

FORORD	3
1 INDLEDNING	4
UNDERSØGELSENS BAGGRUND	4
DE GODE HISTORIER – OM UNDERSØGELSEN	5
RAPPORTEN: INDHOLD OG SYNSVINKLER	5
DEL 1 ANALYSE	8
2 ARBEJDSLIV OG VEJE DERTIL	9
3 DRØMMENES DRIVKRAFT	12
SELVFØLGELIG SKAL JEG ARBEJDE	12
MELLEM DRØM OG REALITET	14
NETVÆRKENES BETYDNING	16
4 MINORITETSFORHANDLINGER	18
AT VÆRE EN MINORITET	18
AT BLIVE EN MINORITET	20
NYE SITUATIONER	20
INSTITUTIONALISEREDE RAMMER	21
JOBANSØGNINGEN OG -SAMTALEN	21
DE KOLLEGIALE RELATIONER	22
DEN NØDVENDIGE HENSYNTAGEN OG HJÆLP	23
AT FUNGERE PÅ LIGE FOD	24
VIGTIGT AT VÆRE DYGTIG	25
DEN NØDVENDIGE VIDEN	25
GENSIDIG ÅBENHED	27
5 TEKNOLOGIENS MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER	28
STARTVANSKELIGHEDER	29
ET TILBAGEVENDENDE PROBLEM	30
6 OVERBLIK, PLANLÆGNING OG KREATIVITET	31
OVERBLIK SKABER POSITIONER	31
PLANLÆGNING OG KVALITET	33
KREATIVE LØSNINGER	34

7 KONKLUSIONER	36
DEL 2 PORTRÆTTER	40
MORTEN	41
METTE	43
JENS	45
TRINE	47
KIRSTEN	49
MICHAEL	50
HENNING	52
JOHN	54
IDA	56
KENNETH	58
TANJA	59
SANNE	60
ANNE	62
KAREN	64
THOMAS	66
BILAG 1 UNDERSØGELSENS DATAMATERIALE OG METODE	68
BILAG 2 DELTAGERNE I UNDERSØGELSEN	69
BILAG 3 DELTAGERNES UDDANNELSESVALG	70
BILAG 4 DELTAGERNES ERHVERV	71
BILAG 5 HJÆLPEMIDLER	72

Forord

'Selvfølgelig skal jeg arbejde' præsenterer resultaterne af en interviewundersøgelse med 15 blinde og svagsynede foretaget i foråret 2006 af Als Research ApS. Undersøgelsen er gennemført af Helle Rahbæk Asserhøj, Katrine Syppli Kohl, Pia Krüger Johansen og Kirsten Hvenegård.

Denne rapport udgør første fase af projektet 'Lær af succesen, flere synshandicappede i arbejde – et E-mentoring projekt'. I projektets anden fase opbygges, blandt andet på baggrund af erfaringer indhentet i denne undersøgelse, en internet-baseret mentordatabase. Det overordnede formål med både rapporten og databasen er at give blinde og svagsynede, pårørende og andre større viden om, hvad der skal til for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Som initiativtager til dette projekt står Instituttet for Blinde og Svagsynede (IBOS), og projektet er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

En stor tak skal rettes til de 15 blinde og svagsynede, der har stillet deres personlige erfaringer med arbejdslivet til rådighed for projektet. Også tak til Jan Fristrup, som beredvilligt har stillet sin meget store viden til rådighed for os. Vi håber, at publikationen kan inspirere andre blinde og svagsynede til at få adgang til arbejdsmarkedet ved at lære af interviewpersonernes erfaringer.

Helle Rahbæk Asserhøj, Katrine Syppli Kohl, Pia Krüger Johansen og Kirsten Hvenegård.

1 Indledning

I denne rapport præsenteres 15 blinde og svagsynedes erfaringer med vellykket integration på arbejdsmarkedet. Formålet med at samle disse erfaringer er i bredeste forstand at bidrage til, at flere synshandicappede kommer i arbejde. Vi håber således, at de følgende sider kan tjene til inspiration for unge blinde og svagsynede, der står foran at skulle vælge uddannelse eller gøre deres entré på arbejdsmarkedet. Ligeledes håber vi, at studievejledere, sagsbehandlere og andre, som er i kontakt med synshandicappede, kan hente gode råd og forslag. Endelig er det vores håb, at arbejdsgivere, der kan få gavn af de synshandicappedes kompetencer, kan hente inspiration og viden her.

De 15 synshandicappede, som har fortalt deres uddannelses- og arbejdslivshistorier, imponerer ved at udvise et overordentligt stort 'drive' i forhold til at nå deres mål og dermed opfylde drømmen om et godt arbejdsliv. Deres historier demonstrerer, at man som synshandicappet skal være ildsjæl på sit eget projekt. De viser, at viljestyrke bærer langt, og at der samtidig kan hentes assistance forskellige steder. En af de barrierer, som skal nedbrydes, er seendes uvidenhed om, hvad det faktisk indebærer at være blind eller svagsynet, og hvordan dette sætter vilkår for at bestride et job. Forhåbentlig kan rapporten være et redskab til at reducere denne uvidenhed.

Undersøgelsens baggrund

Denne undersøgelse søger at afdække en gruppe blinde og svagsynedes specifikke erfaringer med uddannelsesvalg og -forløb samt arbejdsmarkedet. Eftersom det netop er de konkrete og situationsbestemte erfaringer, der er i centrum, sigter undersøgelsen ikke mod at være repræsentativ. De fællestræk, der vil dukke op på de følgende sider, har med andre ord ikke noget at gøre med repræsentativitet i statistisk forstand. Det hænger i stedet sammen med, at deltagerne i undersøgelsen dels deler en række vilkår, som har med synsstatus at gøre. Dels møder de en omverden, som ser ud til at reagere på relativt ensartede måder på deres synsnedsættelse.

I de specifikke erfaringer er altså nogle almene træk, og i den forstand kan der i undersøgelsen fremlægges resultater, som har en form for generel gyldighed. Denne gyldighed omfatter dog ikke alle personer med synshandicap i den erhvervsaktive alder i Danmark.¹ Ikke alle ønsker eller magter at være aktive på arbejdsmarkedet, eksempelvis hvis synsnedsættelsen er kombineret med andre funktionsnedsættelser. De erfaringer, som er opsamlet her, er formentlig kun i meget ringe omfang relevante, hvor det sidste er tilfældet.²

Dansk handicappolitik bygger på ligebehandlingsprincippet om, at alle skal have mulighed for at deltage i samfundslivet uanset handicap³, men flere undersøgelser peger på, at blinde og svagsynede har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesgraden var således kun cirka 22 % blandt Dansk Blindesamfunds medlemmer i alderen 18-60 år i 2000. Til sammenligning var beskæftigelsesfrekvensen for 18-59-årige i befolkningen som helhed cirka 77 % i samme år.⁴

Udviklingen på det danske arbejdsmarked arbejder både for og imod handicappedes integration. På den ene side er der en stigende mangel på arbejdskraft, hvilket skulle tale for, at flere handicappede kan komme i arbejde. På den anden side stilles stadig højere

krav til arbejdsstyrkens kompetencer og tempo, hvilket kan være et problem for synshandicappede, der kan have brug for større fleksibilitet og mere tid.⁵

Synstab er ikke i sig selv en hindring for beskæftigelse, og undersøgelser viser, at der faktisk er en betydelig spredning i erhverv og fag blandt synshandicappede i beskæftigelse.⁶ Dette faktum synes at bekræfte, at mulighederne for at bestride en bred vifte af erhverv er bedre, end mange forestiller sig.

Barriererne for synshandicappedes integration på arbejdsmarkedet er efterhånden velkendte og handler både om samfundets samt arbejdsmarkedets strukturer og om de synshandicappedes faglige og personlige kompetencer. Manglende viden og fordomme samt arbejdsgiveres og synshandicappedes egne usikkerheder om netop kompetencer er eksempler på barrierer i mødet mellem arbejdsmarkedet og den synshandicappede. Dertil kommer transport, behovet for hjælpemidler og manglende eller utilstrækkelig IT-tilgængelighed.

Konkret viden om, hvordan adgangen til arbejdsmarkedet forbedres og om udslagsgivende faktorer for den enkelte synshandicappede, er imidlertid en mangelvare. Netop derfor har mulighederne, de gode eksempler og de vellykkede forløb været omdrejningspunktet for tilrettelæggelsen af denne undersøgelse.

De gode historier – om undersøgelsen

Undersøgelsen bygger på interview med 15 personer, hvoraf 8 er blinde, 4 er stærkt svagsynede og 3 er svagsynede.⁷

I interviewene har vi bedt informanterne berette om deres nuværende arbejdsliv og om deres veje dertil. Spørgsmål og beretninger har sigtet mod at afdække følgende overordnede spørgsmål:

- Hvad har betydning i forhold til adgangen til arbejdsmarkedet for blinde og svagsynede?
- Hvordan opleves arbejdslivet, og hvilke funktioner bestrides?
- Hvilken betydning har sociale kompetencer for at komme og være i arbejde?
- Hvilke personlige egenskaber er vigtige?
- Hvilke praktiske og personlige udfordringer mødes i arbejdslivet, og hvordan tackles de?

I analysen af interviewene har fokus været rettet mod fælles vilkår, erfaringer og strategier samt ikke mindst individuelle variationer, situations- og synsstatusbetingede forskelle. Det skyldes, at det i denne undersøgelse netop er viften af forskellige erfaringer, som er det værdifulde bidrag. Der er inden for rammerne af denne rapport ikke plads til at få alle de konkrete erfaringer med, men de indgår i opbygningen af den internetbaserede database, som allerede er nævnt.

Rapporten: Indhold og synsvinkler

Rapporten består af 2 dele. I Del 1 præsenteres analysen af interviewene. Hvert kapitel fokuserer på et bestemt tema, der fremstår som betydningsfuldt i informanternes fortællinger. Del 2 rummer 15 portrætter, som er udarbejdet på baggrund af

informanternes fortællinger. Portrætterne bærer ikke de portrætteredes egne navne, ligesom deltagerne i undersøgelsen er anonymiserede i rapportens Del 1, hvor de optræder under de noget (men nødvendigt) fremmedgørende betegnelser 'deltagerne i undersøgelsen' eller 'informanterne'.

I Kapitel 2 præsenteres et kort overblik over informanternes uddannelser og arbejdsfunktioner samt deres vej ind på arbejdsmarkedet. Kapitlet fungerer som ramme for de øvrige kapitler i Del 1 og kan med fordel suppleres med portrætterne i Del 2.

I Kapitel 3 'Drømmenes drivkraft' belyses det førnævnte 'drive', som træder tydeligt frem i interviewene. Det at bruge drømmene om fremtiden som motivation for at komme i gang og for at komme videre, når man først er i gang, ser ud til at være et fællestræk blandt deltagerne i undersøgelsen. Samtidig stiller synsstatus nogle betingelser, som betyder, at forhandlinger mellem drømme og synsstatus er nødvendige. Drømme såvel som betingelser og forhandlinger er specifikke for den enkelte. 'Forhandling' skal i denne forbindelse forstås som en proces, der både kan være individuel og social, og som kan ske gennem egne overvejelser eller i møder med andre. Forhandling betegner dermed bevægelser mellem forskellige perspektiver på spørgsmål såsom valg af uddannelse, vilkår og afklaring af, hvad en given synsstatus kan betyde i konkrete job.

Kapitel 4 'Minoritetsforhandlinger' fokuserer for det første på de situationer, hvor synsstatus i informanternes erfaringer kommer til at fylde det hele, og dermed skygger for andre spørgsmål som for eksempel faglige kompetencer. For det andet handler det om, hvad informanterne gør i konkrete situationer for at minimere denne overskyggende betydning af synshandicappet. For det tredje søger vi endeligt at udlede nogle generelle træk ved disse minimeringsstrategier.

Synshandicap ansues som situations- eller miljørelateret⁸, idet blindhed eller svagsyn ikke i sig selv medfører fast definerede begrænsninger af handlemuligheder. Man bliver derimod til som handicappet i bestemte situationer, hvor funktionsnedsættelsen bliver relevant for handlemulighederne og/eller definerer forholdet til omverdenen. Minoritetsbegrebet, som indgår i kapitlets overskrift, hænger nøje sammen med dette situationelle handicap-begreb. Brugen af minoritetsbegrebet understreger ligeledes, at informanternes erfaringer og strategier på mange måder bærer lighedstræk med andre minoritetsgrupper såsom kvinder i 'mandejob' eller etniske minoriteters forhold på arbejdsmarkedet.

I Kapitel 5 'Teknologiens muligheder og begrænsninger' samler vi op på et tema, der træder frem som særlig betydningsfuldt i informanternes beretninger om arbejdsliv. Teknologiu udviklingen har på den ene side udvidet viften af jobfunktioner, der kan åbnes for blinde og svagsynede, men på den anden side halter udviklingen af hjælpemidler altid efter den generelle IT-udvikling. Derfor opstår der frustrerende situationer, hvor ringe adgang til IT-systemer og/eller hjælpemidler besværliggør eller direkte afskærer den blinde eller svagsynede fra at udføre sine arbejdsopgaver.

Kapitel 6 'Overblik, planlægning og kreativitet' handler om, at de forskellige strategier, som anvendes af blinde og svagsynede i forhold til at varetage deres jobfunktioner på lige

fod med seende medarbejdere, ser ud til at befordre udviklingen af bestemte kompetencer.

Kapitel 7 afslutter analysen i form af en opsamling på undersøgelsens hovedspørgsmål.

I Del 2 bringes som nævnt 15 portrætter af deltagerne i undersøgelsen. Portrætterne er struktureret således, at erfaringer om uddannelsesforløb samt veje ind på arbejdsmarkedet og nuværende jobfunktioner beskrives. Derudover viderebringer vi informanternes råd til andre blinde eller svagsynede. Her får læseren et umiddelbart billede af den store individuelle variation i jobfunktioner og i uddannelses- og arbejdsmarkedsforløb.

Del 1 Analyse

2 Arbejdsliv og veje dertil

Deltagerne i denne undersøgelse har forskellige uddannelser og bestrider meget forskelligartede job. Dermed bekræftes resultaterne fra mere statistisk anlagte undersøgelser af synshandicappedes erhvervsituation: Der er få blinde og svagsynede på arbejdsmarkedet, men de erhvervsaktive bestrider til gengæld en bred vifte af jobfunktioner.⁹ Når man ser bort fra ekstremt synsafhængige job såsom pilot, dyrlæge eller kirurg, ser det altså ud til, at synsstatus ikke i sig selv bestemmer hvilke kompetencer eller jobfunktioner, der kan opnås. Eller måske rettere: Den konkrete betydning af synsstatus er ikke givet på forhånd.

I dette kapitel skitseres informanternes veje ind i arbejdslivet. Vi kommer kort ind på deres uddannelsesbaggrund og nuværende jobfunktioner. Desuden belyser vi, hvordan indgangen til arbejdsmarkedet har været. Skitsen danner en referenceramme for de øvrige kapitler i Del 1.¹⁰

Som nævnt i indledningen er undersøgelsens angivelse af de 15 deltagers synsstatus baseret på deres egne beskrivelser. Ifølge informanterne selv er 8 blinde, 4 stærkt svagsynede og 3 svagsynede. Flere har været blinde eller svagsynede hele deres liv, mens synstabet for en mindre gruppe først er indtrådt senere i livet. Som senblind skal man som ung eller voksen 'lære at være blind', som en informant udtrykker det. Denne indlæring drejer sig om at kunne håndtere og overskride synshandicappets praktiske begrænsninger, men er samtidig også en personlig omstillingsproces. Er man født blind eller stærkt svagsynet er dette naturligvis noget, man er vokset op med. Her kan der til gengæld være behov for at lære seendes sociale koder og ritualer på en alternativ og kropslig måde. Der er ingen tvivl om, at både synsstatus og tidspunktet for synsnedsættelsens indtræffen spiller en rolle. Det er blot ikke muligt at sætte betydningen i faste kasser, fordi den både er situationsbunden og hænger tæt sammen med informanternes individuelle strategier.

Som det vil fremgå af gennemgangen af uddannelse og erhverv nedenfor, afgør synsstatus ikke i sig selv hvilke uddannelser og job, deltagerne bestrider, bortset fra at kun svagsynede har valgt erhverv, der medfører ansvar for børn. Synsstatus betyder til gengæld noget for, hvordan uddannelse og job udføres, og for hvordan synshandicappet træder frem i hverdagen. Det største skel går mellem blinde og stærkt svagsynede på den ene side og svagsynede på den anden side, da der er forskellige behov for hjælpemidler. De svagsynede kan ofte klare sig med relativt simple hjælpemidler, eksempelvis forstørrelsesprogrammer til at læse elektroniske tekster (inklusive e-mails), som er en stor del af mange jobfunktioner i dag. Blinde og stærkt svagsynede må derimod have mere avancerede hjælpemidler og er desuden afhængige af, at IT-løsningerne på deres arbejdsplads kan 'tale med' disse hjælpemidler. For de svagsynede gælder endvidere, at de lettere kan minimere betydningen af, eller helt skjule, deres synsnedsættelse i hverdagen. En synsrest er dermed ensbetydende med en større kontrol over, hvor og hvordan synshandicappet træder frem. Af samme grund er de svagsynede sjældent ude for, at arbejdsgivere tvivler på, om de kan bestride et job. Alle 3 grupper fremhæver kreativ problemløsning og planlægning som kompenserende strategier. Især for blinde og stærkt svagsynede kan evnen til at finde alternative måder at gøre tingene på være essentiel for at bestride et almindeligt job.

Trods interne forskelle omtales informantgruppen i denne rapport ofte samlet som 'blinde og svagsynede', idet fællestræk mellem informanter oftest optræder på tværs af synsstatus. Det vil blive fremhævet, når synsstatus konkret ser ud til at gøre en forskel.

Det er karakteristisk, at størstedelen af deltagerne i undersøgelsen er ansat i job, som ligger i forlængelse af deres uddannelse. Nogle få har suppleret med videreuddannelse, hvilket har åbnet deres muligheder for at forfølge nye faglige interesser. Eftersom ganske mange veluddannede i dag arbejder i funktioner, som ligger langt fra uddannelsens specifikke faglighed, ville det ikke være overraskende, om det også gjaldt for blinde og svagsynedes vedkommende. Når det kun i mindre omfang er tilfældet her, hænger det formentlig sammen med, at informanterne i stort omfang har forfulgt deres drømme i forbindelse med valget af uddannelse og senere også i jobsøgningen. Det kan dog også hænge sammen med, at det er lettere at bevise, at man kan bestride et job, som fagligt ligger i direkte forlængelse af den uddannelse, man har gennemført.

8 af deltagerne i undersøgelsen – 5 kvinder og 3 mænd - har en lang videregående uddannelse bag sig. Disse uddannelser spænder over hovedområderne: Humaniora, naturvidenskab og samfundsvidenskab (herunder jura). 4 informanter med denne uddannelsesbaggrund er blinde, 3 er stærkt svagsynede og en enkelt er svagsynet.

4 informanter – 2 mænd og 2 kvinder – har en mellemlang videregående uddannelse. For 3 af de 4 drejer det sig om professionsuddannelser med en udstrakt grad af direkte 'brugerkontakt': Pædagog, folkeskolelærer og socialrådgiver. Den fjerde er to-sproglig korrespondent. I denne gruppe er 2 svagsynede, mens 2 er blinde.

2 mænd - en blind og en stærkt svagsynet - har begge en erhvervsuddannelse som EDB-assistent bag sig. Begge har siden efteruddannet sig, mens de var i job. Den ene er blevet datanom, mens den anden har efteruddannet sig indenfor salg. En blind kvinde har en gymnasial uddannelse, hvorefter hun er trådt ind på arbejdsmarkedet og er blevet en kernekompetence gennem 19 år på samme arbejdsplads.

De 15 informanters jobfunktioner og -indhold spænder vidt. Nogle er ansat i primært administrative stillinger, mens andre har udadvendte arbejdsfunktioner (eksempelvis salgsarbejde, udviklings- og projektarbejde). Andre igen har arbejdsfunktioner, som primært involverer direkte brugerkontakt (pædagog, folkeskolelærer, socialrådgiver og psykolog). Portrætterne i Del 2 giver et mere konkret billede af jobfunktioner og -indhold.

Hovedparten af de 15 informanter er ansat i offentlige eller halvoffentlige virksomheder, nogle få har job i private virksomheder, og én er selvstændig. Der er store forskelle på, hvor gode virksomhederne er til at tilpasse forholdene for at give den synshandicappede medarbejder gode rammer, eksempelvis med hjemmearbejdsplads, fleksitidsordninger eller anskaffelse af udstyr. En privat virksomhed fremstår som særdeles orienteret mod personalepleje. Enkelte af de offentlige og halvoffentlige virksomheder gør også en indsats, mens andre beskrives som særligt dårlige til at tilpasse forholdene.

Informanternes erfaringer med at få banet vejen til arbejdsmarkedet varierer. En del er gået direkte ind i en fagligt relevant stilling efter uddannelsen, enten som løst ansat med

senere fastansættelse eller som fastansat fra start. Som det vil fremgå senere, har en del samlet praktisk erfaring i studietiden gennem studiejob eller praktikforløb. De fleste har haft relativt let ved at få foden indenfor på arbejdsmarkedet. For de, der har oplevet vanskeligheder med at komme i job, er det typisk lykkedes ved at bruge deres netværk eller udbygge deres praktiske erfaring gennem praktikforløb, arbejdsprøvninger, job med løntilskud og lignende. Lidt over halvdelen har fået deres første job via en form for løntilskudsordning. Som for nyuddannede med normalt syn kan betydningen af netværk og erfaring i forhold til at få sit første job næppe overvurderes for blinde og svagsynede. I informanternes tilfælde har formelle og uformelle netværk med både synshandicappede og seende været anvendt. For enkelte har kommunen eller Arbejdsformidlingen hjulpet med at skabe kontakt med virksomheder. Mange af informanterne har både ansøgt efter stillingsopslag og skrevet uopfordrede ansøgninger - undertiden ganske mange.

Idealet for alle informanter er at arbejde på lige fod med deres kolleger, hvilket for mange er ensbetydende med at arbejde fuld tid på ordinære vilkår. Det opfattes imidlertid ikke nødvendigvis som et nederlag at opnå det første job via offentlige løntilskudsordninger. Når foden først er indenfor og fordommene afløst af viden, leder den type ansættelser nemlig typisk til beskæftigelse på ordinære vilkår. Idealet kan derfor realiseres gennem strategisk brug af andre ansættelsesformer såsom arbejdsprøvning og forskellige jobformer med løntilskud. Gennem disse ansættelsesformer kan den synshandicappede få chancen for at bevise sit værd, og arbejdsgiveren, der i reglen intet ved om, hvad et synshandicap indebærer, kan vurdere medarbejderens kompetencer omkostningsfrit eller relativt 'billigt'. De støttede ansættelsesformer kan altså benyttes af de blinde og svagsynede til selv at samle erfaringer, der kan styrke deres position og eventuelt skabe mulighed for et arbejde på ordinære vilkår. Nogle informanter har valgt en fast fleksjob-løsning eller arbejde på nedsat tid, mens fleksjob undtagelsesvis accepteres efter pres fra en arbejdsgiver. Når fleksjob eller nedsat tid vælges, bruges disse løsninger som en strategi til at arbejde på lige fod med seende kolleger, fordi de skaber rum til, at man kan løse opgaverne på sin egen måde og have overskud i hverdagen.

Et godt eksempel på den kreativitet, der udfoldes i fortællingerne om vejen ind på arbejdsmarkedet, er en stærkt svagsynet mand, der skabte en praktikstilling til sig selv i en virksomhed gennem et forslag til udvikling af nye forretningsområder:

Jeg kontaktede virksomheden, fordi jeg kendte dem fra en anden sammenhæng (..) og spurgte dem, om de ikke ville starte noget eksport op (..) og det gjorde vi, vi fik efterhånden skabt et forløb, hvor jeg hjalp dem med at få introduceret deres apparater i [udlandet].

Den dominerende historie på tværs af de individuelle fortællinger er, at arbejdslivet opleves som udviklende for både de faglige og personlige kompetencer. Når et job af en eller anden grund ikke har givet den forventede tilfredsstillelse, har den personlige beslutning om at søge videre været grundlaget for, at der er sket et jobskifte. Kun én informant har oplevet, at et vikariat ikke kunne omdannes til en fast stilling på grund af synsspecifikke krav til stillingen.

3 Drømmenes drivkraft

For deltagerne i denne undersøgelse ser virkeliggørelsen af ønsker og drømme overordnet ud til at være en væsentlig drivkraft for at gennemføre en uddannelse og komme i job. Samtidig er der ikke frit valg på alle hylder for blinde og svagsynede, når der skal vælges uddannelse eller job. Dyrslæge er ikke nogen god idé, som en informant udtrykker det:

Jeg tror, det er vigtigt at være realistisk. Jeg har altid godt kunnet tænke mig at være dyrslæge, men det er jo ikke vildt realistisk, fordi man skal bruge øjnene til mange ting, når man er dyrslæge. Særlig bare gå ind og være realistisk og sige, det kan øjnene jo nok ikke på det tidspunkt. Det vælger man jo selvfølgelig fra, men når man så har gjort det, synes jeg, det er vigtigt, at man går ind og vælger, hvad det er, man brænder for. Og så må man bare give 110 % for at gøre det.

Der foregår altså en nødvendig forhandling mellem drøm og realiteter. Herved adskiller blinde og svagsynede sig ikke fra andre uddannelses- eller jobsøgende. Forskellen er, at synsstatus føjer nogle ekstra dimensioner til denne forhandling. I citatet ovenfor påpeger informanten, at det er vigtigt, at realismen eller pragmatikken ikke får overtaget i forhandlingsprocessen - så risikerer brændstoffet at slippe op undervejs i uddannelses- eller jobsøgningsforløbet.

Drømme er ikke helt det samme som mål, selvom de fungerer målrettende for informanterne. Det viser sig for eksempel ved, at informanternes mål flytter sig undervejs i processen, uden at drømmene nødvendigvis ændrer sig, og uden at den drivkraft, der ligger i at gå efter drømmene, går tabt.

Drømme kommer desuden ikke ud af den blå luft, og det er derfor væsentligt at få lov at drømme samt selv at tillade drømmene at få betydning for den arbejdslivsbane, som skal stikkes ud. I dette kapitel handler det om, hvordan det bliver muligt – og ofte også naturligt – for informanterne at drømme, om forhandlingerne mellem drøm og realiteter samt om de mennesker, institutioner og netværk, der på forskellig vis påvirker både proces og indhold.

Selvfolgelig skal jeg arbejde

Over en bred kam kendetegner det informanternes beretninger, at et fremtidsperspektiv om arbejde har fremstået som en selvfølge allerede i barndommen. Det gælder uanset, hvornår synsstatus er indtrådt.

Opdragelsen og forældrene har dermed også stor betydning for, at selvforsørgelse ses som selvfølgelig og opnåeligt. På denne måde har de nære omgivelser i barndommen skabt mulighedsbetingelserne for drømmene om uddannelse og arbejdsliv. Det er blevet muligt at drømme, man har fået lov til at drømme, og drømmene får derfor også hen ad vejen et indhold. En informant, der er født svagsynet, betoner, at netop forældrenes krav og opbakning har haft betydning for hans succes på arbejdsmarkedet i dag:

Jeg tror en del [af succesen skyldes] den opdragelse, jeg har med hjemmefra. Jeg er blevet opdraget med, at du skal ud og

klare dig selv. Du skal ikke bare sidde passivt, der skal ske noget.

For en kvinde, som er blevet stærkt svagsynet i barndommen, har køn også spillet en motiverende rolle. Trods synstabet forventedes det samme af hende som af hendes brødre, der var i uddannelse og tjente deres egne penge:

Det var noget, min far så meget op til. Det var bare sådan, så det skulle jeg også. Det var slet ikke til diskussion. (..) der er blevet taget meget hensyn til mig derhjemme (..) der har også været forventning til mig.

Omgivelsernes forventninger og deres formidling af det 'naturlige' i at arbejde sætter således et udgangspunkt, som kommer til at danne grobund for drømmene om fremtiden. I informanternes fortællinger træder andre voksne og senere forskellige instanser frem som betydningsfulde i forhold til at understøtte de spirende drømme. En informant fortæller om skolelæreren, der opmuntrede og fik pigen op forrest i klassen, så hun ikke gemte sig nede bagved og gik glip af undervisningen. En anden fortæller om studievejlederen på Institut for Blinde og Svagsynede, der så et potentiale og hjalp med at hæve ambitionsniveauet:

Jeg sagde, at jeg måske godt kunne tænke mig at læse til socialrådgiver, hvis jeg altså nogensinde blev færdig med det der HF. Så var der en studievejleder, der slog i bordet og sagde 'nu har du bare at blive færdig og så skal du læse jura, for du kan mere end socialrådgiver'(..) og så sagde han også til mig, 'uanset hvad du får i karakterer, skal du bare op i alle de der HF-fag, så skal jeg nok få dig ind.'

Interviewer: Okay. Betød det meget at der var en, der sådan..

Gav mig et spark? Det kan du tro.

Positive vendepunkter som dette, hvor opbakning udefra hjælper til at tage skridtet videre, optræder i flere historier, hvor forældrene igen er på banen som aktive spillere. En informant fortæller, at hendes forældre hjalp med at samle en liste over virksomheder, hun kunne søge om arbejdsprøvning, og lagde deadlines for ansøgningskrivning og kontakter. Dermed kom der gang i processen, og, tilføjer hun, 'Hvis min far ikke havde smækket blokken i bordet, så ved jeg da ikke, hvor jeg havde været i dag. Der var nogen, der tog et initiativ'. Der er således brug for andres støtte undervejs. Drømmen er måske nok individuel, men en af forudsætningerne for at fastholde den er andres medvirken.

Et vendepunkt af en noget anden karakter indtræffer for de informanter, som først oplever synstab i voksenalderen. Blandt informanterne i denne undersøgelse er det sket enten lige før eller under uddannelsen. Alle de berørte informanter fortæller, at spørgsmålet, om man skulle opgive og vælge 'pensionsvejen', har været oppe at vende på et tidspunkt siden synstabet. En informant, der blev blind umiddelbart før påbegyndelsen af sin uddannelse, fortæller om sin reaktion, da myndighederne foreslog hende at søge pension:

Jeg kan faktisk huske, da jeg lå inde på Rigshospitalet og blev blind under den der operation, at da vi så begyndte at skulle snakke udskrivning, bliver der sagt til mig 'og så søger vi pension til dig'. 'Hvad for noget?! Jeg skal ikke på pension!'

For en anden informant blev det familiens opbakning, der fik vendt situationen, da tvivlen på projektet om at klare sig på arbejdsmarkedet meldte sig:

Jeg var dernede at røre, hvor jeg tænkte 'fuck jeg er bare en blind idiot, hvorfor går jeg ikke bare på invalidepension'(..) det var bare ikke en option hos hverken [min ægtefælle] eller min øvrige familie (..), som også siger 'prøv at høre, du kan sgu da ikke sidde med hænderne i skødet'.

Informanternes beretninger om lave forventninger til deres formåen eller kompetencer handler først og fremmest om ganske lave forventninger blandt seende til, hvad man kan som synshandicappet. Den forrige historie om forslaget om pension, der kom som en slags automatreaktion efter operationen, vidner om netop dette. Denne udfordring eller undergravning af egne drømme og selvfølgeligheder har flere af deltagerne i undersøgelsen mødt på deres vej. Det kan, som i nedenstående citat, være studievejledere, der 'vejleder ned', fordi de vurderer, at synshandicappet gør det svært at gennemføre en given uddannelse eller at bestride et job inden for fagfeltet.¹¹ Denne informant valgte faktisk at rette sig efter vejlederens råd om en anden uddannelse end den, han ønskede. Men i tilbageblik mener han klart, at vejlederen tog fejl:

Dér skulle jeg måske have stoppet op og sagt 'hvad for noget?', det kan ikke være rigtigt, jeg må kunne blive et eller andet [indenfor det, der interesserer mig]. (..) jeg skulle have forfulgt det, jeg lagde vægt på dengang. Og det er faktisk, synes jeg, meget, meget vigtigt at tage med tilbage til de rådgivende instanser (..) for vi bliver jo også mødt af deres begrænsninger.

Med til historien hører, at informanten senere er vendt tilbage til det oprindelige mål og nu arbejder inden for ønske-fagområdet.

Mellem drøm og realitet

Uanset om omgivelserne fremmer eller hæmmer informanternes tiltro til deres muligheder for at forfølge drømmene, skal de igennem en række forhandlinger mellem drømme og realiteter. Uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarked er indrettet af og til seende studerende og medarbejdere, og for blinde og svagsynede er synsstatus derfor også vigtig i disse forhandlinger.

For deltagerne i denne undersøgelse er det vigtigt at vælge en vej, der i videst mulig omfang sætter dem i stand til at leve det, nogle kalder et helt normalt liv. Synshandicappet skal altså parkeres et sted, hvor man ikke er tvunget til at leve på helt andre måder eller helt adskilt fra seende i hverdagen. Som en informant med lang anciennitet på arbejdsmarkedet udtrykker det:

Jeg synes jo selv, at jeg lever et fuldstændig normalt liv, kommer her og laver noget arbejde, går hjem og har nogle fritidsinteresser, passer mit hus og haven og går til fest hos

vennerne og har gæster hos mig, går i bad og sørger for, at mit tøj er rent – prøver i hvert fald at tænke over det – og holder mit hus. Alt det, som alle andre også gør. Jo mere man fravælger alt det der, jo svagere, tror jeg, man bliver. Og dermed også i sit arbejde.

Generelt er kontrollen over eget liv og uafhængighed af andres hjælp samt det seende arbejdsmarkeds præmisser vigtige parametre i informanternes overvejelser om, hvordan drømmene skal vinkles i forhold til de betingelser, synsstatus sætter.

I tillæg til dette har de haft en række helt almene overvejelser: Faglige ambitioner og ønsket om et arbejdsliv med intellektuelle og personlige udfordringer, ønsker om at varetage ledelsesfunktioner, ønsker til familie- og fritidsliv er nogle af de vigtigere. Der er også andre ambitioner i spil, for eksempel at være rollemodel for andre synshandicappede og medvirke til at nedbryde barrierer mellem synshandicappede og seende. I samme retning går en kvindelig informants ønske om at være rollemodel for sin datter: Kvinder har også karrierer.

Blandt de informanter, som har været blinde eller svagsynede det meste af deres liv, før de skulle vælge uddannelse, fylder de strategiske afvejninger mellem faglige interesser og synsnedstættelsens begrænsninger en del i dette valg. En informant giver et eksempel på, hvordan der kan tænkes strategisk:

Hvis man er interesseret i sygehusting, som er på en sygeplejeskole - altså du bliver jo ikke sygeplejerske som helt blind, vel - men så må du prøve at finde nogle andre uddannelsesfelter, som har noget med det samme at gøre på en eller anden led.

De informanter, som først har oplevet synstabet efter valget af uddannelse, står til gengæld i en anderledes situation. Udover at de skal 'lære at være blinde', skal de også genoverveje, hvad de kan og vil med deres uddannelse.

Viljestyrke og selvstændighed fremstår som personlige kompetencer, der er vigtige, både når det realistiske valg skal hænge sammen med drømmene, og når det undertiden også er nødvendigt at overvinde negative forventninger.

Kreativitet i forhold til at tænke anderledes og 'rundt om synshandicappet' ser også ud til at præge informanternes personlige forhandlinger mellem drøm og realitet. Den valgte uddannelse sammensættes for eksempel strategisk, så man stadig har gode muligheder, selvom synet skulle forværres på længere sigt. En senblind informant fortæller ligeledes, at det var hårdt at acceptere at være afskåret fra visse dele af undervisningen under uddannelsen. Trods skuffelsen justerede hun til gengæld sine aktiviteter, så synstabet ikke skyggede for den faglige udvikling:

Interviewer: Men du overvejede ikke, at [faget] ikke ville være det rette skridt at tage?

Nej, det var da sådan lige, 'skulle det være det?' – men 'det skal det', altså så må det briste eller bære. (..) Det var egentlig bare

nogle [aktiviteter], hvor jeg sagde 'okay, hvordan kan vi tilpasse sådan at det passer handicappet og til [opgaven]'. (...) Det var også derfor jeg blev der, selvom jeg nogle gange ikke kunne deltage. Men (...) når jeg tænker på [studiet], tænker jeg 'ja, det var sgu okay.'

Her fik synstabets praktiske begrænsninger ikke lov til at ændre uddannelsesvalget, da det stadig var muligt at udvikle de faglige kompetencer med nogle justeringer. Denne kompetence og vilje til at finde kreative løsninger træder også frem i informanternes tilgange til jobsøgning, ansættelsessamtaler og dagligdagen på arbejdspladsen.

Netværkenes betydning

Som nævnt ovenfor kræver det personlige 'drive' også næring udefra. For mange informanter træder familien frem som et vigtigt netværk, der yder opbakning eller praktisk hjælp i hverdagen, for eksempel som ledsager til jobsamtaler på ukendte steder. Derudover henter informanterne i varierende grad overskud i andre sociale netværk og aktiviteter i fritidslivet.

En informant, som er meget aktiv i frivilligt organisationsarbejde, siger om behovet for og udbyttet af netværk:

Dét der med at prøve at skabe fællesskab omkring én, det er i hvert fald noget, jeg har haft stor glæde af (...) jeg har gjort en dyd ud af, at hvis man står sammen og hjælper hinanden, så når man længere, end hvis man står alene. Det har jeg i øvrigt også gjort noget ud af, fordi jeg har brug for det, fordi de kunne hjælpe mig med nogle ting, som jeg ikke kunne.

Flere nævner, at de bruger netværk med andre synshandicappede til at hente støtte og opbakning i forhold til større eller mindre problemer i dagligdagen. Her findes også 'sparring' til at udvikle metoder til at klare de sociale og praktiske udfordringer, synshandicappet medfører i konkrete situationer. En informant i 40erne fortæller, at det især var et behov i ungdomsårene, men at han stadig bruger det:

Mit behov er der jo stadigvæk (...) jeg tror, det betyder rigtig meget for vores muligheder for at klare os ude i et helt almindeligt job, at vi har det der bagland at kunne få de [synsrelaterede] ting diskuteret igennem i. Det har i hvert fald betydet meget for mig.

Hvorvidt man kan skelne mellem 2 verdener, en seende og en blind, er der forskellige holdninger til blandt informanterne. En informant, der vægter netværk med både seende og synshandicappede beskriver skellet således:

Jeg vil gerne være i den seende verden, men jeg har også altid holdt meget af mine blinde venner og betragtet hele min blinde side, om man så må sige, af identiteten som utrolig vigtig. For jeg har ikke tænkt mig at løbe fra, at jeg er synshandicappet, og jeg har et fællesskab. Jeg har også brug for at sætte mig ned og snakke med en blind veninde og fortælle, hvor dumme de

seende er, når de ikke forstår hvordan og hvorledes (..) så det er en meget, meget vigtig del af mit netværk, lige såvel som mine seende veninder er en utrolig vigtig del af mit netværk – og mine seende arbejdskolleger også er.

Informanterne vurderer dog det at være i netværk med andre synshandicappede meget forskelligt. Nogle påpeger nytten af at udveksle erfaringer med andre synshandicappede, især blinde og stærkt svagsynede informanter indgår i sådanne netværk. Nogle prioriterer derimod i højere grad fællesskaber med seende, og fremhæver, at de føler sig fanget ind af negative livsindstillinger og opgiveness i de organiserede cirkler af blinde og svagsynede.

På tværs af informanternes historier træder netværkene entydigt frem som ressourcer, der trækkes på til både personlig opbakning og praktisk hjælp. Ressourcer, der har direkte og indirekte betydning for, hvordan der banes vej mellem drømmene og realiteterne.

4 Minoritetsforhandlinger

Det kræver sin mand eller kvinde at gøre sig gældende på lige fod med kolleger og medstuderende på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Det indebærer nemlig at fungere uden eller med stærkt begrænset syn i en verden, hvor synet er en af de højt prioriterede sanser. Ikke desto mindre er netop det målet for de blinde og svagsynede, som har fortalt deres arbejdslivs- og uddannelseshistorier til os.

Mere præcist er målet for deltagerne i denne undersøgelse at skabe et arbejdsliv, hvor synsstatus træder i baggrunden, og det vigtige i stedet bliver kompetencer, fagligt samarbejde og almindeligt kollegialt samvær.

Som blind eller svagsynet er det et grundvilkår, at uddannelser og arbejdsmarked (såvel som alle mulige andre institutioner og strukturer) er indrettet på de seendes præmisser. I den forstand definerer synsstatus den gruppe mennesker, der indgår i denne undersøgelse, som en minoritet i forhold til majoriteten af seende på arbejdsmarkedet. Synet eller manglen på samme er dog ikke altid relevant. Enten fordi der faktisk er noget andet på spil i den konkrete situation, som kan handle om at lytte, at vide, at have overblik eller at bevæge sig. Eller fordi synet ikke gøres relevant af hverken seende eller ikke-seende. Som nævnt i Kapitel 1 bliver man handicappet i konkrete situationer, og det understreges af de vidt forskellige erfaringer og strategier, vore informanter fortæller om.

Deltagerne i denne undersøgelse deler det andet grundvilkår, at synsstatus betinger nogle tekniske hjælpemidler og særlige tilrettelæggelser af arbejdet eller uddannelsen, som ikke er til at komme uden om. Samtidig deler de også en vilje til at gøre synsstatus irrelevant i så mange situationer som muligt. Strategierne for og metoderne til at håndtere grundvilkårene er mangfoldige og afhænger af temperament, synsstatus, jobfunktion, anciennitet på arbejdsmarkedet og en hel del andet. Strategierne til at opnå målet er med andre ord individuelle. Ikke kun fordi de udarbejdes af og passer til den enkelte person, men også fordi arbejdspladserne (og uddannelsesinstitutionerne) sjældent har andre blinde eller svagsynede ansat. Blandt andet derfor viser det sig, at informanterne i høj grad opfatter det som deres eget ansvar at håndtere synsstatus på måder, der gør den irrelevant for det daglige arbejde.

I det følgende handler det først om, hvordan deltagerne i undersøgelsen generelt forholder sig til det at være en minoritet som svagsynet eller blind blandt seende. Dernæst forsøger vi at få svar på, i hvilke situationer synsstatus bliver eller gøres relevant i arbejdslivet, og hvad informanterne gør for at minimere denne relevans. Endelig handler det sidste afsnit mere overordnet om hvilke strategier, der anvendes for at sætte synsstatus i baggrunden til fordel for kompetencer, fagligt samarbejde og kollegiale relationer.

At være en minoritet

Man kommer som nævnt ikke uden om at forholde sig til, hvad synsstatus betyder i en seende verden. Det gælder både på det konkrete niveau: Hvad kan jeg og hvad kan jeg ikke? Og det gælder også på et mere flydende niveau: Hvad gør jeg så derfra? Hvordan bærer jeg mig ad med at gøre det, jeg egentlig ikke kan? Hvordan når jeg mine mål, hvilke veje er åbne, hvilke kan jeg åbne og hvordan?

Deltagerne i denne undersøgelse ser grundlæggende ud til at placere sig selv som 'stærke synshandicappede' mellem og i forhold til 2 grupper. På den ene side er der den seende verden, hvor synsnedsættelsen gør én anderledes. På den anden side er der også en minoritetsverden, som består af andre blinde og svagsynede, hvor informanterne ydermere indgår i en minoritetsgruppe af erhvervsaktive handicappede.

Den seende verden lægger præmisserne for 'det normale'. En relevant standard eller målestok for normalitet i informanternes beretninger ser ud til at være sammenligningen af egne præstationer på arbejdspladsen med de seende kollegers. Det positive kriterium bliver, at man for eksempel behandler lige så mange sager som andre eller kan klare de samme opgaver eller det samme tempo som de seende kolleger.

Denne sammenligning fungerer som et positivt pres, der udløser kreative løsninger og overvejelser om betydningen af synsnedsættelsen. Der er dog også en tendens til, at den betyder, at det ikke-normale bliver mindre attraktivt. Som nævnt i Kapitel 2 ser det ud til, at fuldtidsansættelse på ordinære vilkår opfattes som det optimale, mens løntilskudsordninger (for eksempel fleksjob) til dels devalueres, fordi præmisserne for en jobpræstation bliver anderledes end for de seende kolleger. Når størstedelen af vore informanter foretrækker at bestride job på almindelige vilkår og fuld tid, afspejler det både en udbredt opfattelse af, at man helst skal arbejde på lige fod med de seende kolleger og en minoritetsstrategi, som er særlig fokuseret på at leve op til det normale eller almindelige. Dette introducerer et paradoks i forhold til de offentlige tilskudsordninger, al den stund disse jo blandt andet har til formål at befordre et rummeligt arbejdsmarked. Løntilskudsjob og nedsat arbejdstid anvendes dog som nævnt også i nogle informanternes strategier til at kunne fungere på lige fod med kollegerne.

Især de yngre informanter ser ud til også at forholde sig til andre synshandicappede. På den ene side har de forståelse for, at ikke alle har overskud til at klare sig på arbejdsmarkedet. På den anden side tager de ofte klart afstand fra, at nogle fravælger arbejdet, hvis en større indsats - efter deres mening - kunne føre til et arbejdsliv og selvforsørgelse. De unge oplever, at der blandt blinde og svagsynede er et fokus på offerrollen og krav om særbehandling, som de opfatter som bremsende for at komme i gang. De placerer sig med andre ord modsat det, de opfatter som en forkert strategi blandt andre med samme minoritetskarakteristika som dem selv. Nogle af de ældre informanter har samme iagttagelse, men forholder sig knap så kritisk og giver snarere udtryk for bekymring.

Synsstatus har i udgangspunktet betydning for, hvordan det er muligt at placere sig i forhold til minoritetspositionen, som vi tidligere har været inde på i forhold til job- og uddannelsesvalg. Svagsynede har således i nogle situationer andre muligheder end stærkt svagsynede og blinde for at nedtone betydningen af synsnedsættelsen, idet svagsynet oftest medfører færre eller mindre betydelige praktiske begrænsninger. Derfor kan synsnedsættelsens betydning i det daglige arbejde nedtones. Man kan med andre ord gøre (næsten) som de andre kolleger i det daglige, og det åbner for andre strategier i bestræbelsen på at fungere på lige fod med alle andre på arbejdspladsen. Det er dog stadig en væsentlig del af de svagsynedes erfaringer fra arbejdslivet, at det kræver en indsats at nedtone synsnedsættelsens betydning.

At blive en minoritet

Det er som nævnt ikke givet, hvornår syn er en relevant faktor eller hvilke situationer, der udløser en minoritetsplacering. I dette afsnit handler det både om de situationer, hvor synet eksponeres som betydningsfuldt og dem, hvor det bliver irrelevant. Det sidste er i høj grad en funktion af de blinde og svagsynedes egne strategier til at minimere betydningen af deres synsstatus.

Nye situationer

Det er især i nye sammenhænge, der opstår situationer, hvor spørgsmålet om synsstatus kommer til at skygge for andre karakteristika og egenskaber (faglige og sociale kompetencer, samarbejds- og ledelsesevner med videre). Det drejer sig særligt om situationer, hvor de seende ikke kan abstrahere fra synshandicappet, men også om situationer, hvor synet reelt bliver en begrænsning. Den første type af situationer fylder mest i samtalerne med informanterne, mens den sidste type tydeligst træder frem i historierne om uddannelsestiden, som vi vender tilbage til nedenfor.

Det er karakteristisk, at informanterne oplever, at begyndelserne først og fremmest bliver besværlige på grund af seendes uvidenhed. Medstuderende, kolleger og arbejdsgivere ved ikke, hvad det indebærer at have et synshandicap - det gælder lige fra spørgsmål om, hvordan jobfunktionen kan udfyldes og hvilke tekniske hjælpemidler, der er brug for, til mere dagligdags spørgsmål som for eksempel om man 'ser' TV, og hvordan man finder rundt. Det introducerer et paradoks i forhold til nye situationer: Den synshandicappede er næsten altid i en situation, hvor hun eller han på bestemte måder ved mere end dem, som er hjemmefra det pågældende sted. En blind informant udtrykker det således:

I virkeligheden er det jo os, der står i en mere fordelagtig situation end de [seende] gør, fordi vi jo er vant til det. Så der skal man finde nogle episoder, så man får hjulpet de der nye kolleger og chefer til at slappe mere af overfor situationen.

De seende ved oftest ingenting om, hvordan man skaber en relation af faglig, teknisk eller social art til én, der ikke ser eller ikke ser ret meget. Omvendt har den synshandicappede ganske megen øvelse i at etablere relationer, der gør synsstatus irrelevant. For deltagerne i denne undersøgelse gælder det over en bred kam, at de føler sig ansvarlige for både at have og formidle denne viden. Det ser dog også ud til, at forskellige autoriteter formidler det budskab, at de selv bør tage ansvar for dette. En blind kvinde fortæller os for eksempel, at hun deltog i et jobsøgningskursus på Institut for Blinde og Svagsynede. Hun havde på det tidspunkt ingen erfaring med at være på en arbejdsplads med seende og fik efter et prøve-jobinterview feedback af en erhvervsleder, der var hentet ind til at afholde fiktive jobsamtaler:

Som nyuddannet prøver man jo at sige 'jamen jeg kan jo det hele'. Bagefter sagde han til mig 'du får mig ikke til at tro på, at der ikke er noget, du har svært ved, og jeg er nødt til at vide præcis, hvad det er. Du er nødt til at blive bedre til at fortælle mig, hvad det er'. Og så måtte jeg jo ud i arbejdsprøvning og begyndte at søge.

Den nødvendige viden omfatter mere end afklaring af de faglige eller arbejdsmæssige begrænsninger, der knytter sig til den enkeltes synsstatus. Det er tydeligt, at viden om og beherskelse af sociale koder og omgangsformer på arbejdsmarkedet også har betydning. Det vil vi vende tilbage til senere.

Institutionaliserede rammer

Det foregående afsnit handler om, at synsstatus kan blive gjort relevant eller irrelevant i kontakten mellem seende og synshandicappede. I andre situationer kan synsstatus også betyde, at det bliver vanskeligt at etablere kontakt overhovedet. Der træder her nogle tydelige forskelle frem mellem uddannelsesforløbet og arbejdslivet.

På arbejdspladserne er der oftest nogle rimelig faste rammer omkring medarbejdernes omgang med hinanden, såsom at man deler kontor eller spiser frokost sammen. Derfor er der i udgangspunktet et samvær, hvor relationer kan forhandles. Nogle informanter fortæller dog også, at 'events' og høj musik til personalefester kan gøre det svært at deltage i den del af det sociale liv på arbejdspladsen.

På uddannelsesinstitutionerne er rammerne om samværet løsere. Ofte er der ingen fast holdstruktur, man følger blot forskellige kurser. Det betyder, at man ikke nødvendigvis får talt så meget med sine medstuderende – dette problem opleves også blandt seende studerende. Man kan ganske enkelt blive temmelig isoleret og føle sig meget alene på studiet. Flere informanter har engageret sig meget i det sociale liv for at komme i bedre kontakt med deres medstuderende og har desuden deltaget i studiegrupper.

Jobansøgningen og -samtalen

Jobansøgningen er både den ultimative begyndelse og samtidig en genre, hvor den personlige præsentation er i centrum. Ansøgeren afgør selv, om synsstatus skal indgå i ansøgningen og i givet fald, hvordan det skal præsenteres. Alle deltagere i undersøgelsen har dermed også forholdt sig til, hvordan synsstatus skal håndteres i deres jobsøgning. Nogle, især de svagsynede, som har færre særlige behov for hjælpemidler og lignende, vælger ikke at nævne det i ansøgningen. De tager i stedet spørgsmålet op til jobsamtalen eller følger ansøgningen op med en opringning, hvor de fletter synsstatus ind på forskellig vis. Denne sidste metode har den fordel, at første kontakt skabes gennem et medium, hvor synet ikke er relevant for samtalen. Andre informanter skriver ganske kortfattet eller vedlægger et bilag, hvor for eksempel behovet for tekniske hjælpemidler præciseres, og hvor det ikke mindst understreges, at disse hjælpemidler ikke er en udgift for virksomheden. Overvejelserne resulterer altså i forskellige strategier til undgå, at spørgsmålet om synsstatus kommer til at blokere for præsentationen af faglighed og kompetencer, og at ansøgningen risikerer at blive arkiveret lodret.

Næste led i processen mod ansættelse er jobsamtalen, og netop her træder minoritetspositionen tydeligt frem og skal håndteres. Som en stærkt svagsynet informant formulerer det:

Det er så dumt, når man er til jobsamtale, for dér bliver man jo lige netop udstillet i den allermest handicappede udgave af én,

fordi man er et nyt sted. (..) Det har jeg håndteret på den måde, at jeg har sagt, at der er forskel på, hvordan jeg virker i en førstegangs-situation et sted, og hvordan jeg vil virke, når jeg først er kendt på kontoret.

Synsstatus træder på denne måde både frem, fordi det er et væsentligt element i arbejdsgiverens tvivl om, hvorvidt ansøgeren evner at bestride jobbet, og fordi den blinde eller stærkt svagsynede ansøger fysisk navigerer i et ukendt terræn, som fremhæver synshandicappet over for de seende, der styrer jobsamtalen.

For deltagerne i denne undersøgelse er jobsamtalen et sted, hvor de må navigere mellem at besvare – ofte dumme – spørgsmål om synshandicappet fra ansættelsesudvalget og samtidig få de faglige kvalifikationer frem i lyset. Ofte er der stor overbærenhed med de dumme spørgsmål, men det bliver frustrerende, hvis de kommer til at fylde det hele. En informant med lang anciennitet på arbejdsmarkedet fortæller om de første samtaler:

Det fyldte enormt meget, hvordan jeg kunne finde rundt fra den ene afdeling til den anden og sådan helt små praktiske ting, som kunne komme til at fylde halvdelen af samtalen. (..) Det var enormt irriterende. Enormt frustrerende. Og meget svært for mig at finde ud af, hvordan jeg skulle få drejet den igen.

Den samme informant fortæller samtidig, at det med tiden er blevet lettere og mindre frustrerende:

Når vi sammenligner de første gange, jeg var til jobsamtale, lige efter jeg var blevet færdiguddannet, med de samtaler, jeg har været til indenfor de sidste 3 år, har det været en helt anden oplevelse. Men det handler jo også om, at jeg kan noget mere nu (..) Jeg ved meget mere om, hvad jeg skal få sagt for at få samtalen drejet over på det faglige i stedet for at hænge fast i det der med handicappet. Så hvis man er nyuddannet og ikke har arbejde og erhvervserfaring, så er det jo svært.

Generelt er det tydeligt, at der med tiden og øvelsen høstes erfaringer med, hvordan synshandicappets betydning kan minimeres, ud over at det helt generelt er lettere at få job, når der allerede er arbejdserfaring på CV'et. Det fremgår også ganske tydeligt, at minimeringen indebærer, at den synshandicappede til dels overtager styringen af jobsamtalen. Dermed vendes magt- eller styringsforholdet i jobsamtalen også i et vist omfang på hovedet. At indtage en sådan position kræver, at man er sikker på egne kompetencer og på sin faglighed, og at man kender synsnedsættelsens faktiske konsekvenser.

De kollegiale relationer

Mange deltagere i denne undersøgelse fortæller om et arbejdsliv, hvor synshandicappet til daglig er helt irrelevant for de faglige og sociale relationer til kollegerne. En mand fortæller for eksempel, at hans kolleger kan finde på at kaste ting til ham, fordi de glemmer, at han næsten er blind. En kvinde fortæller, at mens 'nogle synshandicappede bliver kede af det, når folk glemmer man er handicappet', ser hun det som en personlig anerkendelse, som hun vælger at tage positivt imod:

At de [seende kolleger nogle gange] kommer til, i deres øjne, at kvæje sig (..), det griner jeg af, for jeg synes, det er dejligt. Det gør, at jeg tænker 'nå, men så er jeg en almindelig kollega, tak for det'.

Inden man bliver til en almindelig kollega, går imidlertid oftest en periode, hvor synsnedsættelsen er en yderst relevant faktor i forholdet til andre på arbejdspladsen. Informanterne oplever i høj grad, at kollegerne er nervøse og lider af berøringsangst. En blind mand siger for eksempel:

Det er da ikke så nemt at komme på en arbejdsplads for første gang. Bare sådan noget med, at man ikke kan høre, hvem det er, der siger hej til én ude på gangen. Altså, det varer et godt stykke tid, inden man kender folk på en ny arbejdsplads, og der er mange af den slags ting. Folk er meget nervøse for at få kontakt med én, når man nu har et handicap.

En kvinde fortæller, at hun 'kunne høre, at folk sprang til side, når jeg kom gående', og at kollegerne skyndte sig ind på deres kontorer: 'De flygtede fra mig'.

Ligesom til jobsamtalen er en af vejene til at afmystificere synshandicappets betydning at gøre en aktiv indsats for, at kollegerne bliver trygge ved at tale om både synsnedsættelsen og andre ting. Denne indsats kræver ofte stor tålmodighed i hverdagen overfor akavede reaktioner og til tider 'dumme' spørgsmål. Ligeledes bruges både arbejdsgiveres og kollegers spørgsmål og skeptiske kommentarer som 'trinbræt', der kan bruges til at tage hul på en snak om synshandicap, så man kan komme ud over dets betydning. Berøringsangsten afmonteres med andre ord ved, at den blinde eller svagsynede formidler sin viden om, hvad synshandicappet faktisk betyder for varetagelse af arbejdsopgaver og for den almindelige færden på arbejdspladsen. Flere informanter bemærker, at humor er en god hjælper i denne formidling. Uanset om de er udadvendte eller ej, tvinger de på mange måder sig selv til både at være meget åbne og til at tage initiativet til samtaler - noget de selv påpeger som en nødvendighed.

Samtidig med, at kollegernes berøringsangst skal håndteres, er der ofte også startvanskeligheder i form af tekniske hjælpemidler, som ikke er på plads. Det er derfor ikke så let at bevise sit faglige værd, hvilket er en af de meget vigtige strategier til at blive en almindelig kollega. Spørgsmålet om arbejdspladsernes IT-løsninger og deres samspil, eller mangel på samme, med de tekniske hjælpemidler, fylder en del i informanternes fortællinger. Det tages derfor op til særlig behandling i Kapitel 5.

Den nødvendige hensyntagen og hjælp

Synshandicappets betydning for det daglige arbejde og for relationen til kollegerne kan i høj grad minimeres og gøres til en del af hverdagen. Men tilbage står, at der er brug for hensyntagen og undertiden også hjælp fra kolleger og andre. Derved adskiller denne gruppe sig ikke fra alle mulige andre på arbejdsmarkedet. Det anderledes består i, at det netop er synsnedsættelsen, der skaber behovet.

Med et fælles udgangspunkt i ønsket om den størst mulige grad af selvstændighed, forstået som uafhængighed af hjælp fra andre, forholder deltagerne i undersøgelsen sig forskelligt til, hvordan det er at modtage og bede om hjælp. Det er vigtigt at pointere, at de konkrete hjælpe-behov er forskellige og afhængige af for eksempel jobfunktion og synsstatus. Mens enkelte informanter egentlig ikke synes, de har behov for særlig 'hjælp', har andre et helt pragmatisk og rutinemæssigt forhold til det. Disse sørger ofte for at trække på flere kolleger for at undgå, at der opstår en anstrengt hjælperelation til én bestemt kollega, eksempelvis når de deltager i receptioner. Enkelte opfatter det til gengæld som at bide i det sure æble, når de undertiden må bede om hjælp. Gennem arbejdstilrettelæggelsen (hvem er god til hvilke opgaver og så videre) udvikles ofte en rutinemæssig og gensidig forhandling af kompetencer mellem kolleger. Derved gøres synsstatus til en underordnet om end praktisk faktor i arbejde og samarbejde. Når rutinerne svigter, og det gør de undertiden, skaber det irritation, fordi synsstatus pludselig igen bliver relevant på en måde, som det ellers ikke har været. Derfor er der også en dobbelthed i, hvordan det kan opleves, når omgivelserne glemmer handicappet: På den ene side kan man blive ked af det, og på den anden side er det et ultimativt bevis på, at man er en helt almindelig kollega.

Den vigtige faktor ved at modtage hjælp, uden at det føles problematisk, ser ud til at være, at man selv har kontrol med denne proces, og at man også selv bidrager med støtte til sine kolleger. Som en informant forklarer:

Jeg skal nok selv sige det, hvis der er noget jeg ikke kan (..) ellers bliver det lidt anstrengt, hvis de skal spørge om jeg vil have hjælp. (..) Så går kollegaforholdet meget på at hjælpe, og det skal det jo ikke. Det er vigtigt, at forholdet til mig bliver på samme måde som til deres andre kolleger.

Kontrollen indebærer også et valg af hvem, der kan levere hjælpen. En del informanter har personlige assistenter til at varetage opgaver, som enten ville være meget tidskrævende eller umulige at udføre for dem selv. Her er der ikke tale om et problematisk hjælpeforhold, men derimod om et formaliseret arbejdsforhold. På nogle arbejdspladser er de personlige assistenter samtidig ansat til at varetage andre opgaver. Generelt er der gode erfaringer med samarbejdet med de personlige assistenter, om end enkelte har problemer med at finde én fast assistent, hvor samarbejdet samtidig kører godt. Det forekommer også, at den daglige leder har tendens til at bruge en del af de bevilgede assistent-timer til almindelige sekretæropgaver.

Til gengæld fortæller en blind informant, at han nødig modtager hjælp fra de forretningsforbindelser, han møder via sit arbejde, fordi det kan skabe et fokus på synsstatus og dermed på minoritetspositionen. Det handler ikke så meget om, at det er problematisk for informanten selv, men derimod om, at han vurderer, at det kan blive ubehageligt for den seende, der træder ind og hjælper.

At fungere på lige fod

I det foregående afsnit er allerede udpeget en række af de strategier, som anvendes af informanterne til at minimere den situationsbestemte betydning af synshandicappet i hverdagen på arbejdspladsen. I dette afsnit skal vi se lidt mere tværgående på disse

strategier, der har en række fællestræk, selvom de i høj grad er individuelle. Det drejer sig i dette afsnit både om indholdet af strategierne og om, hvor der hentes hjælp til at skabe dem.

Vigtigt at være dygtig

At man som minoritet er nødt til at være næsten mere fagligt kompetent end majoriteten for at få foden indenfor på arbejdsmarkedet og for at komme i nærheden af drømmejobbet, er en opfattelse, som en del informanter giver udtryk for, mens andre ikke har oplevet det som et personligt pres.

Informanterne stiller imidlertid alle meget høje krav til sig selv, både i forhold til gennemførelsen af uddannelsesforløbet, i arbejdslivet og i øvrigt også i deres almene livsindstilling. Nogle fremhæver, at de i forbindelse med uddannelsesforløbet har fået samarbejdet med seende studerende til at fungere ved at prioritere udviklingen af særlige kompetencer i form af for eksempel overblik og struktureringsevner. På denne måde har de bidraget positivt til arbejdet ved at supplere de seende studerende, som omvendt har løst nogle af de opgaver, der har været vanskeligere at håndtere grundet synsnedsettelsen (eksempelvis læsningen af store mængder stof på kort tid). Overblik, strukturering og planlægning ser ud til at være kompetencer, som både dyrkes og befordres på en særlig måde af deltagerne i denne undersøgelse.

Det er vigtigt både at besidde de relevante kompetencer og at kunne formidle dem, fordi seende som nævnt ofte er uvidende om, hvad en blind eller svagsynet faktisk formår. Mange informanter fremhæver i den forbindelse, at de har gennemført deres uddannelse på normeret tid eller i al fald næsten på normeret tid. Nogle har endda holdt normeringerne eller gennemsnitlig gennemførelsestid trods vanskelige vilkår, for eksempel i form af adskillige operationer eller sygeperioder i løbet af studietiden. Dette vidner i sig selv om, at der er tale om kompetente mennesker, men præstationen bruges samtidig også til at demonstrere overfor arbejdsgiverne, at det fagligt er muligt at fungere på lige fod med andre.

Den nødvendige viden

Som påpeget adskillige gange tidligere er det de blinde eller svagsynede som ved, hvad synshandicappet indebærer for varetagelsen af jobfunktioner og for samarbejdet med andre. Denne viden bliver derfor også helt nødvendig for, at den enkelte kan skabe åbninger for at komme ind og for at etablere sig på arbejdsmarkedet.

For det første er det, som tidligere nævnt, nødvendigt at vide relativt præcist hvilke begrænsninger og muligheder, der følger af synsstatus, men for det andet er det også nødvendigt at kunne holde dette op imod specifikke jobsituationer. I den forbindelse kan det også være nødvendigt at forhandle mellem virkeliggørelsen af drømmene og det muliges kunst. Dog ser det ud til at være vigtigt, at den drift, der ligger i at forfølge sine mål ikke forsvinder ud i den blå luft. Deltagerne i undersøgelsen omtaler ofte deres viden som 'afklaring i forhold til synshandicappet'. Denne måde at udtrykke det på synes at tale ind i en psykologi-faglig jargon. En informant omtaler behovet for afklaring på følgende måde:

Man er nødt til at være afklaret med sin egen situation, og hvis ikke man er det, så må man se at blive det. Og det er helt i orden, hvis man, altså vi har alle sammen dage, hvor man har mest lyst til at lægge sig ned og tude over det hele og synes, det er træls. Det er helt fair nok, sådan nogen har jeg også. Men man må bare se at blive fortrolig med det, så man ved, hvordan man kan håndtere det, og hvad man ikke kan håndtere (...) man er nødt til ligesom at finde sin egen måde at leve med det på, kan man sige.

At finde sin egen vej og kende sine muligheder og begrænsninger inkluderer også en viden om de tekniske hjælpemidler, og om hvorfra og hvordan disse bevilges. Det er tydeligt, at alle informanter i undersøgelsen selv tager ansvaret for, at hjælpemidlerne kommer på plads.

En del informanter fremhæver endvidere, at det er vigtigt at kende seendes sociale koder, forstået som de sociale ritualer i form af øjenkontakt og kropsbevægelser eller -holdninger, der ses og udveksles mellem deltagere i både faglige og personlige samtaler. En informant fortæller:

Hvis jeg er til et møde med nye kolleger i en sammenhæng, hvor jeg ikke har været før, plejer jeg at sige, hvordan det er, og at jeg ikke kan få øjenkontakt med folk og den slags. Det skal de bare vide, så de ikke sidder og bliver frustrerede over det, fordi det kan faktisk være meget ubehageligt for nogle mennesker. (..) Og så siger jeg, at de endelig må spørge, hvis der er noget, de gerne vil vide, og de må gerne få lov at se, hvordan jeg gør tingene.

Flere andre informanter finder, at det netop er en manglende beherskelse af de sociale koder eller ritualer, der får nogle synshandicappede til at tage sig meget handicappede ud. De finder det både pinagtigt og unødvendigt og fremhæver samtidig, at synshandicappede selv, deres sociale netværk og institutioner, de færdes i, bør være opmærksomme på, at disse færdigheder er vigtige.

Informanterne tilegner sig viden, færdigheder og erfaringer på en hel række forskellige måder og i lige så mange forskellige sammenhænge. Den viden og de færdigheder, som sættes i spil på arbejdsmarkedet handler således ikke blot om de formelle kompetencer, som er opnået i dertil autoriserede institutioner. Erfaringerne høstes ligesom for alle andre på arbejdsmarkedet i forskellige sammenhænge.

Undersøgelsens deltagere har i forskellige kombinationer opsøgt kurser i for eksempel studieteknik og jobsøgning, ADL-kurser¹² og kurser i brugen af forskellige hjælpemidler. Nogle har valgt at indgå i jobsøgningsnetværk med andre unge blinde, andre benytter sig i højere grad af gode familienetværk og deres viden om forskellige brancher og virksomheder. Nogle er aktive sportsudøvere, mens andre har engageret sig i frivilligt organisationsarbejde, og en del har som nævnt i Kapitel 2 haft studiejob eller været i praktik under uddannelsen.

Gensidig åbenhed

Som vi allerede har været inde på, går åbenhed om synshandicappet igen som en klar strategi for at minimere dets betydning i relationer til medstuderende og arbejdskolleger. Samtlige informanter peger i forskellige sammenhænge på, at åbenhed er nødvendig, ikke mindst som en gensidig åbenhed mellem synshandicappede jobsøgende eller medarbejdere på den ene side og seende arbejdsgivere og kolleger på den anden. En informant forklarer hvilket problem seendes snævre viden og forestillinger ofte udløser til eksempelvis jobsamtalen:

Så siger [arbejdsgiveren], 'jamen hvis jeg lukker øjnene, så tror jeg ikke, at jeg kan lave noget, og så tror jeg i øvrigt heller ikke, at du kan lave noget'.

Arbejdsgivernes åbenhed er således både nødvendig i jobsøgningsfasen og i det daglige arbejde, så den synshandicappede får rum til at formidle sin viden om synsnedsættelsens konkrete begrænsninger, løsningsstrategier med videre. Denne dialog tydeliggør vigtigheden af dette:

Interviewer: Kræver det noget særlig af arbejdsgiveren, hvis man skal ansætte en synshandicappet?

Det kræver, tror jeg, (...) at man prøver at se lidt ud over sit tårn af fordomme, og at man lytter. Ser muligheder frem for begrænsninger, og at man er villig til at være lidt utraditionel en gang imellem: 'Vi plejer at løse opgaven på den og den måde, fra A til B til C til D og til det færdige resultat ved E'. Hvis nu en synshandicappet kan komme fra A til E på en anden måde og resultatet er det samme - er det så så vigtigt, at vi går den rigtige vej? Det er sommetider et problem for os at gøre det fuldstændig som de seende, men vi når som regel det samme resultat. (...) Altså kravene skal jo være der, kravet til det endelige resultat skal jo være det samme.

For denne som for de øvrige informanter handler arbejdsgivernes åbenhed ikke om, at der skal stilles lavere krav til den synshandicappede medarbejder. Informanternes strategier for at skabe kontakt handler derimod netop om dels at etablere en generelt gensidig åbenhed, hvor ledelsen er positivt indstillet på at lytte til medarbejderens forslag til alternative arbejdsprocesser. Dels handler strategierne om at skabe en stemning, hvor synsnedsættelsens begrænsninger ikke får lov til at gøre en forskel for de kollegiale relationer.

5 Teknologiens muligheder og begrænsninger

Brugen af informationsteknologi bliver generelt en del af stadig flere arbejdsfunktioner og udgør et grundvilkår i arbejdet for de fleste deltagere i undersøgelsen. Den teknologiske udvikling har ydermere været ganske væsentlig for, at der er opstået nye jobmuligheder for blinde og svagsynede. Samtidig er andre job, især ufaglærte, som har beskæftiget blinde, forsvundet på grund af den generelle teknologiudvikling. Spørgsmålet om bevilling og installation af hjælpemidler samt om disses samspil, eller rettere mangel på samme, med virksomhedernes IT-løsninger optræder mange gange i informanternes beretninger om deres arbejdsliv. Derfor tages denne problematik selvstændigt op her, selvom den hænger sammen med analysen af, hvornår synsstatus får betydning i Kapitel 4.

For alle informanter, som bruger IT i deres daglige arbejde, er det en grundpræmis, at arbejdspladsens IT-systemer er indrettet af seende til seende. Udviklingen går desuden meget stærkt og kan indebære jævnlige systemændringer og -opdateringer. På hjælpemiddelfronten går udviklingen ligeledes stærkt, men er ikke desto mindre bagud i forhold til den generelle IT-udvikling. Arbejdsgivere og IT-ansvarlige kolleger ved ofte intet om hjælpemidler til blinde og stærkt svagsynede, og derfor forventer deltagerne i undersøgelsen ikke hjælp fra denne kant. De tager nærmest som en selvfølge selv ansvar for processen omkring bevilling til samt installation og opsætning af IT-hjælpemidler. Behovet for hjælpemidler er desuden situationelt. For det første afhænger det af synsstatus: Svagsynede kan klare sig med langt enklere hjælpemidler end blinde og stærkt svagsynede. For det andet afhænger behovet også af de konkrete arbejdsopgaver og – processer. Derfor må behov og løsninger vurderes i hver enkelt situation, og der hentes ofte hjælp hos hjælpemiddelinstanter. Nogle informanter benytter desuden deres sociale netværk med synshandicappede til at indhente viden om nye måder at anvende IT-hjælpemidlerne på.

Informanterne har vidt forskellige erfaringer med såvel bevilling som installation af hjælpemidler og samspillet mellem disse. Det ser ud til, at erfaringerne deler sig i 2 lejre: Nogle har forholdsvis gode erfaringer med levering og/eller installation og vedligeholdelse af hjælpemidler; enkelte roser de kommunale myndigheders eller hjælpemiddelinstanter effektivitet. Andre har en eller gentagne gange oplevet ventetid på bevilling, installation og/eller vedligeholdelse af hjælpemidler. I nogle tilfælde opstår der problemer eller forsinkelser i de ansvarlige myndigheders bevillingsproces. I andre tilfælde er det samarbejdet med en hjælpemiddelinstant, der ikke fungerer. Nogle gange er der endda problemer med begge dele. Generelt udtrykker informanterne lave forventninger til især myndighedernes effektivitet i bevillingen af hjælpemidler.

Afhængigheden af bevilgende myndigheder og hjælpemiddelinstanter gør, at blinde og svagsynede ikke selv kan handle sig ud af det praktiske synshandicap, og synsnedsættelsen kommer her til at træde meget kontant i forgrunden for informanterne. De kan simpelthen ikke, eller kun vanskeligt, løse deres arbejdsopgaver, og de står stort set alene med processen. Dette opleves som ganske hårdt af flere informanter. For nogle opstår problemet jævnligt, eksempelvis ved almindelig vedligeholdelse eller IT-opdateringer på arbejdspladsen. Det kan skabe stress og voldsomme frustrationer, og flere informanter har oplevet det særlig kritisk som nye i jobbet og særligt i det første job.

Startvanskeligheder

Erfaringerne med bevilling og installation af IT ved jobstart falder ligeledes i 2 lejre. For nogle har systemet været installeret og klar til brug på første arbejdsdag, eller også er det gået relativt hurtigt. Andre har på grund af ventetid på bevilling og/eller installation måttet arbejde uden hjælpemidler og adgang til IT-systemerne i op til en måned. 2 informanternes oplevelser med at begynde på en arbejdsplads uden IT-hjælpemidler illustrerer det stærke pres, der kan opleves, hvad enten det kommer fra én selv eller fra arbejdsgiveren.

Den ene informant måtte vente en måned på bevillingen af sin nye arbejdscomputer med hjælpeprogrammer og yderligere 2 måneder, før installationen var i orden og systemerne fungerede godt. Han beskriver, hvordan det kan skabe usikkerhed om ansættelsen:

Det gør jo, at du kommer bagud fra starten af, og arbejdsgiveren sidder og tænker 'hvad fanden sker der?'

Det tog cirka et halvt år, før informanten følte, at han var:

Oppe [at køre] og man følte sig på niveau med de andre, og at de syntes, at man var, og arbejdede ordentligt. Det er noget [møg] at bøvle med, for det er hårdt nok at starte et nyt sted og lære nye ting. Men at man så også skal slås med, at udstyret ikke virker, og man skal rykke for at få udstyret og få det installeret – det har man bare ikke brug for.

Denne informant er i dag tøvende overfor at skifte job, fordi han så skal igennem en ny bevillingsproces og ikke har tillid til, at det vil fungere bedre næste gang:

For mig er hele det tunge system den allerstørste barriere, for de er simpelthen ikke fleksible og hurtige nok i forhold til at få os ud på arbejdsmarkedet og gøre os fleksible i forhold til jobskifte. Det gør jo, at man lynhurtigt falder bagud, og så skal man i den grad bevise noget, når man endelig er oppe at køre, før ledelsen og ens kolleger mener, at man godt kan klare jobbet.

En anden informant måtte undvære hjælpemidler de første 3 uger i en praktikordning på en ny arbejdsplads. Han beskriver det som en meget stressende oplevelse, men tilføjer:

Men bagefter fik jeg at vide, at der var ingen, der havde lagt mærke til, at jeg var stresset eller ikke kunne løse mine opgaver.

Uagtet om kollegerne eller ledelsen bemærker de forsinkelser, langsom bevilling og/eller installation af hjælpemidler kan medføre, er det en tydelig belastning for den nye medarbejder. Det opleves som en bremse i forhold til at bevise sit værd som medarbejder, hvilket som nævnt i Kapitel 4 er en central strategi til at blive en almindelig kollega.

I enkelte tilfælde, hvor arbejdsgiveren har valgt at gå ind i processen omkring anskaffelse af hjælpemidler og eksempelvis har afsat sekretærbistand til at afsøge markedet og bestille udstyr, har det i høj grad lettet starten på arbejdet. Én informant fortæller, at arbejdspladsen har insisteret på at dække udgifterne til hjælpemidler, og at alt var klart på første arbejdsdag. Man ville selv skabe de bedste betingelser for den nye medarbejder.

Et tilbagevendende problem

Som nævnt er samspillet mellem arbejdspladsens IT-systemer og hjælpemidlerne et tilbagevendende problem for en del blinde og stærkt svagsynede informanter. I disse situationer får synsstatus igen betydning, eftersom man bliver mere eller mindre begrænset i at klare sine arbejdsopgaver på lige fod med de seende kolleger, hvis IT-systemet ikke er kompatibelt med eller fungerer begrænset eller dårligt med hjælpemidlerne. En informant fortæller:

Talesyntesen¹³ siger ingenting [når jeg åbner journal-programmet]. Og det, der er så irriterende ved det, er, at jeg ikke kan gøre alle de ting, jeg skal gøre i programmet for at komme ind bag ved teksten. For når jeg først kommer ind og kan hente word-dokumentet, så kan jeg godt arbejde med det [ved hjælp af talesyntesen]. Det er så det, min sekretær gør, hun hiver tingene ud af systemet, fordi jeg ikke kan bruge det.

Ledelse og/eller IT-afdeling er ikke af egen drift opmærksom på, at udvikling eller opdatering af systemerne har særlige konsekvenser for den synshandicappede medarbejder, og 2 informanter kan berette, at de hidtil ikke har kunnet trænge igennem til ledelsen med deres advarsler.

Informanterne har forskellige strategier til at forebygge eller bøde på de kritiske situationer. Én strategi er at alliere sig med nøglepersoner i organisationen, for eksempel IT-ledelsen og -supporterne. Personlige kontakter hos hjælpemiddelinstansen forekommer også. Oftest må medarbejderen selv tage sig tiden til at kontakte de relevante eksperter og koordinere med arbejdspladsens IT-afdeling.

Informanternes historier viser, at i kritiske situationer sættes personlige kompetencer som kreativitet, planlægning og ikke mindst vedholdenhed ind for at få arbejdet til at fungere, selvom IT-systemerne ikke er tilgængelige. Her bruges den personlige assistance som en kompenserende løsning, ligesom arbejdet søges organiseret gennem for eksempel udskydelse af bestemte opgaver, uden at stressfaktoren dog elimineres af den grund. Generelt anvendes personlig assistance ofte til netop at kompensere for manglende adgang til bestemte IT-systemer. Det varierer med den specifikke jobfunktion og IT-systemerne på arbejdspladsen, hvor central denne funktion er for udførelsen af arbejdet.

Der er forskel på informanternes muligheder for at planlægge sig ud af eller på anden vis komme rundt om de teknologiske problemer. Udover at de svagsynede har færre af denne type problemer, ser det også ud til, at jo flere IT-afhængige rutineopgaver af administrativ eller serviceorienteret art informanten har, des stærkere opleves risikoen for at miste jobbet som følge af nye IT-opgraderinger eller systemændringer. En del informanter betoner behovet for uddannelse i brugen af IT-hjælpemidlerne, så man gøres mindre afhængig af hjælpemiddelinstansernes support i det daglige arbejde. Når IT-systemerne ikke er kompatible med hjælpemidlerne, anvendes faktorer som kendskab til arbejdets indhold, god planlægning og rutine samt en position som kernekompetence på arbejdspladsen til at sikre, at man fortsat kan fungere godt i jobbet.

6 Overblik, planlægning og kreativitet

Det gælder for arbejdsmarkedet i al almindelighed, at optimering af tidsforbrug er i centrum. Medarbejderne skal være effektive og produktive. Som det fremgår af de foregående kapitler, er tidsforbrug til planlægning og organisering af arbejdet i forhold til synshandicappet en betydelig faktor i informanternes arbejdsliv. Planlægning omfatter både overordnet organisering af arbejdsprocesser, forberedelse såsom forbesøg inden jobstart og dagligdags detaljer som at klare transport, lave aftaler med ledsagere eller få portionsanretninger fra kantinens buffet. Det må betones, at informanterne i undersøgelsen beretter om tidspres og til tider stress som en del af hverdagen uanset ansættelsesvilkår (job på fuld eller nedsat tid eller fleksjob). Informanterne skal desuden lige som alle andre have familieliv, venner og et undertiden meget aktivt fritidsliv til at hænge sammen med arbejdstiderne.

Det fremgår tydeligt, at informanterne gennem behovet for overblik over både de store linjer og detaljerne samt gennem behovet for en stram organisering og prioritering af tidsforbrug, opdyrker og perfektionerer nogle organisatoriske evner, som er til stor nytte for dem selv og for deres virksomheder. Med til disse evner hører også ofte en kreativ løsningsfokusering, som udspringer af, at informanterne på grund af deres synsnedsættelse ofte må finde andre løsninger end de gængse. Det skal understreges, at de særlige kompetencer, som beskrives i dette kapitel, træder frem som kompetencer, der befordres af omstændigheder, almen livsindstilling og lang tids øvelse snarere end som indre egenskaber eller psykiske kvaliteter.

Overblik, planlægning og kreativitet kommer til udtryk og praktiseres på forskellige måder af deltagerne i denne undersøgelse, afhængig af jobfunktioner og konkrete behov for kompensation for synets praktiske begrænsninger. Evnen til at strukturere og problemløse udvikles allerede gennem uddannelsesforløbet og dyrkes videre i arbejdslivet, ligesom praktiske erfaringer også indsamles gennem eksempelvis praktikophold, arbejdsprøvninger og frivilligt organisationsarbejde.

Overblik skaber positioner

Overblikket udvikles og anvendes af mange i studietiden på grund af de konkrete begrænsninger, der følger af synsstatus, men nok så vigtigt også gennem relationerne til andre studerende. En informant fortæller:

Jeg har måske fået hjælp af nogle studiekammerater, der er gået igennem 1000 sider og jeg hører et resumé, og så bidrager jeg med noget andet til gruppen. Det kunne for eksempel være at samle det sammen til en rød tråd, hvilket man ikke nødvendigvis formår, selvom man er gået igennem de her 1000 sider.

På denne måde skabes en position som den, der er god til at finde den røde tråd, og samarbejdet med de andre studerende bliver ligeværdigt, fordi alle bidrager. Samtidig er samarbejdet med til at kompensere for konsekvenserne af synshandicappet.

Det at skabe og bevare overblik kan også handle meget konkret om, at stort set alle informanter fremhæver deres særligt skarpe hukommelse som et vigtigt redskab, fordi de ofte husker sager og tekster bedre end seende kolleger eller kan huske detaljer i større arbejder og hurtigt finder fejlene.

Det at skabe ligeværdigt samarbejde gennem bidrag, der kompletterer hinanden, benyttes også i arbejdslivet. Flere informanter tager gerne den ofte upopulære rolle som referent til møder for at positionere sig som ressourceperson blandt kollegerne. Nogle beskriver ydermere sig selv som 'mor' for bestemte opgaver eller som virksomhedens hukommelse. De ved, hvorfor bestemte arbejds gange er blevet de gængse, de kender tidligere arbejds gange og kan vejlede seende kolleger. Endda også selvom de ikke har adgang til de nye systemer på grund af manglende kompatibilitet mellem IT-systemet og hjælpemidlerne.

Nogle informanter påtager sig forskellige ledelsesopgaver eller koordinerende funktioner, og én nævner det som en bevidst strategi. På den måde kan man opnå kontrol med arbejdets tilrettelæggelse og tage hensyn til de behov, der dikteres af synsstatus, uden at det skal eksponeres for kolleger eller andre samarbejdspartnere. Et konkret eksempel kan være at påtage sig mødelederfunktioner, som en informant ofte gør:

Jeg har jo været mødeleder mange gange for sådan 20-25 mennesker, og hvordan gør man så lige det og mange af dem kender mig jo ikke. Vi har jo sådan en bestemt måde at gøre det på i blindesammenhænge, hvor jeg så har fundet ud af, hvordan jeg kan gøre det uden at det absolut behøver hedde sig 'nu er jeg blind, venner, så derfor skal vi gøre det på den her måde' – sådan siger jeg jo ikke.

Informanten omsætter altså erfaringer indvundet i organisationsarbejde med andre blinde, således at de også fungerer for hende i arbejdslivet. Ved at være den, der lægger rammerne, undgår hun, at synsnedsættelsen kommer til at fylde overfor deltagere i mødet, som ikke kender hende og formentlig er lige så uvidende som de fleste andre seende.

Forudsætningerne for at indgå i ledelses-, planlægnings- og koordineringsopgaver er, at man allerede har oparbejdet kompetencer og erfaring til at bestride disse positioner. Samtidig fungerer en ledelsesposition også som redskab til at være på forkant i egen planlægning og til at etablere det ligeværdige samarbejde med andre på arbejdspladsen. Samme informant som ovenfor bemærker:

Det er da meget bevidst, at jeg er gået efter at (..) få den der post, for i virkeligheden tror jeg, man ville have det allernemtest som synshandicappet, hvis man var leder. Fordi så kan du selv sætte dagsordenen. Og jeg er også koordinator (..) det er fordi jeg får noget viden og får noget indflydelse, og så får jeg også mulighed for at være på forkant og dermed har jeg også noget at tilbyde andre.

Planlægning og kvalitet

Overblik og planlægning hænger jo nøje sammen; det er vanskeligt at planlægge, hvis man ikke har overblik. Adskillelsen tjener derfor til at sætte fokus på forskellige aspekter af samme kompetenceområde.

I studietiden er planlægning en nødvendighed. For de fleste informanter (afhænger af synsstatus) har det været nødvendigt at få gjort skriftligt studiemateriale tilgængeligt som lydfiler eller punktskrift, hvilket foretages af Danmarks Blindebibliotek eller Institutet for Blinde og Svagsynede. Derfor er det også nødvendigt at vide, hvordan næste semester forløber, og hvornår materialet skal være tilgængeligt. Eftersom underviserne ikke er helt så meget på forkant i deres planlægning, er denne proces ofte problematisk, og nogle har endda gennemført eksamener, uden at det relevante studiemateriale har været tilgængeligt.

Kompetencen til at planlægge sig ud af synets begrænsninger udvikles altså blandt andet i uddannelsesforløbet, hvilket også fremgår af følgende:

Jeg havde læst på universitetet, så jeg vidste godt, at det var informationssøgningen der tog tid, og også skanning af tekster. Så det er jo noget med at planlægge (...) så jeg sætter lige skanneren til at køre, mens jeg er til frokost eller til møde eller ude at drikke kaffe eller hvad det nu er jeg laver, så jeg ikke får den spildtid ind imellem, når jeg er på mit kontor og skal arbejde. Så er det ligesom klar.

Denne historie illustrerer, at man allerede som nyuddannet står med en masse konkrete erfaringer om, hvordan man kan tackle det tidspres, synsnedsættelsen som regel medfører på arbejdspladser blandt seende kolleger. En del informanter har ligeledes været på forkant under jobsøgningen og med forskellige grader af succes søgt at forberede bevillingen af hjælpemidler og personlig assistance for at undgå tidspres omkring IT-spørgsmål, som vi har behandlet i Kapitel 5.

Den daglige planlægning træder, på tværs af vore informanters historier, frem som meget vigtig for, hvordan man fungerer i sit job. En informant siger om planlægningens betydning, at 'man jo lige skal have en fornemmelse af, hvad jeg egentlig har forestillet mig, at jeg skulle nå i dag' for at have de rette ting klar, når en opgave skal løses. De konkrete behov afhænger af jobfunktionerne, men 2 dimensioner træder særligt frem. For det første drejer det sig som nævnt om IT og for det andet drejer det sig om geografisk mobilitet.

Alle deltagere i undersøgelsen deler den udfordring at skulle færdes i trafikken til daglig, men enkelte har ydermere landsdækkende rejseaktivitet og virksomhedsbesøg som en del af deres arbejdsbeskrivelse. En informant, der rejser meget rundt i Danmark via sit arbejde, understreger, at der følger et vist tidspres med i hverdagen, som gør prioritering vigtig:

Jeg synes, tiden er en meget vigtig faktor i forhold til, hvad jeg vil bruge mine ressourcer på.

I den forbindelse påpeger han, at teknologiudviklingen gør det lettere at undgå spildtid i et job, der både varierer i de konkrete opgaver og i de steder, han befinder sig i hverdagen:

Jeg synes, det er svært at planlægge, og dér har teknologien givet mig en frihed, altså, at man ikke skal sidde på sin pind og tale i telefon, men kan gøre det i bus eller tog for eksempel. Når du står og venter på din bus, der kommer eller ikke kommer, så har man mulighed for at have kommunikation den vej.

Andre informanter med megen rejseaktivitet i Danmark understreger, at planlægningen skal sikre, at man kan holde fokus på det indholdsmæssigt vigtige i enhver situation. Det handler blandt andet om at lægge ekstra tid ind i 'skemaet' til at undersøge, hvordan de fysiske rammer er indrettet, før man skal være 'på' sammen med kunder eller andre. En informant fortæller, at han sørger for at komme før tid for at gøre sig bekendt med lokalet og udstyret, inden han skal holde et foredrag:

Der er nogle overvejelser, jeg selv skal gøre mig, sådan noget med at være lidt bedre forberedt, end andre måske har brug for. Det er sådan noget med at tjekke lokalet af inden [seminaret starter], vide hvordan bordene står i forhold til hinanden og være helt sikker på, hvordan overheadprojektoren vender, hvis jeg skal bruge den.

Interviewer: Det vil sige, at du bliver nødt til at løbe dét hurtigere i forhold til..

Jeg bliver i hvert fald nødt til at overveje lidt flere ting på forhånd. Nogle af mine kolleger er smadder gode til bare at tage det efterhånden, som det kommer og så alligevel redde situationen. Det kan jeg ikke på helt samme måde.

Denne dialog illustrerer meget godt, hvordan tid generelt er en faktor, der gør sig gældende på særlige måder, når man er synshandicappet. Informanten hænger sig imidlertid ikke i tidsspørgsmålet, men understreger i stedet opgaveløsningens karakter, og at det er nødvendigt at være velforberedt. Det almene tidspres kan altså ikke håndteres gennem målstregsredninger, sådan som nogle af de seende kolleger gør. Dermed understreges behovet for gode planlægningssevner sådan set yderligere.

Kreative løsninger

Som påpeget i Kapitel 4 udviser deltagerne i denne undersøgelse ofte kreativitet for at kompensere for, neutralisere eller komme uden om synets begrænsninger. En evne, med andre ord, til at tænke ud af boksen af sædvanlige måder at gøre ting på. Informanterne finder således personlige løsninger og 'smutveje', som en informant udtrykker det. For svagsynede kan der være flere smutveje, men kreativiteten dukker op på tværs af såvel synsstatus som alder. Synsstatus fordrer ofte nytænkning i forhold til konkrete løsninger og arbejdsprocesser. Kreativiteten viser sig først og fremmest ved 2 kendetegn, nemlig viljen til at bevare en positiv indstilling og finde løsninger i svære situationer samt modet til at turde gøre opmærksom på sig selv. Som vi allerede har givet eksempler på i tidligere kapitler, kan det handle om at vælge alternative faglige aktiviteter under studiet eller

rundsende et brev til alle ledere i virksomheden. Én informant bruger kompetencen som en del af sin professionelle profil, der matcher arbejdspladsens:

Det handler virkelig meget om, hvordan du sælger dig selv. Og hvordan du står frem og siger 'jeg ved godt, at jeg ikke kan se noget, men jeg kan lave alting alligevel'. Du kan jo se sådan på det i en innovativ virksomhed, at jeg gør ting innovativt i min hverdag, fordi jeg bliver nødt til at tilpasse mig det, jeg har at gøre med.

Interviewer: Du er nødt til at tænke utraditionelt og finde løsninger, ja.

Bang, mand, det er hele virksomhedens koncept, lige dér i én person (..) Attitude og livsfilosofi, tror jeg, er meget vigtigt.

For nogle kan synsstatus endda vendes til en fordel, eksempelvis i forhold til at blive genkendt og husket af kunder i konkurrencen med andre i branchen. Enkelte informanter erfarer ydermere, at synsstatus kan virke afvæbnende på andres reservationer i situationer med personlig kontakt, så en god kontakt hurtigt etableres i en samtale. Dette er paradoksalt i forhold til den berøringsangst, som alle informanter erfarer som den gængse reaktion.

Evnerne til at skabe overblik, planlægge og tænke kreativt i forhold til problemløsninger udgør kompetencer, der kan anvendes til at håndtere alle mulige andre faktorer i arbejdslivet end lige netop synsstatus. Derfor ser det også ud til, at mange af informanterne i denne undersøgelse har fået et arbejdsliv, hvor de i praksis kompletterer deres kolleger i samarbejdet om arbejdsopgaver ligesom den studerende i citatet om gruppearbejde tidligere i dette kapitel.

7 Konklusioner

Når rapporten har fået titlen 'Selvfølgelig skal jeg arbejde', er det fordi det at have et arbejde ser ud til at være et selvfølgeligt udgangspunkt, der til stadighed styrer og motiverer samtlige deltagere i denne undersøgelse. Betingelserne for at være aktiv på arbejdsmarkedet er for dem alle – som for alle andre blinde og svagsynede – at de udgør en ganske lille minoritet i forhold til en helt dominerende majoritet af seende. Med få undtagelser er der ikke andre synshandicappede på deres arbejdsplads og har ikke været det tidligere. Arbejdsmarkedet er med andre ord i høj grad et seende arbejdsmarked.

I forhold til andre synshandicappede er deltagerne i undersøgelsen også en minoritet, fordi de har banet sig vej ind på dette seende arbejdsmarked. I den forstand opfatter de sig selv som 'stærke synshandicappede'. Med et imponerende 'drive' og stor kreativitet kan de utvivlsomt inspirere både seende og andre synshandicappede, der er i arbejde eller ønsker at komme det. Når deres fortællinger præsenteres samlet i denne rapport, kan informanterne let fremstå som en gruppe af 'superhelte' i kraft af den pakke af kreativitet, systematik, selvstændighed og viljestyrke, der træder frem som dominerende indtryk. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at strategierne er individuelle og forankret i personlige overvejelser om, hvordan man bedst vælger at tackle konkrete situationer, selvom visse fællestræk i vilkår og strategier også træder frem.

Det er et grundvilkår for alle informanter, at arbejdsmarkedet og arbejdspladser altoverskyggende er indrettet af seende til seende, og det fremhæves af flere, at arbejdsgivere bør være åbne og se efter muligheder frem for begrænsninger i mødet med synshandicappede jobsøgende og medarbejdere. Informanterne i denne undersøgelse forholder sig dog til dette grundvilkår som konkrete omstændigheder, der skal tackles, snarere end som barrierer, der skal ryddes af vejen, før det bliver muligt at komme i arbejde. Denne tilgang er så gennemgående i interviewene, at det må afvises, at den blot hænger sammen med undersøgelsens særlige fokus på informanternes strategier. Flere informanter distancerer sig eksplicit fra en type minoritetsstrategi, som udelukkende fokuserer på, at andre skal gøre noget for dem. Der skal naturligvis arbejdes på at fjerne strukturelle barrierer, men et alt for ensidigt fokus på dette anses af flere for at være en passiverende offerstrategi, fordi den ikke åbner handlemuligheder for den enkelte.

Idealet for deltagerne i denne undersøgelse er at varetage deres arbejde på lige fod med deres seende kolleger. For nogle opnås idealet gennem fuldtidsarbejde på ordinære vilkår, mens andre foretrækker at arbejde på nedsat tid (undertiden i form af fleksjob) af hensyn til familie og/eller for at skaffe sig overskud i hverdagen. Undtagelsesvis accepteres en fleksjobordning også efter pres fra arbejdsgiveren. Offentligt støttede afprøvningsforløb (arbejdsprøvning, praktikforløb med videre) anerkendes generelt som et godt skridt på vejen til en varig ansættelse, og arbejdslivet er for de fleste netop startet i et job med offentligt løntilskud. Personlige netværk er, som for alle andre, også en væsentlig vej til at få foden indenfor, men uanset den konkrete løsning, har informanterne ofte været meget aktive med både at skrive uopfordrede ansøgninger eller reflektere på jobannoncer.

Deltagerne i undersøgelsen bestrider en bred vifte af jobfunktioner såsom undervisning, salg og økonomisk analyse, for blot at nævne nogle eksempler. Den samlede fordeling

afspejler ikke synsstatus på nogen entydig måde, bortset fra, at kun svagsynede informanter har valgt erhverv med ansvar for børn. Malet med bred pensel synes jobvalgene snarere at hænge sammen med de personlige interesser og drømme samt med de individuelle strategier til at minimere eller komme uden om synshandicappet. Interessant nok nævner nogle informanter jobfunktioner, de tror, er for besværlige eller uden for synshandicappedes rækkevidde, men som faktisk bestrides af andre deltagere.

Hovedparten af informanterne er helt overordnet glade for deres arbejde. De har et arbejdsliv, hvor synshandicappet har lille eller ingen betydning i forholdet til kollegerne og dets praktiske begrænsninger tackles rutinemæssigt i hverdagen. Sådan er det imidlertid ikke i starten, især ikke i det allerførste job. Det er der 2 hovedkilder til: for det første fører kollegernes uvidenhed ofte til nervøsitet og berøringsangst overfor den nye medarbejder, og for det andet volder ventetiderne på at få bevilget og installeret tekniske hjælpemidler ofte besvær. Sat på spidsen bliver samarbejde og samvær med kollegerne vanskeligt samtidig med, at man får svært ved at udføre sine arbejdsopgaver og bevise sit værd som en kompetent medarbejder. Synshandicappet træder her helt overvældende frem som den faktor, der definerer situationen. Tit kan informanterne dog selv skabe et almindeligt forhold til kollegerne ved at formidle deres viden om, hvad synshandicappet faktisk betyder og ved åbent at besvare til tider banale spørgsmål. Når det gælder bevillingen og/eller installationen af de tekniske hjælpemidler, er det imidlertid vanskeligere, da informanterne som regel er afhængige af støtte udefra. Denne problemstilling dukker desuden op jævnligt, når virksomhedens IT-systemer opdateres eller udskiftes, og hjælpemidlerne derfor skal geninstalleres eller opdateres. Informanter med mange IT-afhængige, rutinemæssige opgaver rammes særlig hårdt.

Synsstatus bestemmer ikke i sig selv om informanterne kan bestride deres jobfunktioner, men sætter altså alligevel nogle betingelser for, hvordan jobbet varetages. Informanterne må således planlægge deres arbejde i højere grad end deres seende kolleger gør. Det er nødvendigt at have overblik over både arbejdsopgaver og steders fysiske indretning, ligesom transport til og fra arbejdet også skal håndteres. Kreative evner til at tænke i løsninger sættes også ind i situationer, hvor synshandicappet ikke er til at komme udenom. En central strategi til at håndtere kollegers og andres usikkerhed er som nævnt at være meget åben. Også selvom de undertiden må overskride deres egne grænser.

Et fællestræk for informanterne er, at de i høj grad selv tager ansvar for at bane vej gennem uddannelsesforløbet og til arbejdsmarkedet samt for at finde måder at arbejde sammen med seende på, der minimerer synshandicappets betydning. Dette gælder både med hensyn til praktiske og sociale aspekter af dagligdagen på studiet eller arbejdspladsen. Det er imidlertid også tydeligt, at muligheden for at påtage sig et individuelt ansvar i høj grad bliver til på baggrund af omgivelsernes opbakning til den synshandicappede.

Opbakning fra omgivelserne er essentielt for at opnå et velfungerende arbejdsliv på lige fod med seende kolleger. Det er forældrene og andre vigtige voksne, som i opvæksten slår det fast som en mulighed og en selvfølge, at informanterne skal arbejde. Det åbner for, at de kan drømme om, hvad de så skal frem for at overveje, om de overhovedet skal arbejde. Med andre ord udpeges en retning.

Drømmene om at arbejde og de personlige interesser må derefter gennem en forhandlingsproces: Hvordan kan de forenes med de vilkår, den givne synsstatus sætter? Med andre ord: Hvis jeg må indse, at jeg ikke kan blive dyrlæge med min synsnedsættelse, hvilke andre typer job kan jeg så sigte mod? Disse forhandlinger kræver viden om jobfunktioner og om mulighederne for at kompensere for de konkrete begrænsninger, som synsstatus indebærer. Her træder en hel række personer, netværk og instanser ind som rådgivere og vidensformidlere. Informanterne fortæller både historier om at blive sparket af sted i en god retning på grund af omgivelsernes positive forventninger, men også om kampe for at overvinde lave forventninger til, hvad synshandicappede kan på arbejdsmarkedet. Det sidste ses for eksempel ved, at nogle informanter automatisk har fået tilbud om pensionsansøgning, når deres synsnedsættelse er indtrådt eller er blevet konstateret.

Den omtalte viden om jobfunktioner, synets begrænsninger og muligheder for compensation går ofte under betegnelsen 'afklaring i forhold til synshandicappet', men denne term kan imidlertid virke misvisende. Det er netop afklaringen af forholdet mellem synsstatus på den ene side og uddannelsernes organisering henholdsvis jobfunktionernes indhold og form på den anden, som er afgørende for at bane vej til arbejdsmarkedet. Den viden, informanterne opbygger, bliver en vigtig faktor i både ansættelsesforløb og senere i det daglige arbejde. Minoritetsvilkåret betyder nemlig, at de seende, som styrer ansættelsessamtalen og dominerer på arbejdspladsen, altovervejende er helt uvidende om, hvorvidt og hvordan en synshandicappet kan bestride en bestemt jobfunktion. Det kræver sin mand eller kvinde at håndtere en jobsamtale, hvor hovedparten af tiden går op i praktiske spørgsmål om synshandicappet, mens faglighed og kompetencer træder i baggrunden, fordi arbejdsgiverne ofte mangler viden hvordan blinde og svagsynede kan fungere i et arbejdsliv. Dette opleves som stærkt frustrerende, men med tiden ser det ud til, at informanterne finder strategier til at mestre situationen, så de besvarer spørgsmålene og samtidig får dirigeret samtalen hen på deres faglighed og andre job-relaterede emner.

Gennem hele forløbet fra valg og gennemførelse af uddannelse over jobsøgning til arbejdsliv træder en række personlige, sociale og faglige kompetencer særligt frem. Hvorvidt der er tale om, at informanterne i udgangspunktet er udstyret med nogle særlige personligheder, er nok tvivlsomt. Til gengæld er det tydeligt, at bestemte kompetencer opdyrkes og perfektioneres gennem de strategier, informanterne anvender under uddannelsen og i arbejdslivet. Det kan i øvrigt være vanskeligt at skelne mellem, hvornår kompetencer er personlige, og hvornår de er sociale eller faglige. Det er således ikke bare en personlig strategi at være åben og dygtig til at kommunikere, hvilket ofte bruges til at minimere synshandicappets betydning overfor eksempelvis ansættelsesudvalg og kolleger. Det bliver også en faglig og social kompetence, der anvendes systematisk i det daglige arbejde på vidt forskellige måder afhængig af jobfunktionen. Gennem praktiske erfaringer opøves altså en række centrale kompetencer, der også kan anvendes til andre formål end at overkomme synshandicappet. Informanterne bliver ligeledes gode til at varetage koordinerende opgaver i deres arbejde og påtager sig i nogle tilfælde ledende funktioner af forskellig art. Den kreative løsningsfokusering er også anvendelig i mange sammenhænge, ligesom en skarp hukommelse fremhæves af de fleste informanter som en force, når der skal skabes overblik.

Mange peger desuden på, at det er en nødvendig kompetence at beherske sociale koder og ikke mindst kropssprog, hvis man vil fungere på lige fod med seende på arbejdsmarkedet. Nogle informanter har lært sig at holde øjenkontakt, selvom de ikke ser noget, mens andre neutraliserer dets betydning i forhandlingssituationer ved at forklare, at de ikke kan holde denne kontakt. Der er også blandt informanterne den holdning, at blinde og svagsynede kommer til at fremstå som helt unødigt handicappede, når de bryder med det gængse kropssprog.

Selvom deltagerne i undersøgelsen som før nævnt kan se ud til at være superhelte, knækker tråden også indimellem. Det hele bliver for besværligt med teknikken, der ikke fungerer, kollegernes nervøsitet, studiematerialerne, der lader vente på sig eller jobansøgningerne, som ikke giver resultat. Her træder omgivelserne til med støtte og opmuntring – og indimellem også et velrettet spark. Ligeledes udviser informanterne stor viljestyrke og selvstændighed, som faktisk rækker ret langt i overvindelsen af de hindringer, synsstatus udlægger.

Afslutningsvis skal et gennemgående træk på tværs af informanternes fortællinger understreges: At arbejdslivet i sig selv giver personlig og faglig udvikling og udvider de personlige paletter af metoder og strategier, der anvendes til at tackle synsnedsettelsens praktiske konsekvenser i dagligdagen. Med dette in mente giver vi det sidste ord til en af deltagerne i undersøgelsen:

Det bedste ved mit arbejde er, at jeg har så mange dejlige seende kolleger og føler mig fantastisk godt integreret i et seende miljø, i den seende verden. Det giver mig fantastisk meget personligt og fagligt, at jeg kan fungere og bliver respekteret, og at jeg har opnået det, jeg har. Det er jeg ret stolt af og glad for.

Del 2 Portrætter

Morten

Jeg har faktisk oplevet meget færre fordomme, end jeg havde hørt om. Man hører en masse ting, om at det er så vanskeligt, og at man skal yde 130 %. Enten er det mig, der har fået et for nemt job, eller også er det, fordi vi oplever det forskelligt.

Morten er 31 år og uddannet cand. mag. i spansk og samfundsfag. Han bor alene og er dele-far. Morten er født stærkt svagsynet og betegner sig i dag som blind.

Uddannelsen

Inden sit studium tog Morten 1 år på international blindeskole i USA, hvilket var en god erfaring. Selve studiet var en god, men blandet oplevelse, især fordi det var meget socialt i starten, men blev mere kedeligt i takt med, at det blev mere og mere individuelt, fordi man selv skulle sammensætte studiet og ikke fulgte det samme hold hele vejen. Mortens strategi var at få så megen praktisk erfaring som muligt, allerede mens han læste på universitetet. Derfor var han blandt andet i praktik 2 gange under studierne, den ene gang på deltid, mens han samtidig læste. Han fulgte også et erhvervsfagligt forløb på Institutet for Blinde og Svagsynede.

Det første job

I selve jobsøgningen valgte han altid at ringe til virksomhederne først for at finde ud af, om de kunne være interesseret i én med hans uddannelsesbaggrund, inden han skrev en ansøgning. I telefonen fokuserede han på, hvem han var med hensyn til faglighed og interesser, så hans synsstatus ikke kom til at overskygge samtalen. Han nævnte sit synshandicap som en praktisk ting, for eksempel når han spurgte om, hvordan han kunne finde frem til det sted, han skulle møde til samtale. Han oplevede ikke, at der var meget fokus på det, og mødte væsentligt færre fordomme, end han havde forventet.

Morten kontaktede cirka 100 virksomheder indenfor brancher, der arbejder i udlandet eller med import og eksport, og hvor man derfor kunne være interesseret i at ansætte en cand.mag. med spansk-kompetencer. Han sendte ansøgninger til cirka 20 af de virksomheder, han havde kontaktet. I ansøgningen skrev han, at det var nødvendigt med synskompenserende IT-hjælpe midler, og at dette ikke ville være nogen udgift for virksomheden.

Den sidste praktikplads, Morten havde under studiet, endte med at blive til et fast job, som han selv havde skabt. Han mener selv, at det udslagsgivende er, at han har vist initiativ og opsøgt virksomheden.

Nuværende arbejdsopgaver

Morten er ansat som sælger i den samme virksomhed i dag og er ansvarlig for at introducere en række af virksomhedens produkter til det danske marked. Arbejdet medfører en del rejseaktivitet med virksomhedsbesøg. Hans primære opgaver er salg og idé-udvikling til nye produkter, og som kontaktperson for kunderne får han løbende nye spørgsmål og opgaver. Det giver en god variation i arbejdslivet og stiller høje krav til planlægning. Morten arbejder både fra sin hjemmearbejdsplads og på kontoret. Han

bruger talesyntese på computeren og indimellem CCTV. Derudover har han 3-4 timers personlig assistance om ugen til at sortere papirer og føre salgsstatistik.¹⁴

Morten lægger vægt på at være mest muligt uafhængig af kollegers eller andres hjælp i hverdagen. Han vil hellere arrangere sine rejser selv og tage offentlig transport, da han synes, at det kræver for megen tid at koordinere med andre mennesker eller med en personlig assistent. Han sørger også for at skaffe sine læsematerialer i medier, han selv kan læse. Teknologien giver ham desuden en frihed, fordi han kan ordne telefonkontakt med kolleger og samarbejdspartnere undervejs i toget på vej til arbejde eller kundebesøg i stedet for at være bundet til et skrivebord.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Man skal vælge arbejde indenfor et område, man interesserer sig for. Det vigtigste er, at man synes, det er sjovt og rart at være på arbejdspladsen, og det er godt, hvis man føler, at man kan gøre en forskel. Derfor skal man dyrke det, man er god til.

Mette

For mig er det egentlig en kompliment, når mine kolleger glemmer, at jeg er synshandicappet. For så ser de mig ikke som den blinde Mette. Så ser de mig som Mette.

Mette er 37 år og uddannet som to-sproglig korrespondent fra Handelshøjskolen. Hun har suppleret med en telemarketing-uddannelse på Institutet for Blinde og Svagsynede. Mette bor alene. Hun har været politisk aktiv i forskellige sammenhænge. Mette er født synshandicappet og har været næsten blind siden fødslen. Hun ser lys, mørke skygger og farve, men kun i større flader.

Uddannelsen

Mette besluttede sig for at følge sin interesse for sprog efter praktikophold på forskellige arbejdspladser. I den første tid på studiet følte hun sig lidt 'hjemløs', fordi det var svært at skabe sociale kontakter. Hun lærte efterhånden nogle folk at kende, fordi hun løste studieopgaver sammen med dem i mellemtimerne. Der blev hendes faglige styrke i blandt andet grammatikken en ressource, mens de andre til gengæld hjalp hende med opslagsopgaverne. Hun gennemførte studiet på normeret tid samtidig med, at hun også var frivilligt aktiv i organisationsarbejde.

Det første job

Efter sine studier deltog Mette i et jobsøgningskursus på Institutet for Blinde og Svagsynede og besluttede derefter at søge en arbejdsprøvning for at prøve kræfter med arbejdsmarkedet. Mettes forældre tog initiativ til en storstilet jagt på interessante virksomheder ved at tjekke jobannoncerne i aviser. Hun fik en liste med navne og fik i alt sendt 42 uopfordrede standardansøgninger om arbejdsprøvning, hvor hun blandet andet skrev om sit synshandicap og den offentlige dækning af hjælpemidler. Mette blev kaldt til samtale 2 steder, der begge tilbød hende et års arbejdsprøvning, og hun valgte en organisation, hvor hun kunne arbejde med begge sine sprog.

Gennem arbejdsprøvningen fik Mette markant mere viden om egne styrker og begrænsninger, og hun supplerede efterfølgende sin uddannelse på Institutet for Blinde og Svagsynede for at udvide sine faglige kompetencer. I slutningen af endnu en arbejdsprøvning, denne gang i en mellemstor privat virksomhed, sendte hun et brev rundt til alle virksomhedens afdelingsledere og tilbød sine kompetencer. På den måde skabte hun en fast stilling på almindelige vilkår til sig selv og fik sekretær- og oversættelsesopgaver for afdelinger og udvalg i hele virksomheden.

Nuværende arbejdsopgaver

I dag arbejder Mette som overassistent i et kundecenter på en statslig arbejdsplads, hvor hun har valgt at tage et fleksjob for at få mere plads til at gøre tingene på sin egen måde. Hun trives både med sine nuværende chefer, der generelt er gode til at se muligheder i folk, og med sine kolleger, som hun har et åbent og almindeligt forhold til. En stor del af hendes arbejde er administrativt, hvor hun registrerer og ændrer kundeoplysninger. Hun har desuden en service- og informationsopgave og skal besvare kundernes spørgsmål om, hvordan de er registreret. Dette foregår både ved telefonvagter og ved, at hun betjener en elektronisk postkasse, som kunder e-mailer spørgsmål om deres sag til.

Udover kundebetjeningen og administrationen sidder hun i redaktionsgruppen for institutionens nyhedsbrev og skriver mindre artikler. Ved interviewets afholdelse deltog hun også i en arbejdsgruppe om effektivisering af de interne arbejdsprocesser.

Mette har en personlig assistent 10 timer om ugen, der blandt andet læser sager for hende, som er svært tilgængeligt virksomhedens journalsystem, sorterer papirer og registrerer hendes tidsforbrug elektronisk. Assistenten er en kollega, der gerne ville påtage sig opgaven. Derudover bruger Mette tekstgenkendelse via OCR-programmer og den uundværlige BrailleLite.¹⁵

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Man skal kende sig selv i en arbejdssituation og med overbevisning kunne fortælle, hvordan man gør tingene. Man skal derfor prøve at få noget erfaring på en måde, hvor man ikke er forpligtet. Det er generelt vigtigt at være på forkant og åben overfor muligheder og gøre sine daglige ledere opmærksomme på, hvad man kan. Til gengæld skal man også turde være kritisk og skifte job, hvis man ikke trives et sted og ikke tror på, at det kan blive bedre. Det gælder også om at være på forkant og åben overfor blandt andre kolleger, så andres usikkerhed omkring synshandicappet ikke fylder for meget i hverdagen – og en god portion humor kan være med til at bryde isen og gøre det lidt lettere for alle parter.

Jens

Essensen i min hverdag er at planlægge og forudse potentielle problemstillinger omkring mit syn. Så kan jeg bruge tid på det, som sker dér, hvor jeg er, når jeg er der.

Jens er 34 år og uddannet EDB-assistent. Han har senere videreuddannet sig inden for salg. Han har dyrket idræt på eliteniveau og bor i dag sammen med sin kone og deres lille barn. Jens' syn er blevet gradvist svækket siden teenageårene, og i dag er han næsten blind.

Uddannelsen

Jens oplevede EDB-studiet som et meget koncentreret forløb og syntes, at det var sjovt og dejligt at blive intellektuelt stimuleret, selvom eksamenerne gav et vist tidspres. Inden han startede, fik han en konsulent fra Institutet for Blinde og Svagsynede med til et formøde på uddannelsesinstitutionen for at afklare de særlige praktiske forhold omkring hans uddannelse. Under sin senere salgsuddannelse løste han et problem med at følge tavleundervisningen ved at få nogle ekstratimer med en underviser, der forklarede ham tavle-modellerne ansigt til ansigt. På den måde kunne han få det optimale ud af forløbet og afslutte med et godt resultat.

Det første job

Det første faglige job, Jens fik, var en projektansættelse. Hans opgave var at implementere IT hos en supermarkeds kæde. Han hørte om opgaven gennem en medstuderende, der arbejdede for supermarkeds kæden. Efterfølgende blev Jens ansat af en offentlig organisation som underviser og hjælpemiddelkonsulent.

Jens har søgt mange job i løbet af sit arbejdsliv. Typisk har han fået afslag med den begrundelse, at synet var i vejen. Han har dog i tidens løb fået hul igennem til nogle virksomheder, der godt ville ansætte ham, og sit seneste job fik han ved at ringe op til personalelederen i den danske afdeling af en større international virksomhed. Han præsenterede sig og sagde, at han ikke kunne se noget, men at han havde valgt, at han gerne ville arbejde for dem. Jens kom til samtale og fik et job på ordinære vilkår.

Nuværende arbejdsopgaver

Jens arbejder som account manager i en større international virksomhed og har 100 danske virksomheder som sine kunder. Han siger selv, at han 'arbejder med relationer' frem for salg, da en stor del af arbejdet er at 'netværke' og holde kontakten til kunderne ved lige. Det gør han for eksempel ved at udsende materiale, holde møder på kundens virksomhed eller på restauranter. Formålet er at sørge for, at kunderne bevarer et godt indtryk af Jens' virksomhed og bliver ved med at købe deres produkter. Han skal derfor også 'drive salget frem', som han siger, ved at foreslå nye produkter til kunderne, ordne kontrakter og afslutte handlerne. Jens kan frit vælge mellem at arbejde på virksomhedens kontor og fra sin hjemmearbejdsplads. Han foretrækker imidlertid at arbejde på kontoret for at være en del af det sociale liv med kollegerne. Det er en stor fordel for ham, at virksomheden er indrettet som 'papirløst kontor'. De eneste hjælpemidler, Jens benytter, er sin blindestok samt et forstørrelsesprogram og talesyntese.¹⁶ Ved siden af sit arbejde holder Jens foredrag for virksomheder om inspiration og motivation i hverdagen.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Det er klart, at det manglende syn skaber nogle begrænsninger, men man skal komme ud over det og lade være med at være en undskyldning for sig selv. En positiv attitude og livsfilosofi er meget vigtig. Når man går ud og siger; 'jeg vil have et job', skal man også tro på det og ville det. Man skal have så meget nerve, at man tør sælge sig selv til arbejdsgiveren og sige; 'jeg vil det her, og jeg ved godt det er en udfordring, men vi kan godt løse den sammen, men jeg vil det her'. Jens ville ikke drømme om at sende en jobansøgning uden at nævne sit handicap, da det ville være et brud på det tillidsforhold, man skal have til sin arbejdsgiver. Han mener også, at det er vigtigt at sætte sig nye mål hele tiden og tænke over, hvordan man ser sin fremtid for eksempel 5 år fremme i tiden.

Trine

Jeg elsker det, jeg laver. Men det var lettere, hvis jeg havde valgt en retning, hvor jeg var mindre afhængig af at læse.

Trine er 33 år og cand. mag. med speciale i retorik. Hun bor sammen med sin mand og deres fælles barn. Trine er helt blind på venstre øje og har meget få synsfelter tilbage på højre øje. Hun begyndte at miste synet, da hun var i starten af 20'erne og var cirka 2 år inde i sit studium.

Uddannelsen

Trines uddannelsen var ny, så de var en meget lille gruppe studerende, og hun oplevede, at hendes medstuderende reagerede fint på hendes nye situation efter synstabet. Studiet var imidlertid meget læsetungt, og det var meget krævende at omstille sig til at læse på en ny måde. Hun valgte derfor at trække sig fra læsegrupperne, fordi hun ikke kunne deltage på samme måde som før. Men hun ville ikke lade synstabet stoppe hende og gennemførte studiet med topkarakterer, fordi hun brændte for faget. Mens hun studerede, skrev Trine desuden artikler og redigerede bøger for at styrke sin faglige profil.

Det første job

Trine søgte mange job efter endt uddannelse, både efter opslag og uopfordret. Hun kom også til mange samtaler, men fik intet job. Mange af arbejdsgiverne sagde direkte, at de ikke kunne forholde sig til hendes dårlige syn. Hun startede derfor sit eget firma for at kunne arbejde som freelance skribent. Hun slap dog ikke drømmen om at komme til at arbejde i en virksomhed blandt kolleger. Derfor meldte hun sig blandt andet ind i et netværk for kvinder i erhverv, hvor et af de andre medlemmer foreslog hende at søge job hos en større dansk virksomhed. Trine skrev en uopfordret ansøgning og kom til samtale. Hun blev tilbudt ansættelse i fleksjob og valgte at sige ja for at få hul igennem til arbejdsmarkedet. Trine har en stærk faglig profil og mener desuden, at hun også fik jobbet, fordi hun blev anbefalet af en fra sit netværk, og fordi hun bidrog til virksomhedens mangfoldighedsprofil.

Nuværende arbejdsopgaver

Trine er nu vendt tilbage til at være selvstændig, fordi hun ikke fandt det, hun søgte, i jobbet. Som selvstændig har hun skriftlige kommunikationsopgaver som freelance-journalist for et landsdækkende dansk dagblad. Hun har en fast spalte, som hun blandt andet skriver anmeldelser og interviewartikler til. Udover det journalistiske arbejde fungerer hun også som sproglig konsulent på avisen. Samtidig udfører hun kommunikationsopgaver på freelance-basis for den virksomhed, hun tidligere var ansat i, fordi chefen gerne ville fortsætte samarbejdet. En af hendes kerneopgaver er generelt at holde sig opdateret omkring nyheder og pressemeddelelser, hvilket hun bruger Internettet til. I hverdagen får Trine hjælp til blandt andet informationssøgning og opslag af en personlig assistent, der kommer 2 dage om ugen. Hun læser ved hjælp af en computer med talesyntese og forstørret skrift (Zoomtekst).¹⁷

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Generelt er det vigtigt, at man bliver ved med at tro på, at det lykkes. Det er smart at vælge en uddannelse, hvor man ikke er alt for afhængig af synet. I forhold til

jobsøgningen skal man sørge for at få noget godt på CV'et, der kan opveje begrænsningerne ved synshandicappet. For eksempel kan man lave et produkt af en eller anden art, man kan vise frem til arbejdsgiveren til jobsamtalen. Det kan være en god idé at tage et fleksjob og søge videre med det i ryggen. Netværk er vigtige, og det kan være godt at få en mentor i form af en erfaren person i arbejde, der kan rådgive omkring jobsøgning og karrierevalg.

Kirsten

Mit forløb er jo egentlig en succeshistorie, hvor jeg så måske bliver indhentet lidt af den moderne verden.

Kirsten er 42 år og bor sammen med sin mand og deres 2 børn. Hun har en gymnasieuddannelse. Kirsten har en sygdom, der gradvist har givet hende dårligere syn. I dag er hun stort set blind efter at have fået grøn stær for et par år siden.

Uddannelsen

Kirsten var meget glad for at gå i gymnasiet på grund af det sociale sammenhold i klassen og var også meget glad for det højskoleophold, hun tog bagefter. Efter nogle år i arbejde overvejede hun at tage en videregående uddannelse, men havde ikke lyst til at flytte til København på det tidspunkt.

Det første job

Efter gymnasiet og højskoleopholdet fik Kirsten praktikplads hos Arbejdsformidlingen i den by, hun bor i. En af de ansatte kontaktede hendes nuværende arbejdsgiver, der tidligere havde haft en blind ansat, og anbefalede hende varmt. Hun blev ansat uden at have været igennem en egentlig ansøgningsrunde og har været der i 19 år.

Nuværende arbejdsopgaver

Kirsten er ansat som kontorassistent i fleksjob i omstillingen hos en offentlig myndighed. Hendes primære arbejdsopgaver er telefonisk kontakt med borgere, der har spørgsmål til deres sager. Til hverdag bruger Kirsten talesyntese, BrailleLite og blindestok på arbejdet.¹⁸ Hun har været der længe og er derfor den bærende kraft i enheden, og hendes kolleger benytter sig ofte af hendes store viden og gode hukommelse. Af den grund har hun også ansvar for at oplære nye medarbejdere til omstillingen. Kirsten oplever, at den teknologiske udvikling og de højere krav til effektivitet på arbejdsmarkedet har gjort det vanskeligere at være blind i hendes job. Hun er mindre glad for sit job, end hun har været tidligere, fordi IT-systemerne ikke fungerer ordentligt med hendes hjælpemidler, og fordi hendes enhed har meget travlt på grund af omstruktureringer på arbejdspladsen. Hun synes dog selv, at hendes arbejdsliv har været en succeshistorie, fordi hun har været i job så længe og har for det meste været glad for det. Når IT-systemerne driller, udnytter Kirsten i høj grad sine erfaringer og gode evner til at lytte og kommunikere med borgerne, og det gør, at hun stadig kan være en stærk ressource på arbejdspladsen.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Man skal prøve at være realistisk i forhold til, om man kan få opfyldt sin drøm om et bestemt arbejde, men kæmpe, hvis det kan lade sig gøre. Det er vigtigt at prøve, indtil man finder det, der er lige én. Man er næsten bare nødt til at springe ud i arbejdslivet og ikke være bange for at tage skridtet og kæmpe for at få det til at lykkes. Det er vigtigt at planlægge sin tid godt, både privat og på arbejdet.

Michael

Det har altid været en drøm for mig at kunne forsørge mig selv og i så lille grad som mulig være afhængig af det offentlige. Men jeg vil gerne have min hjælp, som jeg har brug for, og jeg vil også gerne prøve på at kæmpe for at få de ting, der skal til, for at kompensere for mit handicap.

Michael er 30 år og uddannet matematikøkonom. Han bor sammen med sin kone. Michael er født synshandicappet, og det er blevet gradvist forværret. I dag er han næsten blind. Alligevel har han ikke holdt sig tilbage fra at gøre ting, som andre unge drømmer om. For eksempel har han rejst jorden rundt med rygsæk sammen med en kammerat fra gymnasietiden.

Uddannelsen

Michael oplevede sin studietid som en 'fed tid', fordi han gik på et meget lille studie, hvor der var et rigtigt godt fagligt og socialt sammenhold mellem de studerende. Hans undervisere og medstuderende var gode til at dele deres forelæsningsnoter med ham, så det var lettere for ham at komme ind i stoffet. Det var også en fordel, at studiet var matematisk og derfor havde mindre tekstmængder som pensum. Mens han studerede, fik han studiejob som tutor på instituttet, og han var også med til at lave en evaluering af studiets undervisning. Han forlængede sit studium en smule, fordi han og nogle andre entusiastiske studerende overtalte nogle undervisere til at lave ekstrakurser, og han afsluttede med et rigtig godt resultat.

Det første job

Michael startede i en 1-årig projektstilling som konsulent i det offentlige kun 3 måneder efter, at han var færdiguddannet. Han blev ansat med løntilskud via en isbryderordning.

Hans strategi var at søge alle job, der så relevante ud, uanset hvor i Danmark arbejdspladsen lå. Han startede med at sende ansøgninger ud, allerede før han var helt færdig med studiet, og dannede en jobsøgningsgruppe med en række synshandicappede venner. De tippede hinanden om relevante jobopslag samt læste og gav feedback på hinandens ansøgninger.

Michael gjorde i ansøgninger til det offentlige opmærksom på, at handicappede har fortrinsret til at komme til samtale til job, de er kvalificerede til. I de tilfælde, hvor det ikke gav effekt, klagede han til Arbejdsmarkedsankenævnet. Han regnede ikke med at få et job ved at tvinge arbejdsgivere til at tage ham til samtale, men insisterede på at komme til samtale dels af principielle grunde og dels for at få samtaleerfaring.

Nuværende arbejdsopgaver

Michael er nu ansat som økonom på fuld tid og ordinære vilkår i en kommune. Hans arbejde består i at trække data ud af IT-systemerne og analysere tallene, så ledelsen kan få overblik over de kommunale budgetter. Michael kalder det selv semi-programmering, fordi han bruger nogle analyseværktøjer til at sortere og 'hive tal ud' af SAS-systemets database. Derefter præsenterer han resultaterne i tabeller med sine kommentarer til ledelsen. Udover de konkrete analyseopgaver deltager Michael også i arbejdsgrupper

omkring særlige emner, for eksempel nye budgetmodeller, hvor han ofte har været ankermanden, der har samlet mødets diskussioner i et arbejdsnotat, der kan anvendes i det videre arbejde.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Det er vigtigt, at man er afklaret med sin situation, og hvis ikke man er det, så må man se at blive det. Selvom det er hårdt nogle dage, må man blive fortrolig med sit handicap og finde sin egen måde at leve med det, så man ved, hvordan man kan håndtere det. Man skal prøve at skabe fællesskaber omkring sig, så man står sammen med andre i stedet for at klare sig alene.

Henning

Jeg synes mit synshandicap fylder meget lidt herinde på mit arbejde, fordi jeg jo har positioneret mig til, at jeg ikke skal tegne på tavlen, og jeg skal ikke lave grafiske brugergrænseflader. Det er slet ikke noget, jeg sådan har særlig meget fokus på, og jeg er temmelig sikker på, at mine kollegaer her heller ikke har det.

Henning er 47 år og uddannet EDB-assistent. Han har senere videreuddannet sig til datanom sideløbende med arbejdet. Han bor sammen med sin kone. Henning er blind og har altid set meget dårligt. Han har sat det krav til sin uddannelse og sit job, at han vil kunne klare sig selv uden personlig assistance for ikke at være afhængig af et andet menneskes øjne i hverdagen.

Uddannelse

Hennings uddannelse til EDB-assistent var et intenst forløb, der gav ham mange kompetencer, som han valgte at udvide med datanom-uddannelsen efter et par år i arbejde. Han kunne tilrettelægge sit arbejde sådan, at han kunne følge undervisning på datanom-uddannelsen en formiddag om ugen, og så lavede han lektier om aftenen. Henning var glad for uddannelsen og valgte at tage den over længere tid end normalt, for ikke at presse sig selv for hårdt med både arbejde og uddannelse.

Det første job

Som nyuddannet søgte Henning cirka 30 job, både ud fra jobannoncer i aviser og uopfordret. Han kom ikke til samtale nogen steder, indtil han blev kontaktet af personalechefen på en større virksomhed, som han havde sendt en uopfordret ansøgning. Henning mener, at det lykkedes, fordi personalechefen var villig til at give ham en chance.

I sine ansøgninger lagde Henning mest vægt på, hvad han kan lide at beskæftige sig med indenfor sit fagområde. Han ønskede ikke, at hans blindhed skulle forhindre ham i at komme i betragtning til de job, han søgte. Som noget af det sidste skrev han, at han i øvrigt var svagtseende, og at han ikke så det som noget, der ville ændre på hans muligheder for at udføre sit job. I første omgang blev Henning ansat i 6 måneder i arbejdsprøvning. Derefter har han været i ordinær ansættelse på samme arbejdsplads.

Nuværende arbejdsopgaver

Henning er ansat i en større dansk transportvirksomhed og arbejder med planlægning af virksomhedens interne IT-systemer. Hans opgave er at programmere IT-systemer, der 'skræddersys' til brugernes behov og arbejdsprocesser i virksomhedens andre afdelinger. De indledende øvelser på en konkret opgave går ud på at sætte sig grundigt ind i brugernes problem. Han finder det udfordrende og sjovt 'at lære en anden verden at kende', når han skal forstå brugernes verdener og derefter lave nogle gode løsninger, der passer til deres arbejde. Udover den konkrete programmering deltager Henning derfor i bruger- og designmøder og har løbende kontakt med brugere og andre planlæggere, blandt andet per mail. Henning mener, at hans styrke ligger i, at han koncentrerer sig og er ekstremt omhyggelig med sit arbejde.

Efter Hennings opfattelse har den teknologiske udvikling givet synshandicappede helt nye muligheder på arbejdsmarkedet. Selv benytter han primært et talesynteseprogram på computeren¹⁹. Den type programmer har revolutioneret blindes adgang til information, og det er derfor, han kan udføre sit arbejde. En sjælden gang er han nødt til at scanne noget ind, men de fleste ting kan nemt skaffes i elektronisk form. Han færdes med stok.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Man skal satse på et arbejde, hvor man selv kan løfte opgaven og udføre arbejdet uden at være afhængig af andre. Desuden skal man forsøge at klare uddannelsen på samme vilkår som sine medstuderende – det giver selvtillid, når man ved, at man kan klare det samme som de seende studerende. Lær punktskrift, for det er vigtigt at kunne tage noter. Det er vigtigt at blive god til at kommunikere og tilpasse sit kropssprog og sin mimik, så seende kolleger bliver mindre bevidste om, at man er anderledes. Sidst, men ikke mindst, er det godt at have noget fagligt, som man er rigtig god til.

John

Jeg er simpelthen opdraget med, at selvfølgelig skulle jeg have et arbejde ligesom alle andre (..) det har jeg faktisk aldrig sat spørgsmålstegn ved.

John er 47 år gammel og uddannet cand.scient.pol. Han bor sammen med sin kone. Ud over sit fuldtidsarbejde er han meget aktiv i forskellige foreningsammenhænge. John er født svagsynet og blev helt blind som 9-årig.

Uddannelsen

John oplevede studiestarten som en stor udfordring, fordi han flyttede til en anden by, så både studiet og alt andet i omgivelserne var nyt. Han lagde det meste af sit sociale liv i frivilligt organisationsarbejde og musik frem for på studiet. I et år havde John en voluntørstilling på deltid i en offentlig organisation som studiejob.

Det første job

John fik sit første job gennem sit netværk i frivilligt organisationsarbejde og har siden skiftet stilling flere gange ved sammenlægninger af organisationer eller via netværk. I første omgang blev han ansat i en arbejdsprøvning og senere i et job med offentligt løntilskud og dernæst i en almindelig fuldmægtigstilling i det offentlige.

Når John sender jobansøgninger, vedlægger han et bilag på en side, hvor han skriver om sit synshandicap. I bilaget forklarer han, at han er vant til ikke at kunne se, og fortæller hvordan han gør forskellige ting samt at hjælpemidler ikke er en udgift for virksomheden. Så behøver han ikke bruge plads på det i selve ansøgningen, men arbejdsgiveren kan stadig få stillet sin nysgerrighed.

Nuværende arbejdsopgaver

John er til daglig ansat som udviklingskonsulent på en uddannelsesinstitution. Sammen med sine kolleger udvikler og igangsætter han projekter om for eksempel organisatorisk eller pædagogisk udvikling, der både tilgodeser skolens, kundernes behov og den nyeste lovgivning. Hans konkrete opgaver er at beskrive nye projekter og styre deres afvikling ved blandt andet at deltage i arbejdsgruppemøder og arrangere seminarer på skolen eller andre steder. Jobbet indebærer derfor også en del rejseaktivitet rundt omkring i landet. Derudover skriver han rapportering fra projekterne og har ansvar for statistik og anden rapportering til skolens årsberetning. Han beskriver selv sine opgaver og sit arbejdsliv som meget varieret og fremhæver, at han som konsulent skal holde sig orienteret i dagspressen og ny faglig litteratur. John lægger vægt på, at hans arbejdsliv har udviklet sig i retning af mere ledelses – og udviklingsarbejde, hvor der er stor vægt på fagligt samarbejde, og det trives han med. Hans styrke i forhold til de job han har haft, er, at han er et engageret menneske og tænker langsigtet. Han er god til at få styr på store informationsmængder og til at bryde store problemstillinger ned og planlægge projekter, så tingene hænger sammen.

I sit daglige arbejde bruger John forskellige hjælpemidler, der sætter ham i stand til at klare sit job på lige fod med sine seende kolleger. Han bruger scanner samt talesyntese på sin computer, skriver punktskrift og har sin egen punktprinter.²⁰ Johns personlige

assistent læser blandt andet korrektur på det, han sender ud af huset, og sætter tabeller op for ham.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

I forhold til at vælge uddannelse skal man først og fremmest vælge efter sine interesser frem for at uddanne sig til en konkret jobfunktion. Det handler om at få kompetencer indenfor noget, som man kan lide at beskæftige sig med – og selvfølgelig være realistisk med hensyn til de praktiske begrænsninger. I forhold til at få et job skal man sørge for at få så meget praktisk erfaring som muligt, allerede mens man læser.

Ida

Dit arbejdsliv bliver rigtig godt, når du når dertil, hvor du ikke længere gør det for at overbevise både andre og dig selv og heller ikke gør det, fordi du tror, at du skal præstere noget ekstra, fordi du er blind.

Ida er 46 år, er uddannet psykolog og har for nylig taget en 3-årig efteruddannelse i systemisk terapi. Hun bor sammen med sin mand. Hun blev blind som 22-årig efter en øjenoperation, hun fik foretaget, mens hun ventede på at komme til at læse medicin. På grund af synshandicappet valgte hun i stedet psykologistudiet og er meget glad for sit fag.

Uddannelsen

Ida oplevede sit studie som en god tid, selvom det var hårdt, fordi hun samtidig skulle vænne sig til at leve som blind. Hun var bekymret over, om hendes medstuderende ville samarbejde med hende. Det var dog aldrig et problem i praksis, tværtimod, selvom hun ofte samarbejdede med nye mennesker, fordi studiet var meget sammensat. Gennem et praktikophold fik hun bekræftet, at hun havde valgt det rigtige studium, og at hun kunne fungere på lige fod med sine seende kolleger. Ida har for nylig afsluttet en 3-årig efteruddannelse sideløbende med sit arbejde. Hun beskriver det som 'noget af det bedste, jeg har gjort for mig selv', fordi det har givet hende ny faglig inspiration.

Det første job

Ida fik sit første job i en dansk interesseorganisation gennem en kombination af netværk og uopfordret ansøgning. Hun skrev i ansøgningen, at hun var blind, men at hun havde gennemført et psykologistudium som blind og derfor havde en masse teknikker til at begå sig på lige fod med andre. Hun nævnte også direkte i ansøgningen, at hun stillede sig til rådighed for spørgsmål, hvis arbejdsgiveren var bekymret for, om hun kunne klare jobbet som synshandicappet.

I første omgang tilbød organisationen, at Ida kunne blive timeansat og træde til, når der var brug for hende. Hun fik hurtigt mange timer og blev ansat som vikar ad flere omgange, indtil hun blev fastansat. Hun er stadig fastansat i organisationen i dag.

Nuværende arbejdsopgaver

Ida arbejder som psykolog i en rådgivningsenhed for alvorligt syge mennesker, hvor hun blandt andet yder støtte per telefon. Når hun har telefonvagt på støttelinjen, modtager hun opkald fra både patienter og pårørende. Samtalerne varierer meget og kan handle om såvel selve sygdomsbehandlingen som praktiske spørgsmål omkring sygdomsforløb eller deciderede psykologsamtaler. Når hun modtager et opkald, ved hun derfor ikke på forhånd, hvad samtalen kommer til at handle om, eller om den varer 10 minutter eller 1 time. Derudover afholder hun individuelle psykologsamtaler, og en dag om ugen gruppeterapi et andet sted i byen. Derfor afholder hun også individuelle visitationssamtaler for at vurdere, hvordan en bruger kan indgå i gruppeterapi. Hun har også ansvaret for at yde supervision og støtte til de timelønnede medarbejdere i rådgivningen samt ansættelse og uddannelse af nye medarbejdere. Ida har derfor også en del koordinerende opgaver, udover de faste telefonvagter og terapi-sessions.

Ida bruger blandt andet IT til arbejdets administrative opgaver såsom at registrere dagens samtaler. Foreningens registreringsprogram til samtalerne er ikke kompatibelt med talesyntesen²¹, så Ida logger dem i første omgang på diktafon til sin personlige assistent, der møder 1 dag om ugen og registrerer samtalerne elektronisk. Hun bruger også assistenten til at læse post eller vigtige faglige artikler samt brevskrivning og lignende.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Ida mener, at åbenhed omkring egne bekymringer og begrænsninger er vigtigt. Man skal ikke være bleg for at sige til en kollega; 'det her kan være mere besværligt for mig end for dig, kan vi gøre noget sammen for at løse det?'. Det kræver, at man er ærlig både over for sig selv og over for andre.

Kenneth

Hvis jeg en dag opdager; 'jamen det her, det kan jeg ikke', jamen så finder jeg jo bare en anden måde at gøre det på. Jeg har altid fundet nogle smutveje.

Kenneth er 32 år og uddannet folkeskolelærer. Han bor alene og er meget aktiv i sin fritid, hvor han dyrker megen sport og er sammen med sine venner. Kenneth blev svagsynet i teenageårene på grund af en arvelig øjensygdom. Han har aldrig brudt sig om at fortælle folk om sit synshandicap og skjuler det for de fleste. Derfor gik der 4 år, før hans kolleger fik noget at vide og de børn, han underviser, ved det ikke.

Uddannelsen

Umiddelbart efter gymnasiet fik Kenneth job som lærervikar på en folkeskole gennem sit private netværk. Han var vild med jobbet og valgte at uddanne sig til folkeskolelærer. Kenneth var skuffet over det faglige indhold på uddannelsen men færdiggjorde den, fordi han brændte for at arbejde som skolelærer. Han brugte en stor del af sin tid på relevante studiejob på et fritidshjem og i en ungdomsklub, der gav ham praktisk faglig erfaring til CV'et og anbefalinger, der supplerede hans gode eksamensresultat fra uddannelsen.

Det første job

Efter endt uddannelse søgte han job på 8 forskellige skoler og fik tilbudt de 7. Han mener selv, at han havde let ved at få job, fordi han er mand, havde mange relevante ting på CV'et og havde klaret sig godt på seminarierne. Han skrev ikke noget om sit synshandicap i ansøgningerne. Han valgte at sige ja til jobbet på den skole, hvor han tidligere var ansat som vikar, og rektor kendte derfor til hans synshandicap i forvejen.

Nuværende arbejdsopgaver

Som skolelærer består Kenneths daglige arbejde primært af klasseundervisning. Han underviser i idræt på 1., 3. og 6. klassetrin. Desuden underviser han i matematik, musik og dansk. Han fungerer også som støttelærer i matematik samt som gangvagt nogle dage om ugen og har forældresamtaler om aftenen i nogle perioder af skoleåret. Han underviser cirka 6 timer om dagen, ofte fra 8-14, og bruger mindst et par timer ekstra hver dag på at forberede sig. Til gengæld tages der hensyn i skemalægningen, så han ofte er vikar og underviser i idræt, der ikke kræver så meget forberedelse. Kenneth kan bruge sit syn til at genkende børnene ved at kigge på deres tøj og deres måde at bevæge sig på, og indtil for nylig har han kunnet bruge skolens computere ved at ændre på skærmopløsningen. Nu har han fået installeret forstørrelsesprogram på en af skolens computere, da synet er blevet lidt svagere. Kenneth trives godt med sit arbejde. Han føler, at han er kommet på rette hylde, elsker børnene og føler, at det er gengældt.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

I forhold til uddannelsesvalg skal man vælge noget, man brænder for, og gøre det ordentligt. Man skal selvfølgelig være realistisk nok til at vide, at der er nogle ting, man ikke kan blive, når man har dårligt syn – så må man satse på det næstbedste. Når man søger job, er det vigtigste ikke at give op og at være sig selv til samtalerne. Generelt gælder det om at se sit handicap som en fejl, men ikke noget værre end det – så er man kommet langt!

Tanja

Jeg ville ikke være den svagsynede Tanja, men jeg ville være Tanja, som var svagsynet.

Tanja er 29 år og uddannet pædagog med speciale i idræt. Hun bor alene. Tanja blev blind som 23-årig, få måneder før hun skulle starte på seminariet. Efter flere øjenoperationer er Tanja i dag svagsynet.

Uddannelsen

Tanjas studietid var præget af, at hun blev opereret 6 gange, mens hun studerede, men hun gennemførte alligevel sit studium på normeret tid og med rigtig flotte karakterer. Det var hårdt, at hun måtte vælge nogle faglige idrætsaktiviteter fra på grund af sit synshandicap, men Tanja valgte i stedet at fokusere positivt og dyrke nogle andre, som hun kunne mestre; 'det var skægt', fortæller hun; 'det var rigtig skægt'. Hun var glad for samarbejdet med de andre studerende, der var flinke til at tage hensyn til hende, og da hun kom i praktik, fik hun manet alle sine fordomme om seendes berøringsangst overfor blinde i jorden, fordi hun blev godt modtaget.

Det første job

Da Tanja var færdiguddannet, søgte hun en opslået stilling i en institution, hvor hun tidligere havde arbejdet i 6 måneder som pædagogmedhjælper, men de pædagoger, hun var til samtale hos, kendte hende ikke. Hun havde specialiseret sin uddannelse i retning af idrætspædagogik og havde gode forslag til, hvordan man kunne udnytte institutionens udendørsarealer bedre. Derudover havde hun fået 13 i sit bachelorprojekt om pædagogiske læreplaner i børnehaver. Da der var en ny lov på vej om brug af læreplaner, gjorde alt dette hende til en meget attraktiv ny medarbejder for institutionen.

Tanja skrev ikke om sit synshandicap i ansøgningen, men fortalte om det til samtalen og om de begrænsninger, det medfører. Hun oplevede ikke, at de var nervøse for at ansætte hende af den grund. Generelt er hun god til at sige til og fra. Hun har fra starten gjort det klart, at kollegerne gerne må spørge til det, og at hun forventer, at de tager det op med hende, hvis de er usikre eller har et problem med noget.

Tanja arbejder stadig som pædagog og er utrolig glad for sit arbejde og for, at hun kan give børnene mulighed for at udvikle deres bevægelsesglæde. Hun tager del i de projekter, der sættes i gang i institutionen, og er med til stort set det hele, bortset fra perle-arbejde med børnene og andre ting, der kræver et godt syn. Hvis der er en, der har et sår, får hun en af de andre pædagoger til at tjekke, hvor dybt det er. Tanja benytter ingen særlige hjælpemidler, men når hun er ude på legepladsen med børnene, bevæger hun sig mere rundt end de seende pædagoger for at følge med i, hvad børnene laver.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Der er nogle naturlige begrænsninger i forhold til valg af uddannelse som synshandicappet. Man bliver bare hverken læge eller chauffør. Men bortset fra det kan man ret meget. I forhold til at komme i arbejde er det vigtigt at være så åben omkring sit synshandicap - så meget man nu har lyst til at være. Og så skal man som synshandicappet gøre sig nogle tanker om, hvad man kan tilbyde den her arbejdsplads.

Sanne

Jeg kan med ro i sjælen sige, at mit synshandicap ikke har nogen betydning for mit arbejde, fordi jeg har gennemført studiet på almindelig tid på almindelige vilkår. Det har jeg også sat en ære i undervejs.

Sanne er 26 år og uddannet civilingeniør med speciale i bioteknologi. Hun bor sammen med sin kæreste. Sanne har en medfødt sygdom, der har gjort hende svagsynet, siden hun var 10-12 år gammel.

Uddannelsen

Sanne oplevede studiet som en 'fed tid', fordi hun deltog i de fleste sociale aktiviteter og kunne dygtiggøre sig med den nyeste viden i undervisningen. Hun var blandt andet frivillig rusvejleder for nye studerende i 4 år af studiet. Når hun enkelte gange havde brug for hjælp på studiet, brugte hun sine studiekammerater, men for det meste fandt hun på sine egne kreative løsninger, for eksempel ved at bruge kikkert, når hun skulle lave laboratorieøvelser. Hun overvandt også følelsen af at vække opsigt på studiet, når hun brugte kikkerten til forelæsningsne. Sideløbende med studiet var Sanne også engageret i frivilligt organisationsarbejde. Hun lægger vægt på at være dygtig og har selv lagt et højt niveau i sit studium, som hun har gennemført tæt på normeret tid.

Det første job

Sanne begyndte at sende ansøgninger afsted, allerede før hun havde afsluttet sit studium. Hun fulgte anvisningerne i Karrierevejviseren, der er en gratis publikation til studerende og nyuddannede om jobsøgning. Hun fik nogle studiekammerater til at give feedback på ansøgningerne, inden hun sendte dem afsted, og fik også lov til at læse nogle af de ansøgninger, som hendes venner havde haft succes med.

Hun skrev intet om synshandicappet i ansøgningerne, men eksperimenterede med forskellige måder at fortælle arbejdsgivere om sit synshandicap til ansættelsessamtalen. Hun mente godt, at hun kunne vente med at sige det til samtalen, fordi hun havde brugt mindre tid på gennemførelsen af sin uddannelse end gennemsnittet af studerende og desuden havde gennemført den på almindelige vilkår. Sanne kom i starten til samtale på hver anden ansøgning, hun sendte ud. Til samtalerne kom hun frem til, at det fungerede bedst, når hun fortalte om synsnedsettelsen som en del af sin personlige præsentation. Hun nævnte, at hun har et synshandicap, og at hun derfor ikke genkender folk på afstand. Det affødte en del spørgsmål om hvordan hun gør ting, om hun kan læse lige så hurtigt som andre med mere.

Sanne mener selv, at hun fik sit nuværende job, fordi kemien til jobsamtalen var rigtig god. Derudover havde det sikkert også betydning, at chefen havde en svagsynet i familien, og at Sanne havde læst et fag sammen med en af de andre, der sad i udvalget. På den måde var handicappet afmystificeret fra starten.

Nuværende arbejdsopgaver

Sanne arbejder med kvalitetssikring i en offentlig virksomhed, hvor hun laver review på den dokumentation, som akademikere afleverer som bevis på, at de overholder de

opstillede krav til det udstyr, de bruger i en produktion. Hendes opgave er blandt andet at vurdere laboratorieudstyr og lave computervalideringer. Hendes dagligdag veksler derfor mellem at læse samt vurdere, om dokumentationspapirerne stemmer overens med kravene, holde feedbackmøder og godkende samt registrere dokumentationen i databaser. Sanne har derfor megen kontakt med de folk, hun laver review for, i sin dagligdag. Hun bruger CCTV, Zoom Text på computeren, læsebriller og kikkert, der alle hjælper hende til at se små ting eller småt skrevet tekst.²²

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

I forhold til uddannelsesvalg skal man vælge en fornuftig uddannelse, man interesserer sig for, og en studieform, man kan leve med. Hvis der er ting, man ikke kan under studiet, for eksempel læse tykke bøger meget hurtigt, er det vigtigt, at man bidrager med noget andet til sin studiegruppe, som kan kompensere for det. Det kan for eksempel være at skabe overblik og finde den røde tråd i en opgave eller diskussion eller at bidrage til det sociale liv i gruppen. Det er nok lidt alfa og omega, at man kan danne sig nogle sociale forbindelser, så det er meget vigtigt, at man laver en studiegruppe. I forhold til jobsøgning er det vigtigt at søge alt, hvad man overhovedet kan, og tage, hvad man kan få til at starte med, så man kommer i gang på arbejdsmarkedet. Kemi til jobsamtalen betyder meget, og så er sådan noget som kropssprog og opførsel vigtigt. Det er muligvis lidt sværere, når man ikke kan se mimikken hos den, man sidder overfor, men så er man til gengæld vant til at aflæse folk på andre måder. Hvis man smiler og er venlig, opnår man en positiv reaktion fra næsten alle.

Anne

Vær udadvendt, og lad være med at virke mere blind end man egentlig er. Det kan godt være, man er synshandicappet, men så er det altså heller ikke værre.

Anne er 30 år og uddannet jurist. Hun bor sammen med sin kæreste og deres lille datter. Anne er næsten helt blind. Hun er født synshandicappet, men kunne læse normalt frem til 5. klasse, hvor hendes syn blev for dårligt på grund af grå og grøn stær.

Uddannelsen

Anne oplevede sin studietid som en 'fed tid', fordi hun var med i mange sociale ting med sine studiekammerater. Hun lærte dem primært at kende gennem studiegrupper, hvor man samledes for at støtte hinanden i læsningen. Anne sørgede for at hænge i med studierne, så hun gennemførte sin uddannelse med et godt resultat.

Det første job

Som nyuddannet søgte Anne mange job. Hun kom også til mange samtaler, men alligevel gik der et år, før hun blev tilbudt et job - hun fik faktisk 2 tilbud samtidig. Når hun gik til jobsamtaler, fik Anne sin far til at ledsage sig derhen, så hun ikke skulle bruge energi på at finde ud til et fremmed sted. Da hun havde fået jobbet, besøgte Anne sin nye arbejdsplads med en mobility-instruktør fra Institutet for Blinde og Svagsynede, der hjalp hende med at lære stedet at kende.

Hun mener selv, at hun blev tilbudt begge job, fordi hun selv foreslog, at hun kunne starte på fuld tid med løntilskud i en form for prøveperiode. Desuden havde den virksomhed, hun sagde ja til, tidligere haft en synshandicappet ansat. Efter prøveperioden er Anne ansat på fuld tid på ordinære vilkår.

Nuværende arbejdsopgaver

Anne er ansat som sagsbehandler i staten. Hendes opgave er at vurdere, om de sager, der kommer ind, indeholder principielle spørgsmål, som hendes afdeling skal tage juridisk stilling til. Anne præsenterer sine juridiske afgørelser for en ledelsesgruppe på møder, hvor ledelsen tager endeligt stilling til sagerne. Vejledning til kommunerne i den gældende lov og praksis (fortolkning af loven) er et andet af Annes ansvarsområder. Det klarer hun dels ved, at hun har telefonvagter på kontoret og dels ved, at hun underviser sagsbehandlere ude i kommunerne. Derudover laver hun praksisundersøgelser, hvor hun laver faglige vurderinger af, hvordan blandt andet kommunerne behandler borgernes sager, ud fra den gældende lovgivning, og samler resultaterne i en rapport. Fordi hun har en del erfaring på arbejdet, får Anne også opgaver, hvor hun skal formulere udkast til høringssvar til nye lovforslag på hendes fagområde.

På arbejdet ligner hendes hverdag meget de andre sagsbehandleres, bortset fra at hun scanner sagerne ind og får dem læst højt af computerens talesyntese.²³ Hun har en personlig assistent 20 timer om ugen, der blandt andet hjælper hende med at ordne sagerne, så hun nemt kan finde rundt i dem.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

I forhold til valg af uddannelse anbefaler Anne, at man som ung synshandicappet vælger noget, hvor man er sikker på, at man kan få arbejde, og at man vælger et arbejde, som man med rimelighed kan bestride i hverdagen. Under uddannelsen skal man sørge for at få nogle gode karakterer, så arbejdsgiverne tænker; 'OK, men hun kan sgu godt et eller andet, hende dér'. Generelt mener Anne, at det er vigtigt at være udadvendt og undgå, at synshandicappet kommer til at fylde for meget, når man møder nye mennesker.

Karen

Mit arbejde giver mig den der personlige udfordring, og det giver mig en identitet. Jeg har det jo godt med at gå på arbejde hver dag og møde mennesker (..) og arbejde med noget jeg godt kan lide og bruge den uddannelse, jeg har fået.

Karen er 46 år og uddannet jurist. Hun bor sammen med sin mand og er meget aktiv i forskellige organisationer. Karen har været synshandicappet, siden hun var barn, og er i dag næsten blind. Hun har også et bevægelseshandicap, der hæmmer hende i hverdagen.

Uddannelsen

Karen tænker tilbage på sin studietid som en 'dans på roser', fordi hun i høj grad selv kunne tilrettelægge sin tid. Til gengæld havde hun svært ved at 'sælge sig selv' og skabe sociale netværk, så hun selv kunne vælge frit, hvem hun ville lave gruppearbejde med. Karen havde flere længere sygeperioder under studierne på grund af bevægelseshandicappet. Hun udnyttede tiden til at læse op på pensum, så hun ikke kom for langt bagud i studierne. Når hun fokuserede sin energi på studierne i sygeperioderne, var det også lidt lettere at komme ovenpå, og hun gennemførte stort set studiet på normeret tid, udover sygeperioderne. Karen valgte blandt andet universitet efter dets handicapvenlige politik, og ved siden af studierne startede hun selv en handicappolitisk forening for unge med det samme bevægelseshandicap, som hun selv har.

Det første job

Da Karen var færdiguddannet, valgte hun at gå efter at komme i arbejdsprøvning i stedet for at prøve at komme direkte i ordinær beskæftigelse. Det skyldes, at andre synshandicappede i hendes netværk havde negative erfaringer med at finde job, og at hun havde behov for at afprøve egne evner og grænser som jurist på en arbejdsplads. Det var hendes netværk fra frivilligt organisationsarbejde, der skaffede hende en arbejdsprøvning i en statslig virksomhed. Karen brugte arbejdsprøvningen til at bevise, at hun duede, så det var en meget hård tid - som at være til eksamen i 10 måneder. Hun blev ved med at bede om opgaver, sagde aldrig nej, og nogle opgaver var langt sværere, end hun egentlig kunne klare. Hun klarede dem alligevel, selvom mange aftener blev taget i brug. Efter 10 måneders arbejdsprøvning blev hun ansat i et 6 måneders vikariat på ordinære vilkår. Vikariatet blev forlænget 3 måneder, og efterfølgende blev hun fastansat.

Nuværende arbejdsopgaver

Karen arbejder stadig som jurist i den samme virksomhed. Hendes hovedopgave er at rådgive 20-25 tilsynsførende indenfor et bredt fagområde. Konkret består hendes arbejde i, at hun dels giver juridisk rådgivning til de tilsynsførende, som arbejder 'ude i marken', og dels er hun med i retten sammen med anklagemyndigheden. I praksis er det Karen, der forbereder sagerne, samler og analyserer bevismaterialet, der ofte er billedmateriale. Når politiets anklagere fører sagen i retten, er hun med som juridisk ekspert, og på den måde følger hun sagerne fra start til slut. Fordi billeder bruges som bevismateriale, bruger Karen jævnligt sine juridiske kolleger til sparring for at sikre, at de bliver tolket korrekt. Ud over det oplever hun, at hun fungerer på lige fod med kollegerne.

Som supplement til sit faglige arbejde har Karen i en årrække været næstformand i organisationens samarbejdsudvalg. Hun har en del opgaver som tillidskvinde og har også taget tillidsmandskurser gennem arbejdet. I sin dagligdag er hun generelt i kontakt med mange mennesker, både som juridisk rådgiver og som tillidskvinde, og retsmøderne betyder også, at hun jævnligt rejser til nærliggende byer.

Karen benytter en computer med talesyntese, en BrailleLite og et CCTV i sin hverdag på arbejdspladsen.²⁴ Hun har også personlig assistance 20 timer om ugen.

Computersystemet på Karens arbejdsplads er ikke kompatibelt med talesyntesen, så assistenten må trække tingene ud til hende. Derudover læser assistenten korrektur på ting, Karen har skrevet, som skal ud af huset, og lægger dokumenterne ind i IT-systemet, så de kan blive journaliseret.

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Man skal vælge uddannelse efter, hvad man interesserer sig for. Hvis man vælger en uddannelse, der er rimelig bred, kan man rette sig ind efter, hvad der interesserer én hen ad vejen. I forhold til jobsøgning er det vigtigt at arbejde for at komme ind via en isbryderordning, jobtræning, arbejdsprøvning eller lignende, før man har gået ledig så længe, at man har mistet modet. Karen mener at, man bør skrive i en ansøgning, at man er blind, men det er naturligvis op til én selv. Hvis man vælger at lade være, skal man kunne tåle nogle hug. For mange blinde og svagsynede kunne det være godt at få personlig sparring med én, der for eksempel tør fortælle folk, hvordan de skal tilpasse deres kropssprog, så det ikke bliver en barriere i jobsamtalen. Det, man har brug for, er den rette blanding af spark og støtte.

Thomas

Du får ikke jobbet serveret - og du får det slet ikke serveret, når du har en begrænsning. Så skal du selv være fremme i skoene og bevise, at du kan.

Thomas er 31 år og uddannet socialrådgiver. Han bor sammen med sin kone og deres lille barn. Han bruger en stor del af sin fritid på at dyrke sport på eliteniveau. Thomas har altid været svagsynet som følge af en medfødt sygdom. Han blev helt blind som 16-årig.

Uddannelsen

Thomas fandt studiet teoretisk interessant, men syntes det var kedeligt, fordi det primært var teoretisk orienteret, og fordi det sociale liv ikke fungerede ret godt. Studiet var meget præget af gruppearbejde, og dér sørgede han for at gøre sig fagligt stærk i grundstoffet for at være en ressource i gruppen. De sidste år havde han et godt samarbejde med den samme makker på gruppeopgaverne. Da han var i praktik, blev han bekræftet i, at det var den rette vej for ham, og i at han kunne bestride arbejdet. Det gav ham et fagligt 'boost', og han gennemførte studiet på normeret tid, fordi han gerne ville ud og arbejde med faget i praksis.

Det første job

Thomas gik allerede i gang med at søge arbejde under de sidste par måneder af studiet. Han søgte uopfordret i alle kommuner i nærheden af bopælen, både socialrådgiver-job og andre ting, fordi han gerne ville hurtigt i gang. Da han havde afsluttet studiet, var han til 3 samtaler, fik tilbudt 2 job og valgte at starte som barselsvikar i en offentlig institution kun en måned efter uddannelsen var afsluttet.

Thomas skrev i ansøgningen, at han var blind og havde været svagsynet før samt at han havde kendskab til de elektroniske hjælpemidler. Han valgte bevidst at skrive meget lidt om synshandicappet og dets implikationer. Han mener, at der kan ende med at stå for meget mellem linierne, hvis man skriver meget om synshandicappet i ansøgningen. Derfor skriver han kun lidt i ansøgningen og vil hellere forklare det, hvis han bliver kaldt til samtale.

Nuværende arbejdsopgaver

Thomas arbejder nu som socialrådgiver i en kommunal forvaltning. Han er ansvarlig for behandling af sager for borgere, der er på overførselsindkomst. Det er hans opgave at afklare, hvad der videre skal ske og eventuelt visitere borgerne til forskellige hjælpeordninger. Han har derfor megen personlig kontakt med borgerne, både ansigt til ansigt og telefonisk. Udover den personlige kontakt hvor disse spørgsmål skal afklares, består Thomas' opgaver i høj grad af administration, herunder elektronisk registrering til statistik og skriftlig korrespondance med andre myndigheder om de enkelte sager. Arbejdet er temmelig individuelt, eftersom hver socialrådgiver har ansvar for sin 'sagsstamme'.

Thomas' personlige assistent på 20 timer om ugen sørger for det praktiske administrative arbejde med at læse post, udfylde blanketter, sende breve og holde almindelig orden i

hans papirer. Derudover benytter han talesyntese på computeren, scanner og punktprinter samt BrailleLite.²⁵

Gode råd til synshandicappede om uddannelse og job

Man skal se på, hvor éns ressourcer, kompetencer og muligheder er, i stedet for at fokusere på de ting, man ikke kan. Man skal vælge sin uddannelse efter det og være realistisk i forhold til, hvor man kan få et arbejde. Det gælder om at være fremme i skoene, når man kommer ud i et arbejde, for man skal bevise, at man kan noget. Man er nødt til at kunne håndtere, at der bliver stillet krav, for der er ikke nogen, der kommer hen og siger; 'nå men skal vi lige kigge på det?'. Man bliver nødt til at gøre det selv.

Bilag 1 Undersøgelsens datamateriale og metode

Datamateriale

Undersøgelsen bygger på interview med 15 blinde og svagsynede, der alle er erhvervsaktive. Informanterne er udvalgt, så de dækker et bredt spektrum af forskelligheder i forhold til synsstatus (blinde, stærkt svagsynede og svagsynede), køn, alder, erhverv og bopæl. Denne udvælgelse er foretaget for bedst muligt at indfange variationer i livshistorier og arbejdserfaringer for blinde og svagsynede i erhverv. Alle informanter er i rapporten blevet anonymiseret og har fået nye navne.

Interviewene har varet 1-2 timer, de fleste cirka 1½ time, og er semi-strukturerede omkring et sæt tematiske spørgsmål:

- Hvad har betydning i forhold til adgangen til arbejdsmarkedet for blinde og svagsynede?
- Hvordan opleves arbejdslivet, og hvilke funktioner bestrides?
- Hvilken betydning har sociale kompetencer for at komme og være i arbejde?
- Hvilke personlige egenskaber er vigtige?
- Hvilke praktiske og personlige udfordringer mødes i arbejdslivet, og hvordan tackles de?

Ovenstående er ikke konkrete interviewspørgsmål, men de emner, som er ønsket belyst med undersøgelsen. Da interviewene er semi-strukturerede, har de enkelte temaspørgsmål forskellig vægt i interviewene. Datamaterialet rummer viden om både praktiske, sociale og personlige faktorer, der dækker væsentlige aspekter i forhold til vellykket integration, herunder forskelle på synsstatus og synsnedsets indtræden. Alle interview er blevet optaget og efterfølgende transskriberet ordret.

Analyse

Analysen er foretaget med udgangspunkt i de overordnede spørgsmål: Hvornår gør blindhed eller svagsyn en forskel for oplevelsen af at være på arbejdsmarkedet og ikke mindst, hvornår holder synsstatus op med at gøre en forskel? Mønstre og forskelle i forhold til disse spørgsmål blevet samlet under temaerne 'Adgangen til arbejdsmarkedet', 'Uddannelsesforløbet', 'Arbejdslivet', 'Sociale netværk' samt 'Personlige og sociale kompetencer'. Analysens genstand er således informanternes konkrete erfaringer, strategier og metoder indenfor disse temaer. Synshandicappedes integration på arbejdsmarkedet som minoritetsgruppe på et seende arbejdsmarked udgør samtidig det perspektiv, som mønstre og forskelle indenfor disse temaer tolkes i forhold til.

Synsstatus

I undersøgelsen skelnes mellem blind, stærkt svagsynet og svagsynet. Data om informanterne er indledningsvis leveret af Institut for Blinde og Svagsynede og er siden afklaret via informanternes egne definitioner. Alle er blevet spurgt om deres synsstatus. De har primært givet praktiske forklaringer og i mindre grad faglige betegnelser såsom diagnoser, synsbrøker og 'kikkertsyn'. I enkelte tilfælde har skellet mellem blindhed og stærkt svagsynethed været utydeligt, og her er informantens forklaring af synshistorik og behov for hjælpemidler anvendt til at afklare, om vedkommende betegner sig selv som blind eller stærkt svagsynet.

Bilag 2 Deltagerne i undersøgelsen

Deltagerne i undersøgelsen præsenteres her med henblik på fordeling på synsstatus, køn og alder.

Helt overordnet fordeler informanterne sig således i forhold til synsstatus, alder og køn:

- 8 er blinde, heraf 4 mænd og 4 kvinder.
5 blinde er 25-40 år og 3 er 40-50 år.
- 4 er stærkt svagsynede, heraf 2 mænd og 2 kvinder.
3 stærkt svagsynede er 25-40 år og 1 er 40-50 år.
- 3 er svagsynede, heraf 1 mand og 2 kvinder.
Alle svagsynede er 25-30 år.

Denne fordeling på informanternes synsstatus, køn og alder kan illustreres i nedenstående Tabel 1 og 2.

Tabel 1: Undersøgelsens deltagere fordelt på synsstatus og køn

Køn	Mænd	Kvinder	I alt
Synsstatus			
Blind	4	4	8
Stærkt svagsynet	2	2	4
Svagsynet	1	2	3
I alt	7	8	15

Tabel 2: Undersøgelsens deltagere fordelt på synsstatus og alder

Alder	25-40 år	40-50 år	I alt
Synsstatus			
Blind	5	3	8
Stærkt svagsynet	3	1	4
Svagsynet	3	0	3
I alt	11	4	15

Bilag 3 Deltagernes uddannelsesvalg

Informanternes fordeling på lange og mellemlange videregående uddannelser samt erhvervsuddannelser beskrives i dette bilag.

- 8 har en lang videregående uddannelse bag sig, heraf 5 kvinder og 3 mænd. 4 er blinde, 3 er stærkt svagsynede og 1 er svagsynet.
- 2 mænd og 2 kvinder har en mellemlang videregående uddannelse. På tværs af køn er 2 svagsynede og 2 blinde.
- 2 mænd, 1 blind og 1 stærkt svagsynet har en erhvervsuddannelse bag sig.
- 1 kvinde har en gymnasial uddannelse og har derefter arbejdet i 19 år på samme arbejdsplads.

Denne fordeling på informanternes uddannelsesniveau, køn og synsstatus kan illustreres i nedenstående Tabel 4 og 5:

Tabel 4: Informanternes uddannelsesniveau fordelt på køn

Uddannelsesniveau	Mænd	Kvinder	I alt
Lang videregående	3	5	8
Mellemlang videregående	2	2	4
Erhvervsuddannelse	2	0	2
Ingen videregående uddannelse	0	1	1
I alt	7	8	15

Tabel 5: informanternes uddannelsesniveau fordelt på synsstatus

Uddannelsesniveau	Blind	Stærkt svagsynet	Svagsynet	I alt
Lang videregående	4	3	1	8
Mellemlang videregående	2	0	2	4
Erhvervsuddannelse	1	1	0	2
Ingen videregående udd.	1	0	0	1
I alt	8	4	3	15

Bilag 4 Deltagernes erhverv

Informanternes nuværende stillingsbetegnelser fordeler sig over vidt forskellige områder:

Sælger
Overassistent i kundeservicecenter
Account manager
Freelance journalist
Kontorassistent i reception
Økonomisk konsulent
Planlægger og IT-programmør
Udviklingskonsulent og projektleder
Psykolog i rådgivningsteam
Folkeskolelærer
Pædagog
Ingeniør og kvalitetsmedarbejder
Jurist
Socialrådgiver

I forhold til ansættelsesformer og –vilkår fordeler undersøgelsens deltagere sig således, at

- 9 er ansat på ordinære vilkår i fuldtidsstillinger, heraf 7 mænd og 2 kvinder.
- 2 kvinder er ansat i ordinære stillinger på nedsat tid.
- 1 kvinde er selvstændig erhvervsdrivende med løntilskud.
- 3 kvinder er ansat i fleksjob med nedsat tid.

Vist i Tabel 6 ser det således ud:

Tabel 6: Undersøgelsens deltagere fordelt på ansættelsesformer og køn

Køn	Mænd	Kvinder	I alt
Ansættelsesform			
Ordinær m fuld tid	7	2	9
Ordinær m nedsat tid	0	2	2
Selvstændig med løntilskud	0	1	1
Fleksjob	0	3	3
I alt	7	8	15

Bilag 5 Hjælpemidler

Her forklares kort de hjælpemidler, som optræder i informanternes fortællinger.

ADL-kurser: ADL står for Almindelig Daglig Levevis. På ADL-kurserne indlæres metoder og teknikker, som kan lette hverdagen for den synshandicappede. Det kan for eksempel være teknikker i forbindelse med madlavning, rengøring, tøjvask, indkøb med videre.

BrailleLite: Transportabelt læse- og notatapparat for blinde, der kan læse punktskrift.

CCTV (Closed Circuit TeleVision): Et elektron-optisk hjælpemiddel, som kan forstørre en tekst. Det giver svagsynede mulighed for at læse, men kan også anvendes, når man skal skrive i hånden og til at forstørre andre ting, man ikke kan se. CCTV betyder direkte oversat et lukket TV-kredsløb. Det består i princippet af en TV-skærm af en meget høj kvalitet, et kamera og en bevægelig plade. Det, der skal forstørres, lægges på den bevægelige plade under kameraet, som aflæser det og forstørrer det op på TV-skærmen.

JAWS (Job Access With Speech): Et skærmlæseprogram, som aflæser computerskærmens indhold og sender det til en syntetisk tale (se Talesyntese).

Punktprinter: En printer, der udskriver tekst på punkt.

Punktskriver: En gammeldags skrivemaskine til punktskrift på papir, i daglig tale kaldet en Perkins.

Talesyntese: Et IT-program, som omdanner skreven tekst til syntetisk tale.

Tekstgenkendelse via OCR-programmer (Optical Character Recognition): En skannet tekst bliver som udgangspunkt behandlet som et billede, der ikke kan læses af en talesyntese. Med et OCR-program laves billedet om til tekst, der kan læses i et tekstbehandlingsprogram, som for eksempel Microsoft Word.

Zoomtekst: Et skærmlæseprogram ligesom JAWS. Zoomtekst forstørrer teksten op til 16 gange og kan også læse teksten op ved hjælp af en talesyntese (se Talesyntese).

¹ Øjenforeningen estimerer, at der i alt er cirka 15.000 synshandicappede i Danmark under 70 år. Se www.vos.dk/vos2_2005/synshandicappede.pdf.

² Se blandt andet Frstrup: 'Parkeringsproblemer - En undersøgelse om beskæftigelse, uddannelse og forsørgelse for blinde og stærkt svagsynede i alderen 18-30 år.' Dansk Blindesamfund, 2005 og Frstrup: 'Unge synshandicappede i Nordjyllands Amt – Beskæftigelse, uddannelse og forsørgelse. Synsinstituttet Nordjyllands Amt, 2005. Cand.merc.jur. Jan Frstrup har i en serie primært statistiske undersøgelser dokumenteret blinde og svagsynedes tilknytning til og vilkår på arbejdsmarkedet, der er anvendt som baggrundsmateriale for nærværende undersøgelse. Heriblandt Frstrup: 'Synshandicappedes Uddannelses- og Erhvervssituation'. Dansk Blindesamfund, 1995 og Frstrup: 'Beskæftigelse. En undersøgelse af blinde og svagsynedes tilknytning til arbejdsmarkedet år 2000 samt en analyse af Instituttet for blinde og svagsynedes indsats

for arbejdsintegration og – fastholdelse i perioden 1984 – 99'. Dansk Blindesamfund, 2000(a) samt Fristrup: 'Kastebold? En undersøgelse blandt 51 nye 18 – 36-årige medlemmer af Dansk Blindesamfund med særligt henblik på beskæftigelse og uddannelse'. Dansk Blindesamfund, 2000(b).

³ Clausen, Pedersen, Olsen og Bengtsson: 'Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?' (side 34-37). Socialforskningsinstituttet, 2004. Se eventuelt: 'Beretning om Den handicappolitiske udvikling 1999/2000' (side 1). Socialministeriet, 2001; 'B 43, Folketingsbeslutning om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere', 1993.

⁴ Se Fristrup 2000(a) og www.statistikbanken.dk. Den nævnte undersøgelse omfatter kun blinde og stærkt svagsynede, der er medlem af Dansk Blindesamfund. Hvis svagsynede medregnes må det antages, at beskæftigelsesgraden for synshandicappede vil være højere. Ikke desto mindre indikerer beskæftigelsesgraden en betydeligt lavere tilgang til arbejdsmarkedet end samfundsnormen.

⁵ Se Fristrup, 1995.

⁶ Baker og Simkiss: 'Campaign Report 22 – Beyond the stereotypes: Blind and partially sighted people and work'. RNIB, 2004. Se eksempelvis også Fristrup, 2000(a).

⁷ Baseret på informanternes egne oplysninger om synsstatus. En mere detaljeret redegørelse for undersøgelsens metode findes endvidere i Bilag 1.

⁸ Se for eksempel Bonfils, Nizam og Pedersen: 'Handicappede og karriere på arbejdsmarkedet'. Center for Ligebehandling af Handicappede, 2003 samt Clausen, Pedersen, Olsen og Bengtsson, 2004.

⁹ Se for eksempel Fristrup, 1995 og Fristrup, 2000(b).

¹⁰ se Bilag 2 for en kort oversigt over deltagerne i undersøgelsen, deres synsstatus, køn, alder. Se Bilag 3 for en oversigt over deres uddannelsesvalg og se Bilag 4 for en oversigt over deres nuværende erhverv.

¹¹ Denne praksis kommenteres i Fristrup 2000(b), Kapitel 6, og kendes også fra andre minoritetsgrupper som flygtninge og indvandrere. Se for eksempel Jette Kofoed: Med tvivlen som retning – En undersøgelse af unge flygtninge i uddannelse. Dansk Flygtningehjælp, 1997.

¹² Kurser i Almindelig Daglig Levevis. Se eventuelt Bilag 5 for uddybende forklaring.

¹³ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

¹⁴ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

¹⁵ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

¹⁶ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

¹⁷ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

¹⁸ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

¹⁹ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

²⁰ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

²¹ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

²² Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

²³ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

²⁴ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.

²⁵ Se Bilag 5 for en forklaring af hjælpemidler.