

RAPPORT



RAPPORTSERIE FRA
SENTER FOR HELSEFREMMENDE FORSKNING
HIST/NTNU

RAPPORT 2015/02

Jakobsen K og Carstensen T.

Virksomme virkemidler når unge med tegnspråk skal bistås til arbeid – en kunnskapsoversikt

Trondheim, februar 2015



Kunnskapen
du trenger



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Jakobsen K og Carstensen T.

Virksomme virkemidler når unge med tegnspråk skal bistås til arbeid – en kunnskapsoversikt



**PRAKSIS- OG KUNNSKAPSUTVIKLING
I NAV-KONTOR**



Kunnskapen
du trenger



Kunnskap for en bedre verden

Senter for helsefremmende forskning HiST/NTNU

© Jakobsen K og Carstensen T.

ISBN 978-82-93158-29-5
ISSN 1892-6207

RAPPORT 2015/02

Forord

Denne rapporten inngår i det nasjonale forsøket «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor». Forsøket er et samarbeid mellom praksis, forskning, utdanning og brukere og finansieres av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Fylkesmannen i Sør-Trøndelag og NAV Sør-Trøndelag er prosjekteiere for forsøket og NAV, NTNU og HiST inngår i samarbeidet.

HiST gir i denne rapporten en oversikt over et bredt kunnskapsgrunnlag knyttet til virksomme virkemidler av betydning når unge med tegnspråk skal bistås til arbeid.

Rapporten er utarbeidet av HiST i nært samarbeid med ansatte ved NAV-Lerkendal. Siden NAV- Lerkendal har et by overgripende ansvar for å bistå unge med tegnspråk til arbeid, ønsket de ansatte bistand til å utvikle kunnskap- og handlingskompetanse til bedre oppfølging av disse mot arbeidsdeltakelse.

En stor takk til ledere og ansatte ved NAV Lerkendal som vi har samarbeidet med i denne prosessen, med en spesiell takk til Anne Aasback og Hill Iren Remlo som også har bidratt med litteratursøk.

For å samle aktuell kunnskap av betydning når unge med tegnspråk skal bistås til arbeid i regi av NAV, ble det i løpet av høsten 2014 gjennomført søk i aktuell litteratur foruten intervju med unge arbeidstakere med tegnspråk og arbeidsledere som hadde erfaring som ledere for døve.

Denne informasjonsinnsamlingen representerer derfor en kunnskapsbase som kan være av stor betydning når nye tiltak skal planlegges og igangsettes.

Trondheim, februar 2014

Klara Jakobsen
Dosent/HiST

Tove Carstensen
Høgskolelektor/HiST

Sammendrag

Bakgrunn: På tross av intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv i Norge viser det seg at gruppen unge med redusert funksjonsevne har vansker med å komme ut i lønnsarbeid. Med utgangspunkt i det nasjonale forsøket «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor», er formålet med denne rapporten å samle aktuell kunnskap av betydning når NAV-ansatte skal bistå unge med tegnspråk til arbeid.

Metode: For å skaffe et bredt kunnskapstilfang er det utført litteratursøk i vitenskapelige artikler og faglige rapporter, foruten i sentrale føringer og lovverk. Individuelle intervju er gjennomført med arbeidsgivere for døve og unge tegnspråklige arbeidstakere. Via SKYPE er det også foretatt intervju med ansatte i aktuelle fagmiljø i Uppsala og Castberggård i København.

Resultat: På bakgrunn av det innsamlede materialet fremholdes enkelte forhold av flere kilder som vesentlig når unge med tegnspråk skal bistås til lønnsarbeid. Dette er først og fremst behovet for en relevant opplæring og en nødvendig støtte under utdanningen som kan sikre en god formalkompetanse. Siden overgangen mellom utdanning og lønnsarbeid er utfordrende, fremsettes et ønske om at NAV presenterer seg og sine tilbud tidlig i utdanningsløpet. En tett individuell oppfølging, gjerne av NAV-ansatte som kan tegnspråk, er også viktig. Foruten bistand til tilrettelegging på arbeidsplassen tydeliggjør arbeidsgiverne behovet for en fast person i NAV som de kan forholde seg til. Opplæring i enklere tegnspråk for arbeidsledere og kolleger kan også være med på å bedre kommunikasjonen på arbeidsplassen og derigjennom gjøre integrasjonsprosessen lettere.

Konklusjon: NAV-ansatte har en viktig funksjon når de skal bistå unge med tegnspråk til lønnsarbeid. For å kunne dokumentere gode virkemidler og effektiv innsats, vil det med utgangspunkt i aktuell kunnskap være behov for et systematisk valg av tiltak som kan utprøves og evalueres.

Abstract

Background: Despite the intention of an inclusive workplace policy in Norway, research results show that young, disabled people often have difficulty finding employment. Based on the national experiment, “Practice and knowledge in the NAV office”, the purpose of this report is to gather knowledge relevant to employees of the Norwegian Labor and Welfare Administration (NAV) who are responsible for assisting young people using sign language to find employment.

Methods: To acquire a broad base of knowledge, a review was conducted of scientific journals and academic reports, political guidelines and legislation. Interviews were carried out with employers, young deaf workers and employees in relevant academic fields in Uppsala and Castberggård in Copenhagen.

Results: Based on the collected material from multiple sources, certain aspects were found to be of significant importance when assisting in the employment of young, deaf people. Of significant importance was the need for appropriate training and necessary support during education to ensure high quality of formal qualifications. Furthermore, since the transition between education and employment is challenging, there was a desire for NAV to present their services early during the educational phase. Close personal attention, preferably by NAV-employees who understand sign language, was also identified as important. Besides assistance in facilitating the workplace, employers identified a need for a permanent contact person within NAV. Short courses in sign language for employers and colleagues may also improve the communication at the workplace and thereby make the integration process easier.

Conclusion: Employees working at NAV have an important function to assist young, deaf people into positions of employment. In order to document good working practices and effective actions based on current knowledge, there is a need for a systematic selection of measures that can be tested and evaluated.

Innhold

1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 utfordringer	7
1.2 Datainnsamling	8
1.2 Lovverk og sentrale føringer	9
2 Litteraturgjennomgang	10
2.1 Framgangsmåte	10
2.2 Fem hovedkategorier	10
2.2.1 Utdanning og arbeidserfaring	11
2.2.2 Tilrettelegging	12
2.2.3 Sosial integrasjon	13
2.2.4 Oppfølging av arbeidsgiver	14
2.2.5 Tilleggsproblematikk	14
3 Hva unge med tegnspråk erfarer	15
3.1 Utdanning	15
3.2 Kompetanseutredning – Job match	15
3.3 Jobbsøking	17
3.4 Kommunikasjon på jobben	18
4 Hva arbeidsledere for personer med tegnspråk erfarer er av betydning	19
4.1 Bruk av praksisplasser	19
4.2 Hvordan søke jobb	19
4.3 Kommunikasjon på jobben	20
5 Erfaringer fra fagmiljø i Danmark og Sverige	22
5.1 Castberggård, Danmark	22
5.1.1 Kartlegging, utredning og oppfølging	22
5.1.2 Arbeidsplasser – praksisplasser	23
5.1.3 Tegnspråkkurs	23
5.1.4 Tolkebistand	23
5.2 Arbetsförmedlingen för döve och blinde, Uppsala	24
5.2.1 Landsovergripende	24
5.2.2 Ressurssenter for utredning av döve	24

5.2.3 Særskilt introduksjons- og oppføljingsstöd (SIUS).....	25
5.2.4 Tolkebistand	25
6 Oppsummering – Kunnskapsoppsummering	26
Litteratur	27
Nettsider	30
Vedlegg	31
1.Vedlegg Intervjuguide; Unge tegnspråklige arbeidstakere	31
2. Vedlegg; Intervjuguide Arbeidsledere	33

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Prosjektet *Virksomme virkemidler når unge med tegnspråk skal bistås til arbeid*, omhandler unge voksne med tegnspråk i alderen 18-30 år. Det er unge arbeidssøkere som ofte har hatt tett oppfølging gjennom hele skolegangen, men de møter utfordringer i overgangen mellom utdanning og arbeid. Selv om ikke ledighetstallene for denne gruppa er særlig høye, er sysselsettingsraten bekymringsfullt lav.

Dette delprosjektet er en del av en større satsing initiert og finansiert av Arbeids- og Velferdsdirektoratet som har tittelen *Praksis- og kunnskapsutvikling i NAV-kontor*. Det er en fireårig satsning hvor man prøver ut nye arbeidsmåter for å hjelpe brukere med sammensatte behov ut i jobb. Hovedmålet med tiltaket er å videreutvikle kunnskap og skape bedre praksisutøvelse i NAV-kontor. Utprøvingen skjer i et samarbeid mellom brukere, praktikere og forskere.

1.2 utfordringer

Jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne (Arbeidsdepartementet, 2012) tydeliggjør at tilrettelegging, personlig oppfølging og lønnstilskudd kan være virksomme tiltak som kan føre fram til varig arbeid. Dette bekreftes også i utredningen *Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering* (NOU 2010:5). Foruten økt tilretteleggingstilskudd til arbeidsgivere beskrives her at mindre byråkratiske prosesser rundt hjelpemidler er av betydning når funksjonshemmede skal bistås til arbeid.

Gruppen med redusert funksjonsevne kan inneholde alle typer funksjonsnedsettelse og alvorlighetsgrader. 16% av den norske befolkningen i alder 15-66 år har en funksjonshemming av varig karakter. (Jobbstrategien, 2012). Av disse har 7% en funksjonshemming knyttet til syn eller hørsel. I følge Norges Døveforbund (2014) er det ca. 5000 døve i Norge som i dag anvender tegnspråk.

Mange unge havner i uførestatistikken, noe som er stikk i strid med sentrale målsettinger og handlingsplaner. Når det gjelder sysselsetting var 44% av de synshemmede sysselsatt mens 67% av de hørselshemmede var sysselsatt i 2003 (ECON, 2003). Sammenligner vi dette med normalbefolkningen er kun 43% av de som er funksjonshemmet sysselsatt, mot 75% av normalbefolkningen (Bø og Håland, 2014). Sysselsettingen av funksjonshemmede er

imidlertid lav i Norge dersom vi sammenligner med Sverige, der 67% av funksjonshemmede er sysselsatt (OECD, 2006). På denne bakgrunn påpekes det av OECD (2013) at det i Norge brukes for lang tid i NAV på utredning av unge med redusert funksjonsevne, foruten at NAV har for svak og lite kontakt med arbeidslivet.

Den nye avtalen om et inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen (2014-2018), har til hensikt å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne gjennom et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet. Avtalen gir imidlertid ikke disse arbeidstakerne flere rettigheter i arbeidssituasjonen enn andre. Siden første undertegnelse av avtalen for 13 år siden viser deg imidlertid at andelen sysselsatte funksjonshemmede har gått ned (SSB, 2014).

Selv om også arbeidsgivere mener at det er viktig å ansette personer med funksjonshemming, tydeliggjør en undersøkelse at er det svært få arbeidsledere som har gjennomført tiltak for å rekruttere personer med redusert funksjonsevne (Svalund og Skog Hansen 2013).

I Arbeidsdepartementets *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne (2011-2012)* tydeliggjøres visjonen om et inkluderende arbeidsliv for alle. Her påpekes retten til arbeid som en grunnleggende forutsetning for muligheten til å være deltakende i samfunnet også for denne gruppen unge. Mer kunnskap er derfor nødvendig for å tydeliggjøre overgangen mellom utdanning og arbeid, samt hva som fremmer arbeidsdeltakelse for personer med redusert funksjonsevne av mer varig karakter, som for unge med tegnspråk. Det viser seg nemlig at arbeidstilknytning er avhengig av ulike systemer som kan bidra til å styrke koblingen til arbeidsmarkedet (OECD 2011).

Med utgangspunkt i spørsmålet; *Hva er suksessfaktorer og barrierer i arbeidsrettet oppfølging som bidrar til jobb for unge med tegnspråk* – ønsket man som første trinn i prosjektet å skape en god kunnskapsoversikt om emnet.

Formålet med denne rapporten er derfor å bidra med en oppdatert kunnskapsoversikt som vil være et nyttig utgangspunkt ved valg av tiltak og virkemidler som senere kan utprøves.

1.2 Datainnsamling

For å samle aktuell kunnskap om suksessfaktorer og barrierer av betydning når unge med tegnspråk skal bistås til lønnsarbeid, er det samlet et bredt materiale.

Det er gjennomført grundige **søk i litteraturen**, både i ulike vitenskapelige tidsskrift og forskningsrapporter, foruten i sentrale politiske føringer og offentlige forordninger.

For å fremskaffe **erfaringsbasert kunnskap** knyttet til arbeidsdeltakelse og unge med tegnspråk, er det gjort individuelle dybdeintervju med unge arbeidstakere med tegnspråk og arbeidsledere som har erfaring med døve arbeidstakere. 7 unge, av begge kjønn, og med tegnspråk som førstespråk og 6 arbeidsledere fra ulike foretak deltok i intervjuene. To av informantene med tegnspråk kom fra en ikke-vestlig kultur. De fleste av intervjuene ble gjennomført på arbeidsplassen. Prosjektet er innmeldt og godkjent av personvernombudet for forskning ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

Kunnskapsbasert erfaring fra andre fagmiljø er innhentet ved SKYPE samtaler med ansatte ved Castberggård i København og Arbetsförmedlingen i Uppsala.

1.2 Lovverk og sentrale føringer

Det er flere lover og sentrale føringer som skal bidra til å sikre rettigheter og krav som kan være aktuelle når personer med funksjonsreduksjon skal bistås til arbeidsdeltakelse. Når det gjelder aktuelt lovverk tydeliggjør Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013) et forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Videre beskriver §4-2 i Arbeidsmiljøloven (2005) et tydelig krav om tilrettelegging, foruten mulighet for medvirkning og personlig utvikling for alle arbeidstakere, også for ansatte med funksjonsreduksjon. I Folketrygdloven §10-7 (1997) beskrives dessuten ulike stønadsformer som kan være aktuelle når unge med tegnspråk skal bistås til arbeid. Dette gjelder blant annet rettigheter knyttet til hjelpemidler og tolkehjelp.

De aktuelle tiltaksarrangører og arbeidsmarkedsbedrifter (atføringsbedrifter) som NAV kan anvende lovreguleres av Arbeidsmarkedsloven (2004) for å sikre at de tiltak som tilbys i regi av arbeidsmarkedsbedriftene primært skal bidra til lønnsarbeid.

2 Litteraturgjennomgang

Et litteratursøk er gjennomført april, mai og juni 2014 med den hensikt å kartlegge hva som oppleves som betydningsfullt når unge døve skal bistås til arbeid. Litteratur fra forskning, sentrale føringer og lovverk er gjennomgått. Hovedfokus har vært norsk og nordisk litteratur.

2.1 Framgangsmåte

For å finne fram til relevant informasjon er det i april og mai søkt i litteraturen med søkeord som *`deaf people and work`*, *`employment and adolescents`* and *`deafness, heard of hearing and work`* – i ulike kombinasjoner. Nytt søk ble gjennomført i juni for i større grad å inkludere emnet «tilrettelagt arbeid» med søkeordene: *`supported employment and deaf`*, *`hard of hearing and supported employment`*, *`hearing disabilities`*. Søket ble utført i databaser som Embase, Pubmed og Oria, foruten direkte i tidsskrift som *Journal of Deaf Studies, Work, American Annals of Deaf* og *Journal of Communication Disorder*.

For å få en oversikt over lovverk, føringer og forekomst har vi gått direkte inn på nettsider og forskningsinstitusjoner, som for eksempel; nav.no, regjeringen.no, sintef.no, afi.no, hørselshemmedes landsforbund (hlf.no), foruten på hjemmesidene til de Døves Landsforening både i Norge, Danmark og Sverige.

Videre ble referansene i de enkelte funnene registrert, og all litteratur ble systematisert i en tabell og gjennomgått. Se for øvrig vedlagte litteraturliste.

2.2 Fem hovedkategorier

Litteraturen ble gjennomgått og lest med den hensikt å se informasjonen i en sammenheng, som for eksempel; fokus på felles trekk, og/eller informasjon som kan oppsummeres som en felles kategori? Dessuten hvorvidt litteraturen synliggjør sammenhenger eller forhold som beskrives som felles suksessfaktorer eller barrierer når unge, døve skal bistås til arbeid.

Basert på denne gjennomgangen framkom disse 5 kategorier:

- Utdanning og arbeidserfaring
- Tilrettelegging
- Sosial integrasjon
- Oppfølging av arbeidsgiver
- Tilleggsproblematikk

2.2.1 Utdanning og arbeidserfaring

Det framkommer tydelig i flere forskningsartikler og et stort antall forskningsrapporter at høyere utdanningsnivå bidrar positivt når det gjelder å øke yrkesdeltagelsen. Flere framhever dessuten at sannsynligheten for å komme i arbeid for yrkeshemmede øker med utdanningens lengde (Schroedel og Geyer, 2000, Clausen, 2003, Eide og Gundersen, 2004, Punch et al, 2004, Lorentzen og Berge, 2006, Nielsen, 2006, Norvoll og Fossetøl, 2010, Rydberg, 2011, Tøssebro, 2012).

Grue og Finnvold (2014) har undersøkt betingelsene for høyere utdanning for ungdom med nedsatt funksjonsevne. Her konkluderes det at redusert bruk av utdanningsstøtte kan føre til at færre unge med funksjonsreduksjon fullfører en lengere utdanning. Som en følge av redusert utdanningsstøtte kan resultatet derfor bli at unge funksjonshemmede kan få vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet på grunn av lav formalkompatanse. Rapporten skisserer videre fem tiltak som kan bidra positivt til at flere unge med nedsatt funksjonsevne kan komme inn på arbeidsmarkedet som: 1) tett individuell oppfølging og spesielt i overgang til arbeid, 2) samarbeid med potensielle arbeidsgivere, 3) tidlig samarbeid med skolene, 4) større vekt på utdanning som virkemiddel 5) fortsatt bruk av lønnstilskudd (ibid).

Overganger mellom skole og jobb framheves som en viktig og kritisk fase (Weeler-Scruggs, 2002, Punch et al, 2004, Lorentzen og Berge, 2006 og Norvoll og Fossetøl, 2010). For en mer vellykket overgang til jobb understrekes behovet for at de unge får mer jobberfaring underveis i skoleløpet/livsløpet, som for eksempel ved sommerjobber og deltidsjobber mens de studerer (Punch et al, 2004, Lorentzen og Berge, 2006 og 2009, Scaffit og Spjelkavik, 2014). Arbeidserfaring kan gi de unge verdifull forståelse for arbeidslivets spilleregler, plikter og muligheter. Dersom det viser seg at unge tegnspråklige har lite jobberfaring i form av sommerjobber og deltidsstillinger, kan dette derfor gjøre overgangene mellom utdanning og lønnsarbeid ekstra sårbare for denne gruppen.

Et annet forhold knyttet til tegnspråklige og lønnsarbeid er at de i mange tilfeller er «underemployed». Dette er et anvendt begrep når diskriminering og stigma omtales i litteraturen (Schroedel og Geyer, 2000, Eide og Gundersen, 2004, Rydberg, 2011). Med «underemployed» i denne sammenhengen forstås at flere døve synes å være overkvalifisert, for eksempel ved at de har høyere og mer utdanning enn stillingen i utgangspunktet krever. Lønnsmessig kan det også synes som om døve tjener mindre enn hørende i samme type jobb.

Punch et al (2004) finner dessuten at døve er overrepresentert i såkalte «blue-collar occupations», det vil si praktiske yrker i produksjonsbedrifter og lavtlønnede yrker.

2.2.2 Tilrettelegging

I rapporten *Når hørelsen svigter* fra Sosialforskningsinstituttet i Danmark tydeliggjøres økt adgang til tekniske hjelpemidler som betydningsfullt for at tegnspråklige skal kunne fungere i arbeidslivet. Muligheten for å oppleve seg som fungerende som «de andre», og derfor muligheten for å skille seg mindre ut, oppleves betydningsfullt for disse unge (Clausen, 2003, Kermit et al, 2014). Utstrakt bruk av epost, notepad og tolk er eksempler på tiltak som gjør kommunikasjonen med hørende lettere. Tilrettelegging og hjelpemidler er derfor med på å sikre viktig kommunikasjon med hørende og kan derigjennom også føre til en større åpenhet rundt hva som oppleves som problematisk for den tegnspråklige unge (Garcia et al, 2002, Foster og MacLeod, 2003, Kvam og Tingvold, 2004, Norvoll og Fossestøl, 2010).

Flere (Kvam og Tingvold, 2004, Lorenzsen og Berge, 2009) beskriver dessuten hvordan personer med tegnspråk bruker mye ekstra energi på en arbeidsplass som er lite tilrettelagt og at dette kan føre til et høyt energiforbruk og derfor påfølgende trøtthetstegn. Tilrettelegging kan derfor også dreie seg om organisatoriske tilpasninger som planlegges og utføres i samarbeid med arbeidsgiver. Avklaring av forventninger til produktivitet, arbeidstid og samarbeid i forkant, for eksempel sammen en veileder på NAV, beskrives også som vesentlig for en god inkludering i en rapport av Scaffit og Spjelkavik (2014). Denne rapporten beskriver dessuten at muligheten for en individuell og fleksibel tilrettelegging i forkant av et arbeidsforhold vil være avgjørende for å kunne lykkes.

Schroedel og Geyer (2000) fremhever betydningen av en mentor eller karriereveileder som kan følger opp den tegnspråklige arbeidstakeren individuelt og tett. Dette bør være en person som kjenner arbeidsplassen godt og som dessuten kan bistå i kommunikasjonen mellom døve og hørende. Mentoren/karriereveilederen kan også bidra med aktiv opplæring i ulike ferdigheter på arbeidsplassen, foruten tolke i lunsjpausen og forklare i noen av de uformelle situasjonene på jobb(ibid).

2.2.3 Sosial integrasjon

Flere kilder beskriver hvordan døve arbeidstakere opplever at det kan være vanskelig å bli sosialt inkludert i arbeidslivet, noe som kan skyldes ulike forhold.

De døves miljø kan oppleves som lukket og det har tradisjonelt bestått av skjermede tilbud både når det gjelder utdanning og fritid. Overgangen fra deltaker i skjermede tilbud til å bli den eneste ansatte i et hørende arbeidsmiljø blir derfor ofte stor. Jobbsituasjonen kan da oppleves som utfordrende når man plutselig ikke har noen som snakker samme språk, eller hvor en befinner seg i en situasjon hvor man ikke har mulighet til å diskutere med likesinnede. En opplæringsfase til et ordinært arbeidsliv bør derfor inneholde etablering av strategier for sosial inkludering (Steinberg et al, 1999, Backenroth-ohsako, 2001).

Dersom man erfarer at det er anstrengende å kommunisere godt med kolleger og ledelse på arbeidsplassen kan det også være vanskelig å oppleve seg som inkludert. I litteraturen er dette beskrevet som «en stor følelse av ensomhet» (Steinberg et al, 1999, Mattson et al, 2012). Når kommunikasjonsbarrierer forsterker sosiale vansker på denne måten hevder Kvam og Tingvold (2004) at det også kan påvirke arbeidsutførelsen.

I litteraturen beskrives flere forslag til hva en sosial inkluderingsprosess kan inneholde. Dette gjelder for eksempel å satse på arbeidsplasser hvor flere døve jobber på samme sted eller med de samme oppgavene (Luft, 2000, Holmlimo, 2009, Mattson et al, 2012), men også forslag om hørende fadder som kan formidle uformell prat og sladder (Schroedel og Geyer 2000). Dette er tiltak som eksemplifiserer og tydeliggjør et spesielt opplæringsbehov, også når det gjelder uskrevne spilleregler. Siden mangel på muntlig kommunikasjon gjør uformell prat vanskelig å oppfatte for tegnspråklige, vil det være viktig å ha en bevist holdning til at det som hørende lærer intuitivt, må døve ofte ha spesifikk opplæring i. Et annet virkemiddel i inkluderingsprosessen som løftes fram, er bruk av tolketjeneste og teknologi også i uformelle settinger (Luft, 2000, Weeler-Scruggs, 2002).

Et begrep som nevnes i noen av artiklene er krysskulturell opplæring (Steinberg et al, 1999, Backenroth-ohsako, 2001), eller «omvendt integrering» som også benyttes for å beskrive det samme fenomen. Aktuelle forslag til tiltak for krysskulturell opplæring er for eksempel tilbud om tegnspråkkurs til hørende (Luft, 2000, Castberggård, 2006, Hydle, 2012 og Mattson et al, 2012). Dette er et tiltak som kan gi hørende kolleger, leder og andre ansatte muligheten til å lære tegnspråk, noe som derfor kan bidra til å bedre kommunikasjonen på arbeidsplassen.

2.2.4 Oppfølging av arbeidsgiver

For å sikre en overgang til arbeid for unge mennesker med funksjonsnedsettelse er man avhengig av arbeidsgivere som stiller opp og er engasjert. For å få en fast ansettelse er det derfor av betydning at arbeidsgiveren viser toleranse og evne til å vektlegge ressursene hos ansatte med nedsatt funksjonsevne (Svenske Døves Riksforbund, 2011).

Scaffit og Spjelkavik (2014) beskriver en «god inkluderingskompetanse» ved eksempler som bruk av praksisplass, hospitering og lønnstilskudd som døråpnere for ansettelse. Når det gjelder støtte fra NAV hadde de fleste arbeidsgivere dårlige erfaringer. Det synes som om de arbeidsgivere som gikk inn for det, allikevel lyktes godt med integrering på arbeidsplassen av arbeidstakere med spesielle behov. De ønsker seg imidlertid et system med mindre byråkrati og mulighet for en tettere oppfølging og mer samarbeid med NAV-ansatte, både i forkant, underveis og i etterkant av en ansettelse. Arbeidslederne ønsker videre tydeligere oppfølging og de har behov for mer informasjon om den enkelte arbeidstaker. En fast kontaktperson ved NAV som de kan henvende seg til, en person som de vet kjenner saken og arbeidstakerens livssituasjon, er et uttalt ønske (ibid). I denne situasjonen problematiserer Cabral et al, (2013) at et fåtall av hjelpeapparatets ansatte mestrer tegnspråk og dessuten at tjenestene synes vanskelig tilgjengelig.

2.2.5 Tilleggsproblematikk

Flere med tegnspråk som førstespråk kan oppleve å ha tilleggsproblematikk. Ifølge Luft (2000) gjelder dette mellom 25 prosent til 33 prosent av de døve. Andre kroppslige, kognitive og mentale utfordringer disse unge kan ha problematiseres sjeldent når forhold av betydning for inkludering i arbeidslivet beskrives. Weeler-Scruggs (2002) beskriver derfor at tilleggsproblematikk og andre funksjonsnedsettelse ofte blir glemt, både av den døve selv og hjelpeapparatet. De problem dette dreier seg om kan for eksempel være knyttet til dårlig søvn, depresjon, slitenhet og en følelse av håpløshet (Steinberg et al, 1999, Kvam og Tingvold, 2004, Berg, 2005, Lorentzsen og Berge, 2006 og Mattson et al, 2012). Overgangen mellom utdanning og arbeid kan derfor oppleves enda vanskeligere hvis man har tilleggsproblemer (Norvoll og Fossetøl, 2010).

Svenske Døves Riksforbund (2011) tydeliggjør også at psykisk uhelse blant døve er utbredt. Forbundet hevder at uhelsen oppstår på grunn av samfunnets manglende forståelse for de døves situasjon i dagliglivet og manglende ressurser til oppfølging og støtte til de tegnspråklige, men også på grunn av diskriminering på arbeidsmarkedet.

3 Hva unge med tegnspråk erfarer

3.1 Utdanning

Betydningen av en god formalkompetanse ble understreket som svært viktig av de unge med tegnspråk. Dette gjelder både på grunnskolenivå og videregående. Flere av informantene viste til eksempler på unge med tegnspråk og høyere utdanning som hadde fått interessante og godt betalte jobber.

Hvordan den enkelte følges opp med relevant utredning knyttet til kompetanse og interesser er viktig for den videre arbeidsrådgivning. Det stilles imidlertid spørsmål til utredningskompetansen og hvorvidt den enkeltes interesser i utdanningsløpet kobles opp mot aktuelle yrkeskarrierer.

Et klarere undervisningsløp etterspørres for de grupper eller personer som har manglende kunnskap i basisfag eller norsk tegnspråk. Uklarheter knyttet til undervisningstilbud viser seg også å være aktuelt for unge som ønsker å ta fagbrev. En situasjon som synes å være spesiell aktuell for enkelte unge tegnspråklige som kommer til Norge fra andre kulturer.

Hvordan disse unge bistås gjennom hele utdanningsløpet kan derfor bli utslagsgivende for arbeidskarrieren. Aktuelle tiltak for å tilrettelegge utdanningsløpet for unge med tegnspråk var tilbud om tolketjeneste under utdanning, foruten skrivetolking og en person som kan bistå med notater under forelesninger. Tiltak som også ble etterspurt i utdanningsløpet var mulighet for få gå ett år ekstra, eller bruke lenger tid enn stipulert.

Det fremkom også ønske om at orientering om de tilbud NAV kan bistå med for unge med tegnspråk bør gis til den enkelte tidlig i utdanningsløpet. Et nærmere samarbeid mellom NAV og skoleverket poengteres derfor som svært viktig for et utdanningsløp som lettere kan resultere i en jobb. At NAV-ansatte kan ha et nærmere samarbeid med rådgiverne på skoler hvor det går døve elever kan derfor være en god løsning.

3.2 Kompetanseutredning – Job match

«NAV må ikke ha for ensrettede tiltak – ikke alle skal bli lastebilsjåfører!»

Dette utsagnet fra en av de tegnspråklige arbeidstakerne som tidligere hadde fått bistand av NAV, uttrykker behovet for en grundig kompetanseutredning etterfulgt av en nøye utvalgt

arbeids arena. Kompetanseutredningen vil også være av betydning i jobbsøkningsprosessen, når en jobbsøknad skal skrives.

Flere informanter stiller imidlertid spørsmål til hvorvidt NAV innehar nødvendig kompetanse når denne gruppe unge skal utredes. Som det beskrives i sitatet under, vil den enkeltes initiativ og pågangsmot også være av betydning;

«En må være pågående og aktiv selv - foruten at arbeidsgiver og NAV-ansatte må se mulighetene hos oss unge, - ikke hva en ikke kan. Saksbehandleren må kjenne min kompetanse foruten min historie – må forstå mine muligheter og støtte meg på basis av mine behov, interesser og ønsker».

Dersom det viser seg at noen arbeidsoppgaver eller yrker er bedre egnet for personer med tegnspråk, stilles det spørsmål til hvordan NAV kan bidra til å tydeliggjøre aktuelle kvalifikasjoner knyttet til disse jobbene.

En av de unge etterspurte arbeidsplasser i bedrifter hun betegnet som «Stormberg bedrifter». Det vil si bedrifter som aktivt ønsker å skape et bedriftsmangfold der ulike kompetanser blir verdsatt. Det ble også stilt spørsmål om – og i tilfellet hvordan - NAV kan samarbeide og dermed bidra til en utvikling av slike arbeidsmiljøer.

Flere av informantene var ansatt i firma med andre tegnspråklige eller på arbeidsplasser hvor det hadde jobbet tegnspråklige arbeidstakere tidligere. På spørsmål om en aktivt oppbygging av arbeidsplasser med et tegnspråklig miljø var hensiktsmessig, var meningene forskjellige, noe disse sitatene illustrerer;

- *«Det er lettere sosialt dersom det er 2 døve eller flere, - men kan også bli en unnskyldning for ikke å ha kontakt med hørende kolleger?»*
- *«NAV kunne med fordel være mer orientert om hvor det jobber døve – kanskje ha nær kontakt med ledelsen i disse bedriftene?»*
- *«Ikke viktigst at en er døv – men at en kan arbeidsoppgavene og kan samarbeide – det er ikke morsomt å jobbe med noen som ikke kan det!»*
- *«Jeg er ekstremt opptatt av å ikke havne på en arbeidsplass med andre døve – må lære meg å bevege meg utenfor min komfortsone».*

Det synes imidlertid å være en gjengs oppfatning blant de unge informantene at NAV-ansatte burde ha bedre kjennskap til og kontakter i det lokale arbeidsliv, foruten kunnskap om utfordringene knyttet til det å være døv. Det fremkom for eksempel et klart ønske fra flere om at den saksbehandleren ved det NAV-kontoret som skulle bistå til jobbsøking også burde kunne tegnspråk. En ungdom uttrykker dette behovet tydelig på denne måten;

«Jeg har aldri møtt en saksbehandler som kan litt tegnspråk en gang! Det er mange fordeler med at Nav ansatte kan tegnspråk; slipper å bruke tolk, noe som gir mulighet for direkte og identisk kommunikasjon – en oppleves mer jevnbyrdig – ikke som en «døv BRUKER».

3.3 Jobbsøking

De unge hadde flere forslag til tiltak som kan være av betydning når en hadde kommet så langt i utdanningsløpet at jobbsøking var aktuelt. Flere uttrykte at de hadde vært usikker på hvordan de skulle ordlegge seg i en jobbsøknad, - hva de burde fremheve.

En av informantene hadde deltatt på et jobbsøkingskurs som ble beskrevet som svært inspirerende. Her hadde andre døve som allerede var i fast stilling fortalt om sine erfaringer. Bruk av erfaringsutveksling som et motiverende virkemiddel, opplevdes som svært nyttig og oppmuntrende. Utvikling av et slikt opplegg, i et samarbeid mellom NAV og aktuelle undervisningsinstanser beskrives derfor som virksomt når unge tegnspråklige skal søke jobb.

Et av de første spørsmålene som kom opp i løpet av intervjuet var hvorvidt det var formålstjenlig å oppgi i søknaden at en var døv – eller om det bare var formalkompetansen som burde oppgis. Her synes det som om informantene hadde ulik erfaring. Enkelte hadde heller aldri skrevet en jobbsøknad. De hadde møtt opp direkte på bedriften for å spørre om det var jobb til de.

Enkelte unge uttrykte at de forventet at NAV hadde kontakt med aktuelle bedrifter som kunne motta arbeidstakere med tegnspråk. Dessuten at NAV hadde oversikt over utlyste stillinger som kunne være aktuell for en arbeidstaker med tegnspråk, slik det uttrykkes av denne informanten;

«Jeg forventer når jeg kontakter NAV, at de har kontakt med aktuelle bedrifter med arbeidsoppgaver som kan passe for meg, foruten hjelp til å skrive søknad som tydeliggjør mine kvalifikasjoner. Når jeg flyttet til byen var det på «Rødbygget» (kommunens kompetansesenter for døve) jeg fikk tips og hjelp. De er blant annet kjent

med bedrifter hvor det allerede jobber døve. Men det er vel NAV som skal bistå meg til jobb?»

3.4 Kommunikasjon på jobben

Tegnspråklige arbeidstakerne kommuniserer godt seg imellom. Særlig fremheves lunsjpausene som situasjoner hvor de sammen opplever å kunne slappe av i et ellers talende miljø. Nye praktiske arbeidsoppgaver læres som oftest ved at arbeidslederen demonstrerer eller at en annen tegnspråklig arbeidstaker forteller hvordan oppgaven skal utføres.

Tolkebistand er svært betydningsfullt for hvordan den enkelte arbeidstaker med tegnspråk fungerer i arbeidssituasjonen. De informanter som deltar i denne undersøkelsen beskriver tilgangen til tolketjenester som gode. Stort sett får de hjelp av tolk når det er ønskelig.

Foruten ønske om tolkebistand ved besøk på arbeidsplasser hvor man kan presentere seg for å søke jobb, og når en blir innkalt til et jobbintervjupresentasjon, beskrives det som vanlig at det benyttes tolk på faste møter i virksomheten, foruten ved kurs samt ved omorganisering av arbeidsoppgaver.

I en oppstartsfasen i ny jobb beskrives tolkebistand også som betydningsfullt når oppgavene skal læres. Noen hadde også hatt bistand av tolk i lunsjpausene.

I ulike situasjoner, - som ved jobbsøking eller som ansatt-, stilte en av informantene spørsmål til når det kunne være aktuelt å benytte tolketjenesten i regi av hjelpemiddelsentralen og når det var naturlig å benytte en kontaktperson ved NAV-Lerkendal som kunne tegnspråk.

4 Hva arbeidsledere for personer med tegnspråk erfarer er av betydning

4.1 Bruk av praksisplasser

Enkelte av arbeidslederne hadde mottatt flere unge til arbeidspraksis fra NAV. Her ble det påpekt at oppdraget, eller NAV sine «bestillinger», eller forventninger til praksisperioden ofte opplevdes vage. Arbeidslederne savnet blant annet klare mål for praksisoppholdet. De etterspurte også hvilken oppfølging av arbeidstakeren som ble forventet.

Det framkom i løpet av intervjuet at en arbeidsleder hadde erfart at brukere sendes på samme praksisplass flere ganger, eller sendes til praksisplasser som ikke passet den unges interesser og kompetanse. På denne bakgrunn hadde lederne et ønske om at en karriereplan var utredet før praksisplassen ble valgt. Videre at de oppgaver som skulle utføres på praksisplassen var i tråd med den unges interesser og kompetanse.

I denne situasjonen uttalte de et ønske om et nærmere samarbeid med NAV - gjerne ved en fast kontaktperson. En av arbeidsledernes påpekte også at de fleste jobbsøkerne de mottok i praksis primært ønsket et fast lønnsarbeid, «- ikke å være en kasteball mellom praksisplasser».

4.2 Hvordan søke jobb

For å gi et positivt inntrykk uttalte arbeidslederne at det vanligvis var en fordel om den unge tegnspråklige oppsøkte arbeidsplassen og presenterte seg. For å få et best mulig inntrykk av arbeidssøkeren påpekes betydningen av god tolking, slik denne arbeidslederen beskriver;

«Ved jobbintervju er den unge svært avhengig av en god tolk; hva som sies - det vil si hvordan tolken ordlegger seg og hvilke begrep som anvendes, - er viktig for hvordan søkeren fremstilles!»

I en kunnskapsbedrift hvor flere tegnspråklige arbeider, opplyser ledelsen at alle stillinger utlyses, og at den med best kompetanse tilbys stillingen.

I det begrensede materialet som presenteres i denne rapporten ble det tydelig at industribedriftene sjelden utlyste stillinger. De ansatte med tegnspråk hadde selv tatt initiativ og møtt opp for å søke arbeid. Valg av bedrift synes da oftest å være betinget av at søkeren hadde informasjon om at bedriften allerede hadde tegnspråklige ansatte.

På spørsmål om hvilken kontakt de ulike bedriftsledere hadde hatt med NAV, var svaret svært ulikt. Noen hadde hatt et nært og positivt samarbeid med ansatte på NAV-Lerkendal. Andre hadde aldri hatt kontakt med NAV i denne sammenhengen, slik denne arbeidslederen uttrykker;

«Har aldri vært i kontakt med NAV om disse arbeidstakerne. De har selv tatt kontakt, ved kjennskap (om at det jobber andre tegnspråklige der) gjennom «døvenettverket».

4.3 Kommunikasjon på jobben

De fleste arbeidslederne uttrykte at de var svært godt fornøyd med det arbeid de tegnspråklige utførte. En uttalte at *«de er blant de flinkeste av våre arbeidstakere»*.

Når flere døve var ansatt på samme arbeidsplass, synes det vanlig at de søkte sammen i lunsjpausen for å slappe av og kunne formidle seg utvunget. I jobbsituasjon hadde de fleste imidlertid erfart at det kunne være vanskelig for en tegnspråklig å delta fullt i alle sammenhenger. Lederens oppgave var derfor å forsøke å legge forholdene til rette slik at vedkommende følte seg ivaretatt. I enkelte situasjoner kunne det derfor kreves tett oppfølging fra leder:

«Kommunikasjon er nemlig utfordrende, og vi var begge usikre i starten. Det tar lengere tid for en døv å finne sin plass, er mer utfordrende.

Jeg må være oppmerksom – jeg viser og demonstrerer gang på gang når jeg ser at jobben ikke gjøres som den skal – og kommunikasjon er spesielt utfordrende ved nye oppgaver og omorganiseringer i bedriften».

Flere fastslo viktigheten av en åpen og god kommunikasjon mellom leder og den tegnspråklige arbeidstakeren. På samme måte påpektes betydningen av god informasjon til medarbeiderne i bedriften.

Bistand av «arbeidstolkene» fra NAV Hjelpemiddelsentralen ble som oftest benyttet til faste møter. Kommunikasjonen mellom den tegnspråklige arbeidstakeren og leder synes imidlertid å foregå ved at arbeidslederen demonstrerte hvordan arbeidsoppgaven skulle gjennomføres, gjerne supplert med skrevne lapper. I noen situasjoner hadde de god erfaring med å benytte bildetolkingstjenesten.

Det er tydelig at arbeidsoppgavene er avgjørende for hvor viktig kommunikasjonen er. En leder uttrykker imidlertid at *«det er enkelt å kommunisere når det er jobberelatert, - private saker kan være vanskeligere»*. Enkelte hadde erfaring med at den tegnspråklige lett kunne lese av på munnen, mens andre ledere ikke var kjent med denne måten å kommunisere på.

Uansett fremholdes det at god kommunikasjon er svært viktig for det sosiale arbeidsmiljøet. Derfor er det viktig at også arbeidskollegene fikk tips om hvordan de kan kommunisere med sin tegnspråklige kollega. En leder fremholdt imidlertid at de tegnspråklige på denne arbeidsplassen fikk best kontakt med de av kollegene som hadde en positiv holdning til sine tegnspråklige medarbeidere.

En arbeidsleder uttrykker det på denne måten;

«De døve kan kanskje være litt utenfor sosialt, - men ikke når det gjelder arbeidsoppgavene.

Vanligvis viser og demonstrerer jeg. Ved mer innviklede ting skriver jeg eller gestikulerer. Prøver å være tydelig når jeg snakker og viser, men jeg vet jo ikke hva de ser etter. Det hadde jo vært en fordel med noen sentrale tegn. Vi hadde en lapp hengende – men den skjønnte jeg ingenting av!»

Utvikling av enkle læremiddel rettet mot ledere og kolleger ble positivt omtalt av en leder. Denne uttrykte nytten og muligheten for å gjennomføre et 20.minutters opplegg som kunne presenteres i en matpause eller på et personalmøte når det passet. Sentrale tegn, hva man burde vektlegge ved munnnavlesning, samt andre måter å kommunisere på med den tegnspråklige, var eksempler som ble nevnt som passende i et «enkelt undervisningsopplegg».

5 Erfaringer fra fagmiljø i Danmark og Sverige

5.1 Castberggård, Danmark

Castberggård har en avdeling like utenfor København, foruten en på Jylland. Dette er både en høyskole og et jobb- og utviklingssenter som mottar henvendelser fra alle kommuner i landet om bistand til utredning og oppfølging som kan bistå tegnspråklige til arbeid.

Senteret mottar unge tegnspråklige med ulike utfordringer som for eksempel innlæringsvansker, rusmisbruk, sein modning eller ADHD. Flere av de unge har også droppet ut av skole eller har ulike sosiale problem.

På Job- og Utviklingssenteret ved Castberggård gis det ulike tilbud av kortere og lengere varighet for døve og hørselshemmede - både til de som står utenfor arbeidsmarkedet eller de som står i fare for å miste sitt arbeid på grunn av hørselsproblemer eller døvhets. Siden 2005 drives det arbeidsmarkedsrelaterte tilbudet ved statsfinansiering.

De fleste tilbudene ved institusjonen inneholder perioder hvor kursdeltakerne bor på Castberggård, mens en del av tilbudet gjennomføres som praksis på relevante virksomheter.

Castberggård utgir flere aktuelle brosjyrer knyttet til døve og arbeidsdeltakelse.

5.1.1 Kartlegging, utredning og oppfølging

På senteret tilbys bistand til veiledningsforløp for unge døve ledige som enten mottar kontanthjelp, utdannelseshjelp, dagpenger, ledighetstrygd eller sykepenger. Veiledningen gis etter et individuelt forløp, hvor det jobbes målrettet med å finne relevant praksissted, aktuell utdannelsesretning eller lønnsarbeid. Avslutningsvis utarbeides en handlingsplan, foruten at ansatte i hjemkommunen deltar på oppfølgingssamtaler og et avslutningsmøte.

Det tilbys også kurs med innhold som kompetanseavklaring, ressursavklaring, utarbeidelse av CV og jobbsøknadsprosedyrer, trening i jobbsamtaler, stresshåndtering og konfliktløsning, foruten bruk av tolk i jobbsammenheng, innsikt i arbeidslivets spilleregler og It-undervisning.

Navigator er et tilbud til unge døve som vanligvis går over 42 uker, noe som betyr at de fleste bor på institusjonen under hele oppholdet. Her veiledes samtlige kursdeltakere gjennom programmet Navigator som tar utgangspunkt i praktisk læring og en nøye kartlegging som blant annet består personlighetstester og testing av formalkompetanse. Tilbudet er individuelt tilrettelagt og det samarbeides med aktuelle skoler og arbeidsorganisasjoner. Formålet med

tilbudet er å finne frem til en praksisplass eller lønnsarbeid som passer den enkeltes interesser, personlighet og kompetansenivå.

5.1.2 Arbeidsplasser – praksisplasser

Institusjonen har god kontakt med flere faste arbeidsplasser i nærheten av København. Disse benyttes av de unge som bor i nærheten av Castberggård. For de unge tegnspråklige som bor andre steder i Danmark, jobber institusjonen aktivt for å skaffe praksis eller arbeidsplasser ved den enkeltes hjemsted.

Den grundige kartlegging og utredning som er utført på senteret i forkant av utplasseringen er førende for valg av arbeid eller praksisplass for den enkelte unge.

5.1.3 Tegnspråkkurs

Ansatte ved Castberggård uttaler at de har gode erfaringer med å arrangere tegnspråkkurs på arbeidsplasser hvor tegnspråklige er ansatt. Kursene har vært gjennomført med 15 leksjoner som gjentas 2 ganger på hvert arbeidssted. I kurset vektlegges at de hørende kolleger skal få et bedre innblikk i hva det innebærer å være tegnspråklig, samt noe om de døves kultur.

I løpet av kurset legges det spesiell vekt på læring av sentrale tegn. Fagpersonene ved Castberggård beskriver hvordan de gjennom dette tiltaket erfarer at barrieren for kontakt mellom de tegnspråklige og de hørende arbeidstakerne har blitt mindre, da de kommuniserer lettere. Det hevdes også at dette tiltaket på arbeidsplassen har ført til en større forståelse av tegnspråkliges livssituasjon samt at tilbudet demper det som omtales som «mystikken» om døve.

Resultatet basert på en evaluering av tegnspråkkursene viser at den tegnspråklige blir bedre inkludert i jobbsituasjonen. Dette beskrives blant annet ved at det sosiale miljøet på arbeidsplassen bedres, foruten av den tegnspråklige opplever å få lettere tilgang til nye arbeidsoppgaver og mer tilgang til relevante kurs og videreutdanninger. Deres arbeidskolleger opplever dessuten at det blir mindre «skummelt» å ta kontakt med sine tegnspråklige kolleger.

5.1.4 Tolkebistand

I Danmark fins flere private tilbydere av tolketjenester for døve. Den øvre grense for bruk av tolk i arbeidssituasjonen når man er i en 100% stilling er 2 timer per uke. Tjenesten refunderes

via den enkelte kommunes budsjett, noe som oppgis å by på utfordringer siden utgifter til dette tilbudet måles opp mot andre kommunale tilbud.

5.2 Arbetsförmedlingen för döve och blinde, Uppsala, Sverige.

5.2.1 Landsovergripende

Arbetsförmedlingen i Uppsala er et av to landsovergripende ressurscenter som har ansvar for utredning og oppfølging av døve bosatt i Sverige. Her fins også lokale tiltak som bistår med arbeidsrettet oppfølging av tegnspråklige.

Det oppgis at Arbetsförmedlingen har ansatte som kan tegnspråk og har kunnskap om døve, foruten et nasjonalt døveteam som kan bistå med kartleggingssamtaler, yrkesveiledning, tester og utprøving av arbeidshjelpemidler.

Arbetsförmedlingen utgir flere aktuelle brosjyrer knyttet til døve og arbeidsdeltakelse.

5.2.2 Ressurscenter for utredning av døve

Til det nasjonale ressurscenteret henvises aktuelle døve fra bestemte deler av Sverige for utredning basert på psykologiske tester, veiledning og sosial utredning. Utredningen tar vanligvis 2 til 3 dager, noe som krever at tilreisende må ha et kort opphold ved senteret.

Utredningen søker å avdekke den enkeltes arbeidsfunksjon. Samtalen foregår med tegnspråk, noe som kan være krevende når det gjelder å oppfatte hva den tegnspråklige uttrykker. Derfor velger ofte to psykologer å gjennomføre utredningen sammen. Siden de har ulik kompetanse og erfaring, søker de på denne måten å utfylle hverandre på en måte som kommer den tegnspråklige til gode. Gjennom utredningen får psykologene god kjennskap til oppvekst og skolegang. God kunnskap om døvekultur og «døvehistorien» beskrives også som vebetydningsfullt for å kunne forstå den døves livssituasjon og beskrives derfor som et fortrinn for en god utredning.

5.2.3 Särskilt introduksjons- och uppföljingsstöd (SIUS)

Dersom det ansettes en person med funksjonsnedsettelse i en svensk bedrift, tilbys arbeidsgiver aktiv bistand fra en SIUS-konsulent fra Arbetsförmedlingen. Denne konsulenten blir med til arbeidsplassen og bistår ved introduksjon av de nye arbeidsoppgavene. Samtidig gis nødvendig informasjon både til arbeidsleder og kolleger. Det oppgis at dette tilbudet i oppstartsfasen verdsettes høyt av både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Etterhvert som arbeidsoppgavene blir kjent, kan det også være ønskelig at SIUS-konsulenten er behjelpelig ved å oversette til tegnspråk informasjon i arbeidssituasjonen fra arbeidsgiver og kollegene - og visa versa. Konsulenten kan også bidra med tolking i pausene om dette er ønskelig.

SIUS-konsulenten informerer også kolleger og ledere om viktigheten av å ha øyekontakt med tegnspråklige, samt hvordan tolk i arbeidssituasjonen kan bestilles. Videre informeres om muligheten for å kommunisere ved å skrive lapper, bruke kroppsspråk eller ta i bruk tekniske hjelpemidler som for eksempel Smartphones.

SIUS-konsulenten kan følge opp ansettelsen inntil 1 år, - men ved behov kan dette tilbudet forlenges.

5.2.4 Tolkebistand

I Sverige kan tegnspråklige be om tolketjenester til møter, kurs og lignende. Det oppgis imidlertid at de i stor grad oppfordres til å benytte bildetelefontjeneste ved møter som varer mindre enn 1 time.

6 Kunnskapsoppsummering

Hensikten med denne rapporten er å bidra med en kunnskapsoppsummering over hva som synes å være virksomme virkemidler når NAV ansatte skal bistå unge med tegnspråk til arbeid. Rapporten baserer seg på litteratursøk og intervju med arbeidsgivere med erfaring som ledere for døve og unge arbeidstakere med tegnspråk. Det er også gjennomført samtaler med aktuelle fagmiljø i Danmark og Sverige.

Aktuell informasjon tydeliggjør betydningen av god formalkompetanse som en viktig forutsetning for at unge med tegnspråk skal komme i jobb. En god utdanning er derfor av stor betydning. At utdanningsstøtten til funksjonshemmede reduseres kan derfor vise seg å fungere negativt. God individuell rådgiving i løpet av utdanningen påpekes også som vesentlig, og det stilles spørsmål til om NAV med fordel kunne presentere seg og sine tilbud for de unge allerede mens de var under utdanning.

Videre synes overgangen mellom utdanning og lønnsarbeid å være en utfordring for disse unge, og det er i denne overgangen at NAV kan bidra med tiltak som muliggjør arbeidsdeltakelse for denne gruppen. Foruten en tett individuell oppfølging av NAV-ansatte, synes tidligere jobberfaring og derigjennom kjennskap til arbeidslivets utfordringer å være en fordel. Det stilles imidlertid spørsmål til NAV-ansattes utredningskompetanse når det gjelder kartlegging av den unges interesser og evner.

Behov for tegnspråklig kompetanse hos aktuelle kontaktpersoner i NAV, beskrives som en forutsetning for nødvendig kommunikasjon mellom NAV og unge tegnspråklige.

Tegnspråklig kompetanse etterspørres også når NAV bistår ved jobbintervju foruten ved veiledning og rådgiving på arbeidsplassen.

Tilrettelegging på arbeidsplassen både organisatorisk og ved aktuelle hjelpemidler beskrives som vesentlige tiltak for at tegnspråklige skal fungere godt i arbeidslivet. Arbeidsgiverne etterspør dessuten en tettere oppfølging av NAV, og gjerne ved en fast person slik at de vet hvor de skal henvende seg ved behov. De ønsker seg også mindre byråkratiske ordninger i sitt samarbeid med NAV

Det fremholdes i flere sammenhenger at tegnspråklige arbeidstakere er pliktoppfyllende og dyktige. På grunn av kommunikasjonsvansker kan tegnspråklige arbeidstakere erfare at de har vansker med å integreres fullt i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Et tilbud om opplæring av enklere tegnspråk både til ledere og kolleger, slik det tilbys av fagmiljøene i Danmark og Sverige, synes blant annet å være et virksomt virkemiddel i denne sammenheng.

Litteratur

- Arbeidsdepartementet (2010) Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering. Et helhetlig hjelpemiddeltilbud. *NOU 2010: 5*.
- Arbeidsdepartementet(2012) Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. *Vedlegg til Prop. 1S (2011-12)*
- Backenroth-ohsako, Gunnel (2001) Kulturmöten mellan döva och hörande på arbetslivets arena. *Socialvetenskaplig tidskrift nr 4*.
- Berg, Jan Roger (2005) Utestengt eller integrert? Buskerud: *Sluttrappport 2001/3/0163 Briskeby skole- og kompetansesenter*.
- Berge, Alf Reiar (2007) Arbeid med bistand i regi av Grantoppen AS. *Rapport Rehab-Nor*
- Bø, T P og Håland, I (2014) Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2014. *SSB – rapport 36/2014 (AKU)*.
- Cabral Linda, Muhr Kathy og Savageau Judith (2013) Perspectives of People Who are deaf and Hard of hearing on Mental Health, Recovery and Peer Support. *Journal of Community Mental Health* 49:649-657.
- Clausen, T. (2003). Når hørelsen svigter. København: *Rapport 03:01 fra Socialforskningsinstituttet*.
- ECON (2003) Funksjonshemmede og arbeid: en kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere. Oslo. *Rapport 09/03*.
- Eide AH og Gundersen, T (2004) Hørselshemmede og arbeid. *Sintef-rapport*
- Foster, Susan og MacLeod, Janet (2003) Deaf People at Work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings. *International Journal of Audiology*, 42:S128-139.
- Garcia, Linda, Laroche, Chantal og Barrette, Jacques (2002) Work Integration Issues go beyond the nature of the communication disorder. *Journal of Communication Disorder* 35, 187-211
- Germundsson Per og Danermark Berth (2012) Vocational rehabilitation, interagency collaboration and social representations. *Work* 42, 507-517.

Grue, Lars og Finnvold, Jon Erik (2014) Hjelp eller barrierer. En undersøkelse av betingelser for høyere utdanning for ungdom med nedsatt funksjonsevne. *NOVA rapport* nr. 8/2014

Halvorsen, Hilde Ødegård (2009) Tunghørte i arbeidslivet: en kvalitativ studie om tunghørtes behov for å kunne mestre arbeidslivet. *Mastergrad*. Universitetet i Oslo.

Hintermair, Manfred (2008) Self-esteem and Satisfaction with Life of Deaf and Hard-of-hearing People – A resource-Oriented Approach to Identity Work. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*. 13:2, pp 278-300.

Holmlimo, Berit Antonie (2009) Behold jobben. Et helhetlig kursopplegg med hørselshemmede arbeidstakere. *Sluttrapport prosjekt 2006/3/0104 "Behold jobben"*. Gjennomført ved Briskeby skole- og kompetansesenter.

Hydle, Ida (2012) Tegnspråkets inkluderende kraft. *NOVA-rapport 11/2012*

Kermit, Patrick, Tharaldsteen Anne Mali, Haugen Gry Mette og Wendelborg, Christian. (2014) En av flokken. Inkludering og ungdom med sansetap – muligheter og begrensninger. *Rapport fra NTNU Samfunnsforskning*

Kvam, Marit og Tingvold, Laila (2004) «Jeg er så utrolig sliten...» Enkeltpersoners erfaringer med å være hørselshemmet, med særlig vekt på arbeidslivet. *Sintef-rapport*

Lorentsen Øivind og Berge, Alf Reiar (2006) Hørselshemmede i arbeid. Terskler og forslag til tiltak. *Rapport utarbeidet for Sosial- og helsedirektoratet*

Lorentsen Øivind og Berge, Alf Reiar (2009) «Ingen forstår hvor slitsomt det er». Hvordan unge med nedsatt hørsel opplever skolegang og overgangen skole-arbeid. *Sluttrapport fra «Skolebenk til arbeid»*.

Luft, Pamela (2000) Communication barriers for deaf employees: needs assessment and problemsolving strategies. *Work 14*, pp 51-59.

Mattson, Katarina, Nylund, Elisabeth, Øberg Clarie Rasmussen (2012) Døvas plass i arbeidslivet. *Rapport fra Samordningsforbundet Centrala Østergotland*.

Molden, TH, Wendelborg, C og Tøssebro, J (2007) Analyse av levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne. *Rapport NTNU Samfunnsforskning*.

Nielsen, Niels (2006) Døves Uddannelses- og arbejdsmarkedsforhold. *Rapport Castberggård Job og Udviklingscenter*.

Norvoll, Reidun og Fossetøl, Knut (2010) Funksjonshemmede og arbeid. En kunnskapsstatus. *AFI-notat 13*.

OECD (2006) *Sickness, disability and Work. Breaking the Barriers*. Norway, Poland and Switzerland. *Vol. 1. OECD Publishing*.

Punch, Renee, Hyde, Mervog Creed, Peter (2004) Issues in the school-to-work transition of hard of hearing adolescents. *American Annals of the deaf*, Vol 149, no.1, pp. 28-39.

Rydberg, Emelie Gellerstedt, Lotta, Danermark, Berth (2009) Toward an Equal Level of Educational Attainment Between Deaf and Hearing People in Sweden? *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 14:3, pp 312-323.

Rydberg, Emelie (2010) Deaf people and the labour market in Sweden. Studies from the Swedish Institute for Disability Research. No.32, pp68. *Doktorgrad*. Örebro University

Rydberg, Emelie, Gellerstedt, Lotta, Danermark, Berth (2011) Deaf peoples employment and workplaces – similarities and differences in comparison with a reference population. *Scandinavian journal of disability research*. Vol. 13, No. 4, p327-345

Scafft, Angelika og Spjelkavik, Øystein (2014) Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse? *AFI-rapport 5/2014*.

Schroedel, John og Geyer, Paul D (2000) Long-term Career Attainments of Deaf and Hard of Hearing College Graduates: Results from a 15-year follow-up survey. *American annals of the Deaf*, Volume 145, no.4

Steinberg, Annie, Sullivan, Vicki og Montoya, Louise (1999) Loneliness and Social Isolation in the Work Place for deaf individuals during the transition years: A preliminary Investigation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 30:1, s.22-30.

Svalund, Jørgen og Skog Hansen, Inger Lise (2013) Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. *Fafo rapport nr.54*, 2013

Sveriges Døvas riksförbund (2011) Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för teckenspråkiga döva, en jämförelse mellan dem som har arbete/ respektive har haft arbete.

Sammanfatning av en studie om dövas sociale verklighet och arbetsrelaterade behov i Östergötland.

Tøssebro, Jan (2012) Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet.

Kunnskapsoversikt og kunnskapsutfordringer. *Rapport fra NTNU samfunnsforskning*

Weeler-Scruggs, Kathy (2002) Assessing the employment and Independence of People who are deaf and low functioning. *American Annals of the Deaf*, volume 147, no.4

Nettsider

Kurskataloger, brosjyrer mm. Fra Castberggård

<http://www.cbg.dk/cbg/downloads?sort=date&folder=3265>

Navigator/ Castberggård; <http://www.cbg.dk/media/196349/Navigatorfolder2015-2016.pdf>

Nettside Arbetsförmedlingen I Uppsala.

<http://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Teckensprak/Fa-hjalp-av-en-dovkonsulent.html>

Arbetsförmedlingen; Att vara döv i arbetslivet

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4c507a4c135613b5bc180005946/1401114559672/Broschyr_Döv_webb.pdf

Arbetsförmedlingen; Att ha en hørselnedsetning i arbetslivet. En informasjon til dig som er arbeidsgivare

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4c507a4c135613b5bc180005944/1401114559646/Borschyr_Hörsel_webb.pdf

Arbetsförmedlingen; Faktablad stöd för tolkkostnader i samband med utbildning

<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.724f561b1291295b6a580004300/1401114614686/Faktablad%20stöd%20för%20tolkkostnader%20i%20samband%20med%20utbildning.pdf>

1. Vedlegg Intervjuguide; Unge tegnspråklige arbeidstakere

1. Kontakt med NAV

- Hvordan kom du i kontakt med NAV?
Erfaringer
- Tanker om forhold du mener NAV burde vektlegge når unge døve skal hjelpes til arbeidsdeltakelse

2. Ansettelse

- Hvordan fikk du denne jobben?
Arbeidspraksis/utplassering/søkte
- Utdanning og evt. arbeidserfaring/kompetanse
Sommerjobber/ etter-skolen jobb?
Beskriv hvordan du opplever å få brukt din kompetanse i jobben
- Kan du beskrive hvorfor du valgte å jobbe i denne virksomheten?
Motiv
Var med på å bestemme valget
Første jobb?
- Er du medlem i en fagforening?

3. Arbeidssituasjonen

- Kan du kort beskrive arbeidsoppgavene dine?
Hvordan følges du opp i jobbsituasjonen?
- Hvordan vil du beskrive arbeidshverdagen din?
Arbeidstid
Pauser/ Møter
Gjøremål/oppgaver
Teknologi/rutiner
Sosial interaksjon
- Hvordan vil du si at arbeid påvirker livet ditt?
Hverdagslivet ditt?

4. Kvalifikasjoner og karriere

- Hvordan avlønnes du i denne jobben?
I tråd med dine kvalifikasjoner?
- Har du fått hjelp med karriereveiledning?
Erfaringer
- Har du tanker om videre mål for din arbeids karriere?
Forfremmelse
Videreutdanning

5. Suksesskriterier

- Hva vil du beskrive som vesentlig for at en arbeidssituasjon for døve arbeidstakere skal fungere optimalt?
 - Veiledning/støtte
 - Arbeidsgivers rolle
 - Sosiale klima
 - Økonomi
 - Politikk
 - Utdanningssystemet
- Hva opplever du kan være til hinder for en vellykket arbeidsdeltakelse for døve arbeidstakere?
- Hvilke råd ville du gitt til andre døve som ønsker å jobbe?

2. Vedlegg: Intervjuguide Arbeidsledere

Arbeidsledere med erfaring som ledere for unge med tegnspråk

Leder/arbeidsgiver

1. Bestemmende for ansettelse av en døv arbeidstaker

- Kan du beskrive anledningen til at en døv arbeidstaker ble ansatt i virksomheten?

Motiv

Hva var med på å bestemme valget

2. Aktuell tilrettelegging

- Kan du gi eksempler på hva du har vektlagt for at arbeidstakeren (døve) skal finne seg til rette og fungere optimalt på jobben?
- Basert på din erfaring med døve ansatte, hva mener du er viktig å tilrettelegge på arbeidsplassen?

Teknologi/rutiner organisering

Sosiale miljø

- Kommer du på situasjoner hvor tilretteleggingen har vært vanskelig? Hvordan?

3. Samarbeid og oppfølging

- Hvordan følger du opp denne arbeidstakeren?
- Kan du beskrive det samarbeidet du har hatt med NAV eller andre instanser/organisasjoner av betydning for å tilrettelegge arbeidsforholdet?

Organisatorisk

Teknisk

Økonomisk

Oppfølging/veiledning

- Kan du gi eksempler på tilfeller/situasjoner der samarbeidet har lyktes godt?

Hvor samarbeidet har vært problematisk

4. Suksesskriterier

- Hva vil du beskrive som aktuelle suksesskriterier for at en døv arbeidstaker skal fungere optimalt?

Veiledning/personlig støtte (veiledning inn i sosiale miljø?)

Teknologi/tekniske hjelpemidler

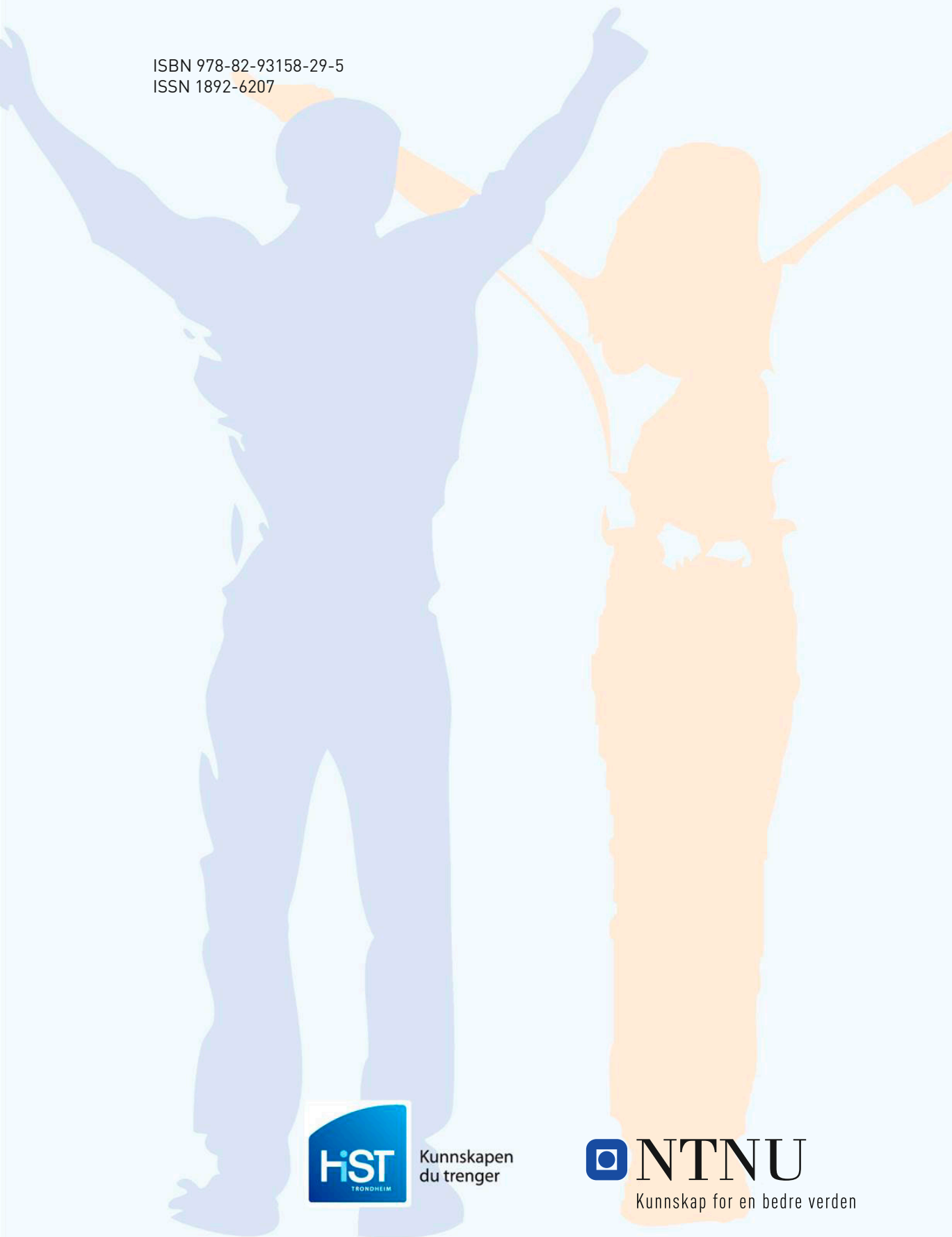
Økonomi

Politikk

Utdanningssystemet

- Hva opplever du kan være til hinder for en vellykket arbeidsdeltakelse for denne gruppe arbeidstakere?
- Hvilket råd ville du gitt til andre arbeidsgivere som tenker på å ansette døve arbeidstakere?

ISBN 978-82-93158-29-5
ISSN 1892-6207



Kunnskapen
du trenger



NTNU

Kunnskap for en bedre verden