene til den enkelte. Foruten roller, oppgaver og organisering av arbeidet, handler det også om rolleforståelse og tilnærminger i møter med mennesker som kan være sårbare, og lett falle ut fra framtidig deltakelse i arbeid
- Vi anbefaler at det arbeides for å etablere en yrkesveiledningstjeneste med solid forankring i kunnskap om synshemninger, kunnskap om de mange yrkesvalgmulighetene (database), og kunnskap om arbeidslivet og arbeidssektoren. Ordningen bør ha som mål å bygge opp solid kunnskap om temaet synshemmede og arbeid, også gjennom utveksling av erfaringer internasjonalt

- Vi anbefaler at det startes opp en mentor / coach / følgeordning som en tjeneste for ungdom som er i den sårbare fasen mellom utdanning og arbeid. Ordningen må besitte spesialkunnskap om synshemming, kompensatoriske ordninger og arbeid.
- Det anbefales at trainee-ordningen brukes mer aktivt for å bygge bro mellom utdanning og arbeid, spesielt bør offentlig sektor gå foran som eksempel.

Helhet

Fullverdig deltakelse i arbeid over tid forutsetter at personen også deltar på de ulike livsarenaene og i livet ellers, - hjem og familie, fritid, samfunn og sosialt mv. Personer som ikke deltar tilfredsstillende i livet utenom arbeid, kan bli sårbare og utsatt for frafall fra arbeid. Det samme gjelder personer med eventuelle tendenser til isolering og mindre åpenhet.

Det faglige tjenesteapparatet har erfaringsvis en tendens til å dele mennesker inn i båser, med utgangspunkt i det enkelte tjenestestedets ansvarsområde. Men, mennesker er hele, og lever hele liv, ikke inndelt slik vi inndeler systemer og infrastrukturer i samfunnet.

Løsninger på dette problemet handler ikke bare om lover og retningslinjer knyttet til samhandling. Det handler like mye om rolleforståelse og måter å møte mennesker på. Selv om det heter at fagapparatet skal tenke helhetlig, opplever ikke enkeltmennesket det slik, der en må forholde seg til flere ulike aktører, - fagpersoner, sektorer og nivå. Som et eksempel vil arbeidsavklaring i regi av NAV være avhengig av hva man kartlegger der og da, og av rammene rundt situasjonen. Det vil være avhengig av om fokuset rettes inn mot interessene og det som utløser motivasjon. Det vil være avhengig av livssituasjonen totalt på de ulike livsarenaene, deltakelse sosialt, og ikke minst forhold knyttet til indre relasjoner som selvfølelse, selvtillit, trygghet og åpenhet.

Det offentlige har en utfordring i det å utløse enkeltpersoners ressurser, motivasjon og drivkrefter, ikke minst ved å handle ut fra en helhetlig tenkemåte.

Tiltak

- Vi anbefaler at helhetstenkning settes på dagsorden, med utgangspunkt i det helhetlige menneskets situasjon. Saken handler om forståelse av hva helhet innebærer. Rolleforståelse. Måter å arbeide på. Muligheter til å bygge bro mellom ulike sektorer og etater. Muligheter til å bevege seg utover ”det som ikke er mitt bord”. Det handler også om å fremme opplevelse av kontinuitet for den personen det gjelder.

Hvor er de arbeidsledige synshemmete personene?

Flere arbeidsgivere spør, - hvor er de arbeidsledige synshemmete personene?

Flere av informantene mener at alle synshemmete personer som ønsker å gå ut i arbeid skal være lette å finne gjennom en oversikt som gjøres tilgjengelig for alle som ansetter. Oversikten bør omfatte synshemmete personer som har vært i arbeid tidligere, og synshemmete som ikke har vært i arbeid enda. Spesielt er det viktig for ungdom som avslutter utdanning å bli løftet fram på en slik oversikt.

Det er også flere informanter som er inne på at synshemmete som har uføretrygd bør få anledning til å tenke høyt om muligheter for deltakelse i arbeid, ved at slike personer blir aktivt kontaktet.

Tiltak

- Vi anbefaler at Blindforbundet sammen med NAV drøfter mulighetene for at synshemmete personer som ønsker det kan registrere seg i en oversikt over ”Vi er klare for arbeidslivet”.

7 KONKLUSJONER.

Konklusjoner

Undersøkelsen viser erfaringer fra ni synshemmete arbeidstakere, deres kolleger og ledere. De synshemmete arbeidstakerne bidrar i arbeidslivet som andre ansatte. De presterer som andre, like godt, også bedre, i enkelte situasjoner noe redusert, men med god kvalitet.

Kompenserende tiltak bidrar til å ”viske” bort synshemmingen.

Det handler om å være løsningsorientert og våge.

Viktige suksesskriterier er:

- Åpenhet, trygghet og selvtillit
- At den synshemmete selv deltar aktivt med å finne gode løsninger. Ofte enkle grep
- Tilgjengelighet til kompenserende løsninger i form av hjelpemidler og eventuelle støtteordninger
- Forutsigbarhet i forhold til ordninger som TT transportordninger når det er nødvendig, og eventuelle andre støtteordninger.
- Arbeidsgivere som våger
- Indre kultur som er lyttende og som viser gjensidig respekt.

Siden rapporten er ganske kortfattet, vil vi ikke gjenta poenger her, men heller vise til sammen-
draget innledningsvis, og til de enkelte kapitlene og avsnittene for utdyping.

Rapporten peker på det tankevekkende gapet mellom synshemmete personer som i dag er i et
ansettelsesforhold, og de mange synshemmete som enda ikke har fått anledning til å prøve seg.

Derfor gir vi i det følgende en samlet framstilling over forslag til tiltak.

Foreslåtte tiltak

- Blindeforbundet bør sammen med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene utarbeide og gjennomføre informasjonskampanje om synshemmede og arbeid, og samtidig ha strategier for å følge opp en slik kampanje over sikt. Arbeidsgivere og ledere er viktige målgrupper. Det er også viktig at med informasjon til arbeidstakerorganisasjonene
- Spre informasjon om konkrete eksempler knyttet til enkeltpersoner, som demonstrere konkrete tilfeller fra arbeidslivet. Bruke media aktivt, spesielt TV. Målgrupper som ovennevnt, samt allment i befolkningen.
- Utarbeide og kontinuerlig vedlikeholde nettbaserte oversikter over tekniske hjelpemidler og andre kompenserende tiltak for synshemmete i arbeidslivet, samt andre offentlige

støttefunksjoner som er relevante. Nettløsningene bør også ha oversikt over de mest frekvente spørsmål som stilles, og svarene på disse, og invitere til spørsmål.

- Det etableres en sentral ”motor”-funksjon med tanke på synshemmete og arbeid. Denne funksjonen har som oppgaver å hente fram oversikter over kompensatoriske virkemidler og støtteordninger, oversikter over typer yrker og arbeidsplasser, prøver ut nye arbeidsplasser, yter tjenester ved tilpassinger av saksbehandlersystemer mv. Etablere nettverk med tilsvarende miljø i utlandet, - utveksle erfaringer og lære. Denne sentrale funksjonen bør tilby tilretteleggingstjenester knyttet til tilpassinger av systemer på nettet, eksempelvis saksbehandlersystemer.
- Blindeforbundet foretar strategivalg som i større grad retter fokuset på de positive ressursene til personer med synsnedsettelser. Det handler om hva folk stort sett forbinder med synshemmete, som respons av hvilke saker Blindeforbundet løfter fram.
- Utarbeide føringer for utforminger av virkemiddelapparatet og rammer for deltakelse i arbeidslivet basert på prinsippet om arbeidslivets og arbeidstakers premisser, med tanke på forutsigbarhet.
- En ny gjennomgang av tilgjengelighet til tekniske hjelpemidler med tanke på å fremme funksjonshemmedes muligheter til å konkurrere om arbeidsplasser på linje med andre, og for å beholde jobben. Vurdere behovet og innholdet i søknadsprosedyrer og kontroll opp mot responstid. Arbeidslivets allmenne prinsipper legges til grunn.
- Vurdere behovene for kontroll av tiltak opp mot effekten av dem, herunder hva det gjør med mennesker som blir utsatt for en slik kontroll og med arbeidsgiver. Lete fram ordninger som ikke oppleves ydmykende.
- Vi anbefaler at Blindeforbundet i samarbeid med utdanningssektoren utarbeider en strategi for hvordan en best mulig skal fremme egen mestring og proaktive/offensive holdninger hos synshemmete barn og unge, og hvordan en kan best nå ut til foreldrene med et slikt budskap
- Med bakgrunn i NAV’s ulike roller, ansvar og oppgaver, anbefaler vi at det fortas en fornyet gjennomtenkning av roller og oppgaver, slik at det i funksjonshemmete personers møter med NAV settes fokus på ressurser og interesser fremfor problemer og vanskeligheter. En av de største utfordringene i slike møter er å utløse motivasjonen og drivkraftene til den enkelte. Foruten roller, oppgaver og organisering av arbeidet, handler det også om rolleforståelse og tilnærminger i møter med mennesker som kan være sårbare, og lett falle ut fra framtidig deltakelse i arbeid
- Vi anbefaler at det arbeides for å etablere en yrkesveiledningstjeneste med solid forankring i kunnskap om synshemminger, kunnskap om de mange yrkesvalgmulighetene (database), og kunnskap om arbeidslivet og arbeidssektoren. Ordningen bør ha som mål å bygge opp solid kunnskap om temaet synshemmede og arbeid, også gjennom utveksling av erfaringer internasjonalt
- Vi anbefaler at det startes opp en mentor / coach / følgeordning som en tjeneste for ungdom som er i den sårbare fasen mellom utdanning og arbeid. Ordningen må besitte spesialkunnskap om synshemming, kompensatoriske ordninger og arbeid.
- Det anbefales at trainee-ordningen brukes mer aktivt for å bygge bro mellom utdannelse og arbeid, spesielt bør offentlig sektor gå foran som eksempel.
- Vi anbefaler at helhetstenkning settes på dagsorden, med utgangspunkt i det helhetlige menneskets situasjon. Saken handler om forståelse av hva helhet innebærer. Rollefor-

ståelse. Måter å arbeide på. Muligheter til å bygge bro mellom ulike sektorer og etater. Muligheter til å bevege seg utover ”det som ikke er mitt bord”. Det handler også om å fremme opplevelse av kontinuitet for den personen det gjelder.

- Vi anbefaler at Blindforbundet sammen med NAV drøfter mulighetene for at synshemmete personer som ønsker det kan registrere seg i en oversikt over ”Vi er klare for arbeidslivet”.

Et av de foreslåtte tiltakene gjelder en senter, ”motorfunksjon” som en faglig forankret drivkraft i det å fremme deltakelse av synshemmete i arbeid.

Ansatte i Rehab-Nor har fulgt fagområdet som omfatter funksjonsnedsettelse, rehabilitering, attføring og rehabiliteringsteknologi siden begynnelsen av 1970 årene, - nasjonalt, nordisk og internasjonalt. Vi har hatt anledning til å se hva som er de drivende krefter bak utviklingen, hvem som lykkes best. Etter vår erfaring er det **ressurssentra med faglig tyngde og legitimitet**, med et omfang som sikrer kontinuitet, og med engasjerte ledere som lykkes.

I Norge har vi en tendens til å skulle ”la de små blomster blomstre”. Resultatet blir da lett at sårbare miljøer dukker opp, og forsvinner etter kort tid.

Rehab-Nor ønsker at en drøfting om en samlende sentral drivkraft (motorfunksjon) settes på dagsorden, gjerne med et utvidet utgangspunkt enn synshemmete personer alene, kanskje på tvers av funksjonsnedsettelse.

Vi tror at en slik tilnærming kan gi et løft i sysselsettingen av synshemmete og andre personer med funksjonsnedsettelse i Norge.



Hovedkontor: Tromøyveien 24, N-4841 Arendal
Tlf: 37 08 65 85, 95 21 15 94 (mobil)
Faks: 37 05 86 87
e-mail: alf.reiar.berge@rehab-nor.no

Avdelingskontor: Øivind Lorentsen
Nedre Damvei 30
N-1820 Spydeberg
Tlf: 91 61 01 35
e-mail: ovind.lorentsen@rehab-nor.no

Geir Moen
2164 Skogbygda
Tlf: 92 62 09 04
e-mail: geir.moen@rehab-nor.no

Hjemmeside: www.rehab-nor.no