

Sluttrapport

Virksomhetsområde: Rehabilitering

Prosjektnummer: 2009/3/0170

Prosjektnavn: Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve

Søkerorganisasjon: Norges Døveforbund



Forord

Denne rapporten redegjør for prosjektet "Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve". Den beskriver bakgrunn og målsetning for prosjektet, prosjektets gjennomføring og metode samt resultater og resultatvurdering. Videre er det oppsummering og konklusjon og noen tanker om hvordan erfaringer fra prosjektet eventuelt kan videreføres og ha overføringsverdi til andre tilsvarende prosjekter.

Hensikten med rapporten er å gi en presentasjon av hvordan dette prosjektet var tenkt, hvordan det faktisk ble og hvilke erfaringer vi sitter igjen med som er verdt å dele. Vi ønsker å belyse de erfaringer vi har gjort i møte med målgruppa, reflektere rundt de konkrete utfordringene de møter og se på tiltak som kan bidra til å styrke døves muligheter på arbeidsmarkedet.

"Ut i jobb" er et samarbeidsprosjekt mellom Norges Døveforbund (NDF) og Reaktorskolen (RS), og prosjektet er finansiert med midler fra Extrastiftelsen Helse og Rehabilitering. Bakgrunnen for prosjektet er at mange døve og tunghørte (heretter kalt døve) står utenfor arbeidslivet til tross for at de har kompetanse og erfaring som norsk arbeidsliv etterspør, og dette ønsket vi å gjøre noe med. Kjernen i prosjektet er et intensivt og praktisk rettet jobbsøkerkurs skreddersydd for døve.

Prosjektet startet i januar 2010. I researchfasen ble det lagt vekt på å bli kjent med målgruppa og analysere hva som er de faktiske årsakene til at så mange døve står utenfor arbeidslivet. Vi hadde tett dialog med hørende arbeidsgivere for å kartlegge deres holdninger til og tanker rundt det å ansette døve. Samtalene viste at mange arbeidsgivere følte usikkerhet, ikke nødvendigvis uvillighet, til det å ansette døve. Mange av de døve vi snakket med, ga uttrykk for at de ønsker nye utfordringer og en bedre karriereutvikling, men at de sliter med å komme i dialog med potensielle arbeidsgivere.

Målet med prosjektet og kurset har derfor vært å presentere en ny strategi og nye virkemidler for døve i en jobbsøkerprosess, og samtidig skape en bevisstgjøring og gi støtte til arbeidsgivere som vurderer å ansette døve.

Rammer og innholdsskisser for kurset ble utarbeidet våren 2010, i tett dialog med styrings- og referansegruppa. Markedsføringen startet i mai-juni og ble intensivert i august samme år.

Kurset ble gjennomført som langweekendkurs over fire dager i byene Trondheim, Bergen og Stavanger i perioden november–desember 2010. Det var også planlagt kurs i Oslo, men dette ble avlyst på grunn av lavt innsøk. Det var til sammen 17 deltakere på de tre kursene. Dette var langt færre enn vi hadde planlagt, men 4–7 deltakere viste seg å være en ideell gruppestørrelse med tanke på deltakernes behov og muligheten for å gi tilpasset undervisning og individuell veiledning. Sentrale tema i kurset var: Kartlegging av kompetanse, å selge seg selv, analyse av marked og stillingsannonser, søknad og cv, møtet med arbeidsgiver, praktisk intervjuutrustning, nettverk og synlighet, kommunikasjon, realitetsorientering og målarbeid.

Det ble gjort noen tilpasninger i kurskonseptet basert på erfaringer fra det første kurset. I Trondheim og Bergen, hvor Reaktorskolen har egne avdelinger, har vi forankret prosjektet lokalt, og deltakerne har fått oppfølging ved behov av lokale veiledere. Deltakerne i Stavanger har fått oppfølging av kursholderne/veilederne på kurset.

På grunn av kansellert Oslokurs og færre deltakere enn planlagt, var det etter kursgjennomføringen en god del ubrukte prosjektmidler. NDF fikk aksept fra Extrastiftelsen på å omdisponere disse til videre oppfølging av kursdeltakerne, og sluttdatoen for prosjektet ble samtidig flyttet til 30.6.2011. (Den var opprinnelig 31.12.2010). Dette har gitt oss mulighet til å følge opp deltakerne (som ønsket det) mye tettere enn planlagt, og over lengre tid, og det har gitt resultater.

Rapporten er utarbeidet av Hanne Hide, avdelingsleder ved Reaktorskolen. Hun var Reaktorskolens interne prosjektleder for "Ut i jobb – jobbsøker for døve" fra 1.9.2010 og var sterkt involvert i utvikling av kurskonsept og undervisningsmateriell samt rekruttering av deltakere. Hun stod også for den praktiske gjennomføringen av kursene. Hanne Hide overtok formelt som leder for prosjektet 1.2.2011 og kan kontaktes ved spørsmål vedrørende prosjektet.

Vi ønsker å takke Anne Mette Volsing Dahl ved Rådgivningskontoret for hørselshemmede i Oslo for nyttige innspill i forbindelse med utvikling av informasjons- og undervisningsmateriell. En stor takk også til Leif Foss ved Nav Lerkendal. Som koordinator for døve i Trondheim, har han bidradd med kompetanse og stort engasjement i dette prosjektet og medvirket til gode resultater for deltakerne våre der. Og takk til ExtraStiftelsen som har sett viktigheten i dette prosjekttemaet og fullfinansiert prosjektet.

Vedlegg 3 i denne rapporten er en kursomtale som ble sendt potensielle deltakere i forbindelse med markedsføringen av kurset. Den gir en rask introduksjon til tenkningen bak og opplegget for selve kurset.

Rapporten er i hovedsak forfattet i juni 2011 og slutført i februar 2012.

Reaktorskolen, 8. februar 2012
Hanne Hide

Sammendrag

Utgangspunktet for prosjektet er at mange døve ønsker å komme inn på arbeidsmarkedet men opplever at det er utfordrende å kommunisere egen kompetanse effektivt til potensielle arbeidsgivere.

”Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve” er et prosjekt som skal styrke døves muligheter på arbeidsmarkedet. Det består av et intensivt jobbsøkerkurs skreddersydd for døve og sterkt tunghørte samt påfølgende individuell oppfølging etter behov. Prosjektet er blitt til gjennom et samarbeid mellom Norges Døveforbund (NDF) og Reaktorskolen (RS).

Vi utviklet et fire dagers praktisk rettet jobbsøkerkurs som ble gjennomført i Trondheim, Bergen og Stavanger i perioden november–desember 2010. Sentrale tema i kurset var: Kartlegging av kompetanse, analyse av marked og stillingsannonser, skriving av søknad og cv, praktisk intervjuutrustning, nettverk og synlighet, motivasjon og kommunikasjon, realitetsorientering og målarbeid. Kurset bestod av presentasjoner, individuelt arbeid/egenproduksjon, gruppearbeid, rollespill og individuell veiledning. Etter kurset har deltakerne fått individuell oppfølging innenfor de rammene prosjektet tillater. Vi har også arrangert to oppfølgingssamlinger lokalt.

Ikke alle deltakerne var/er aktive arbeidssøkere, men majoriteten gir likevel uttrykk for at de har hatt stort utbytte av kurset og oppfølgingen. Metodikken og konseptet ”traff” godt, og vi møtte stor entusiasme for vår måte å tenke på. Vår erfaring er at prosjektet har satt i gang en viktig bevisstgjøringsprosess i forhold til å se egen kompetanse og få et sterkere eierforhold til egen karriereutvikling. Deltakerne er nå i gode prosesser og har gjort konkrete fremskritt i forhold til kompetanseheving og/eller målrettet jobbsøk. Flere har fått jobb.

Erfaringene fra prosjektet viser at det må fokuseres på å gi døve muligheter til å delta på *gode* jobbsøkerkurs som gjør at de øker sin profesjonalitet i jobbsøkerprosessen. Norges Døveforbund vil kartlegge dagens tilbud av jobbsøkerkurs og se hvordan de ulike konseptene fungerer for døve deltakere.

Innhold

Kapittel 1 Bakgrunn for prosjektet/Målsetning	6
Kapittel 2 Prosjektgjennomføring/Metode	10
Kapittel 3 Resultater og resultatvurdering	23
Kapittel 4 Oppsummering/Konklusjon/Videre planer	32
Referanser/Litteratur	37
Vedlegg	38

Forklaring: Tekst i kursiv er hentet fra prosjektsøknaden og beskriver hvordan vi tenkte oss prosjektet på søknadstidspunktet. Øvrig tekst forteller hvordan prosjektet faktisk ble.

Kapittel 1 Bakgrunn for prosjektet/Målsetning

Fra søknaden: I Norge er det ca. 5000 døve og sterkt tunghørt (heretter kalt døve), hvorav ca. 40 % av disse er i yrkesaktiv alder. Man antar at ca. 50 % av disse igjen – det vil si ca. 1000 personer – står uten arbeid. Mange av disse ønsker å komme inn på arbeidsmarkedet, men opplever at det er utfordrende å kommunisere egen kompetanse effektivt til potensielle arbeidsgivere. Norges Døveforbund, som organiserer ca. 2400 døve, har ønsket å utvikle et konsept med tilhørende hjelpemidler som kan være en aktiv hjelp for døve som ønsker å komme i arbeid.

Mange døve har mye kompetanse og erfaring som er relevant og etterspurt på arbeidsmarkedet. Døve blir generelt oppfattet som "gode medarbeidere" av arbeidsgivere som har erfaring med døve. Utfordringen for en döv arbeidssøker er å komme i aktiv dialog med potensielle arbeidsgivere. Dette fordi det er hindringer i forhold til kommunikasjon som krever noe ekstra av både den døde og av arbeidsgiveren, om denne er hørende. Det er behov for å utvikle døves metode for kommunikasjon med arbeidsgiver, samtidig som det er viktig å øke bevisstheten hos arbeidsgivere om hvordan man kan tilrettelegge rekrutteringsprosessen slik at døve kan være aktivt med i denne.

Døvhets er et usynlig handikapp i tidlig fase av jobbsøkerprosessen. Men på det tidspunkt arbeidssøker og arbeidsgiver må kommunisere "ikke-skriftlig", må døvhetsen frem. Døve erfarer arbeidsgiveres vegring; skriver man i søknaden at man er döv, får man sjelden eller aldri respons, selv om man er formelt kvalifisert og har relevant erfaring for stillingen. Dette bekreftes ved at døve faktisk opplever å bli innkalt til intervju med tilsvarende søknad hvor de utelater å si at de er døde.

En arbeidsgiver som opplever at søker kommer til intervju med tolk, uten å ha fortalt på forhånd om sin døvhets, vil som regel oppleve dette som et forsøk på å unndra viktig informasjon, og det kan gi en svært dårlig start på intervjuet.

Resultatet i en döv persons jobbsøkeprosess er helt avhengig av når i prosessen og på hvilken måte døvhets formidles. Man kan ikke forvente at alle potensielle arbeidsgivere skal ha bakgrunn for og nok kunnskaper om døves muligheter til å vurdere en döv arbeidssøker opp mot tilsvarende hørende kandidater. Konsekvensen blir derfor ofte at arbeidsgiver velger den "enkleste" løsningen – og sjalter ut søknaden fra den døde. Dette fordi man ikke har kunnskap om hvordan man faktisk kan kommunisere med døde; svært mange døde har en hørselsrest som de bruker aktivt, mange døde er dyktige munnnavlesere, enkle beskjeder og instruksjoner kan formidles på lapper, og det er gode muligheter for kommunikasjon ved hjelp av e-post, bildetelefon og SMS. Det finnes også et tilbud i regi av NAV til arbeidsgivere som ansetter døde, om basisopplæring i tegnspråk for nærmeste leder og kollega(er).

Når døde stadig opplever avslag på søknad om jobber de er kvalifisert for, og hvor hørselen ikke har avgjørende betydning for å kunne mestre jobben, gjør det noe med den enkeltes motivasjon i forhold til videre jobbsøking.

Mange døde sliter også med å formulere gode jobbsøknader. De fleste døde har tegnspråk som morsmål og norsk som andrespråk. Dette er to svært forskjellige språk når det gjelder setningsoppbygning og struktur. Resultatet blir i mange tilfeller at døde skriver søknader med upresist språk, mange ortografiske feil og "unorsk" setningsoppbygning, noe som bidrar til å svekke helhetsinntrykket.

Mange døve forteller at de har lite eller ingen erfaring med jobbintervju, og behovet for å få en introduksjon til alle faser i jobbsøkerprosessen og konkrete verktøy i forhold til det å presentere sin kompetanse, synes stort.

Utfordring

Døves utfordringer synes å ha tydelige paralleller til andre grupper i samfunnet som av ulike årsaker sliter med å selge seg inn på arbeidsmarkedet. Tilsvarende ser man eksempelvis blant eldre arbeidssøkere, personer som har mistet jobben i omstillingsprosesser eller personer som av ulike grunner har vært ute av arbeidslivet en stund. Det kan være mennesker som innehar betydelig kompetanse og erfaring, men det kan råde en oppfatning i samfunnet om at for eksempel seniorer ikke har samme produktivitet og drive som de unge. Eller at det må være en grunn til at personen står utenfor arbeidslivet – og det gjør at arbeidsgiver ikke tar sjansen på å ansette dem. Statistikk viser at det er lettere å få jobb når man er i jobb enn når man er arbeidsledig. Mange døve opplever at potensielle arbeidsgivere er usikre på hvor produktive de døve kan være og hvor effektivt de kan jobbe når de ikke hører. De kjenner kanskje ingen døve og kjenner kanskje ikke til de strategiene døve har utviklet i forhold til det å mestre å leve i et hørende samfunn.

Reaktorskolen er et firma som har spesialisert seg på å få mennesker som av ulike årsaker sliter med å få innpass på arbeidsmarkedet, tilbake i arbeid. Dette skjer ofte i samarbeid med NAV. Vi tilbyr blant annet jobbkubber, ulike jobbsøkerkurs, yrkesrettede kurs og individuell karriereoppfølging. Ved Reaktorskolen har man lyktes med å få inntil 70 % av kursdeltagere tilbake i kvalifiserte jobber – noe lavere ved kortere kurs. I denne sammenhengen regner vi med at effekten blir like god, også fordi prosjektet vil bli spesielt utviklet og tilpasset døve, samtidig som det vil skape oppmerksomhet.

Suksessfaktorene ligger i en grunnleggende tro på enkeltmenneskets potensial, enkelt formulert gjennom å motivere, få fram den enkeltes fortrinn og kvalifikasjoner, sette det i system ved hjelp av gode arbeidsverktøy og jobbe aktivt og målrettet for å lykkes. Alt under kyndig veiledning og oppfølging av erfarne veiledere som har dokumentert i praksis at det gir resultater.

I følge Aftenposten 1.7.2011 har antall funksjonshemmede i jobb falt med 30 prosent det siste tiåret. 78 000 funksjonshemmede som ønsker å jobbe, står utenfor arbeidslivet, dette til tross for at ett av tre prioriterte mål i IA-avtalen er: "Flere funksjonshemmede i jobb". Funksjonshemmede er en sammensatt gruppe, og det trengs et bredt spekter av tiltak for å lykkes med sysselsettingen. I dette prosjektet har målet vært å utvikle og tilby et praktisk jobbsøkerkurs for døve samt bidra til å skape en bevisstgjøring og gi støtte til arbeidsgivere som vurderer å ansette døve.

Målgrupper

Fra søknaden: Primært vil vi henvende oss til døve arbeidssøkere som går på arbeidsledighetstrygd, både med og uten arbeidserfaring. Imidlertid må vi forutsette at deltakeren har grunnleggende datakunnskaper, da det inngår som et viktig arbeidsredskap i kurstilbudet.

Slik ble det:

Da vi intensiverte rekrutteringen av deltakere til kursene i august 2010, gikk vi bredt ut med informasjon både per telefon og e-post. Vi kontaktet kompetansesentra for hørselshemmede, lokale døveforeninger, studentorganisasjoner, rådgivningskontor for hørselshemmede, Skullerud voksenopplæring, NAV, Signostiftelsens virksomheter mfl. Vi deltok også på medlemsmøte i Oslo Døveforening hvor vi presenterte kurset. Til tross for aktiv markedsføring, opplevde vi laber respons. For at vi i det hele tatt skulle kunne gjennomføre kurset, besluttet vi at kurset skulle være åpent for alle døve og hørselshemmede, uavhengig av om de var arbeidssøkende og uavhengig av dataferdigheter. I invitasjonen (kursomtalen) som vi sendte ut, formulerte vi det slik:

Vi vil gjerne nå deg som:

- ønsker å komme videre i karrieren på nåværende arbeidsplass eller i en annen virksomhet
- arbeider i døvemiljø og ønsker å bruke din kompetanse på en hørende arbeidsplass
- opplever at du er i feil jobb
- har mistet jobben
- studerer – og ønsker en jobb ved siden av studiene

Målsetning – hoved- og delmål

Fra søknaden:

Hovedmålet med prosjektet:

Å hjelpe flest mulig døve med å komme ut i jobb ved å bruke nye måter å markedsføre døves kompetanse på som passer døves situasjon og forutsetninger. Vi har satt oss et konkret mål om å få 50 av de antatte 80 kursdeltagerne ut i arbeidslivet innen 6 måneder etter kursavslutning. Det burde være en realistisk målsetning basert på tidligere erfaringer.

Delmål:

En del av prosjektet innebærer å utvikle enkle kommunikasjonsverktøy som aktivt støtter døves utfordringer og som fremhever døves sterke sider. Prosjektet defineres som en utvikling av kommunikasjonsverktøy tilpasset døve samt en utprøving av disse metodene på en gruppe som er stor nok til at man kan si noe om effekten av den valgte tilnærming til kommunikasjon:

- *Hvilke fakta er viktig å få fram om hjelpemidler etc. slik at arbeidsgiver tør å ta kontakt med en døv arbeidssøker?*
- *Hvordan kan den døve presentere seg selv på en visuell orientert måte som setter mindre fokus på muntlige ferdigheter?*
- *Hvordan kan vi lære døve opp i å bruke en, for denne målgruppen, passende måte å presentere sin kompetanse på?*
- *Hvor mange døve får jobb etter at de har lært om visuell jobbsøking?*

Prosjektet vil være av interesse for NAV og andre som ønsker å få innspill på nye måter å drive aktiv jobbsøking for grupper som opplever hindringer knyttet til bruk av vanlige kommunikasjonsmidler, som eksempelvis muntlig samtale.

Slik ble det:

Hovedmålet med prosjektet

Hovedmålet med prosjektet har vært uendret gjennom hele prosjektperioden, men forutsetningene ble ganske annerledes. Lavt innsøk og deltakere som var mye mindre jobbklare enn antatt, gjorde at vi måtte modifisere forventningene til resultater betraktelig.

Delmål

Enkle kommunikasjonsverktøy ble utviklet som en del av kursmaterialet, og temaet egenpresentasjon fikk bred plass i kurset. Filmen vi fikk laget, informerer om hjelpemidler og strategier som kan gjøre arbeidsgiver tryggere i møte med døve. Vi opplevde å få positiv respons fra deltakerne på vår måte å tenke dialog med arbeidsgiver på. Selv om kursdeltakerne representerer et lite statistisk materiale, mener vi å kunne si at effekten av vår metodikk har vært god.

Etter prosjektstart hadde vi behov for å utarbeide en mer konkret aktivitetsoversikt for konseptet enn det som lå i prosjektsøknaden. Det innebar blant annet at fremdriftsplanen måtte endres noe.

Prosjektets hovedaktiviteter ble heretter:

- Research
- Innsamling av bakgrunnsinformasjon
- Utvikling av animasjonsfilm
- Innsøk/påmelding av deltakere
 - Nettverksarbeid
 - Facebook-profil
- Kursutvikling
- Praktisk forberedelse av kursgjennomføring
- Kursgjennomføring
- Resultatoppfølging av deltakere
- Kommunikasjon av resultater

I **Kapittel 2 Prosjektgjennomføring/Metode** beskrives gjennomføring av de ulike aktivitetene.

I arbeidet med å utvikle presentasjonsmateriellet og selve kurskonseptet hadde vi behov for å konkretisere målsetningene ytterligere, også for å gjøre budskapet klarere for potensielle deltakere. Vi landet på følgende punkter:

Målet med kurset er å:

- Styrke døves muligheter på arbeidsmarkedet ved å gi både dem og arbeidsgiver noen verktøy.
- Bistå døve med å bli flinkere til å komme i kontakt med det hørende arbeidsmarkedet. De fleste arbeidsgivere er tross alt hørende.
- Skape trygghet i relasjonsbyggingen og normalisere døvhets.
- Kartlegge kompetanse og sette realistiske jobbmål.
- Få på plass nødvendige dokumenter (cv, søknad og attester).
- Bygge selvtillit og tro på at det nytter. Få et sterkere eierforhold til egen karriereutvikling.

Kapittel 2 Prosjektgjennomføring/Metode

Organisering av prosjektet

Fra søknaden: Prosjektet vil gjennomføres som et samarbeid mellom Reaktorskolen AS og Norges Døveforbund.

- *Reaktorskolen AS er en leverandør av yrkesrettete opplærings- og utviklingsprogrammer. Reaktorskolen besitter omfattende kompetanse i å bistå ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere og er et viktig ressurscenter for problemstillinger dette prosjektet adresserer. Reaktorskolen vil håndtere den operative delen av kursopplegget.*
- *Norges Døveforbund stiller med prosjektkoordinator som er faglig rådgiver og diskusjonspartner ved utarbeidelse av opplegget tilpasset døves spesielle situasjon.*

Konkret vil prosjektet organiseres på følgende måte:



- *Norges Døveforbund representeres av forretningsutvikler Svein Erik Johansen. I tillegg vil det inngå øvrige ressurspersoner fra NDF i både arbeids-, fokus- og referansegruppen.*
- *Reaktorskolen vil representeres ved leder for utviklingsavdelingen, Eva Andersen.*

Endring:

I løpet av prosjektperioden sluttet Svein Erik Johansen i NDF, og Eva Andersen ble formell prosjektleder for prosjektet. Eva Andersen sluttet så i Reaktorskolen, og Hanne Hide overtok formelt som prosjektleder fra 1.2.2011.

Metode/virkemidler

Fra søknaden: Basert på erfaringer og samtaler mellom Norges Døveforbund og Reaktorskolen har vi kommet frem til et kurskonsept som skal ta for seg den overnevnte problematikken og forberede og trene døve kursdeltagerne på å overvinne disse utfordringene. Kurset vil være skreddersydd for døve arbeidssøkere – på døves premisser.

Metodeutvikling:

Det planlegges en egen jobbsøkerpakke med visuelt fokus bestående av en annerledes visuell CV og en kort informasjonsfilm om myter som er knyttet til døve arbeidssøkere. Dette baserer seg på erfaring som tilsier at man må endre både strategi og virkemidler hvis det som tidligere er praktisert, ikke gir resultater. For at døve arbeidssøkere skal bli vurdert på lik linje med hørende og ikke bli sjaltet ut i første fase, vil vi tilby et opplegg hvor det også inngår visuell jobbsøking og CV. Kort fortalt vil det være en film med kort egenpresentasjon av den døve kandidaten, samt en spesiell del rettet mot arbeidsgivere. Her vil vi behandle de 3–5 vanligste mytene eller utfordringene som døve står ovenfor i jobbsøkersammenheng og ved praktiske eksempler dokumentere hvorfor dette ikke har sin rot i virkeligheten. Videre belyser vi det at kommunikasjon med døve slett ikke er så komplisert som man ofte forestiller seg. I denne delen vil vi også sørge for at det tydelig fremkommer at det ikke vil medføre ekstrakostnader ved å ha døve ansatte, da utgifter til for eksempel tolk og bildetelefon dekkes av NAV. En bildetelefon med tastatur setter den døve i stand til å gjennomføre videosamtaler med tekstkommmentarer sammen med kolleger og/eller overordnede. Bildetelefonen vil inngå i kursopplegget og informasjonen til potensielle arbeidsgivere.

Konklusjonene fra løpende Helse- og rehabprosjekt om arbeidsgiveres erfaringer med døve ansatte, vil eventuelt også bli behandlet i denne presentasjonen. Hensikten er å få med eksempler som dokumenterer at det er verken riskofyllt eller komplisert å ansette døve. Dette forutsetter da at rapporten blir positiv.

Under kursforberedelsene vil vi gjennomføre samtaler med 10 store arbeidsgivere om hva som skal til for at de ansetter døve medarbeidere – dette med spesiell fokus på hvordan man skal kommunisere for at man skal føle seg trygg. Dette skal skje via en fokusgruppe av døve og hørende, som vi også vil diskutere både erfaringer og utfordringer med. All informasjon herfra vil følgelig inngå som input i utviklingen av kursopplegget og prosessen.

Slik ble det:

På grunn av lavt innsøk ble kurset utsatt, og vi fikk ikke anledning til å foreta testing/utprøving av kursopplegget i Oslo. Kontakt med potensielle deltakere før kursstart gav imidlertid nyttig informasjon og erfaringer som gjorde at vi justerte opplegget noe før første kurs. Vi konfererte også med Rådgivningskontoret for hørselshemmede i Oslo, som gav oss en nyttig realitetsorientering i forhold til hva vi kunne forvente oss av deltakerne med hensyn til ferdigheter i norsk. Vi droppet de forberedelsene vi hadde tenkt at deltakerne skulle gjøre før kurset, som blant annet innebar å utarbeide og sende inn et utkast til cv. Dette viste seg å være utfordrende, primært på grunn av begrensede norskkunnskaper. Videre modifiserte vi språket og formen på noe av stoffet i Power Point-presentasjonen, som var en sentral del av kursopplegget, da vi fikk indikasjoner på at det vi hadde forberedt, var for abstrakt og teoretisk for den målgruppa vi kunne forvente å møte.

Første kursgjennomføring ble i Trondheim. Kursopplegget traff deltakerne godt, og det var kun behov for enkelte justeringer før vi gjennomførte kurset på neste sted, som var Bergen. Mer om innholdet under overskriften "Innhold i kurset".

Vi har ikke laget filmer med egenpresentasjon av deltakerne. Vi har heller ikke utviklet annerledes, visuelle cv-er sammen med deltakerne. Begrunnelsen for det er at majoriteten av deltakerne verken ønsket eller mente det var hensiktsmessig å fokusere på "annerledeshet" når de skulle søke jobb. De ønsket å presentere seg slik hørende vanligvis gjør, og var opptatt av ikke å appellere til medfølelse hos arbeidsgiver. Det er ikke døvheten og "annerledesheten" som bidrar til å selge deg inn som jobbkandidat. Det er hos døve, som hos hørende jobbsøkere, kompetansen, ressursene og motivasjonen som må synliggjøres. Vi hadde lange og interessante diskusjoner med deltakerne rundt disse problemstillingene.

Animasjonsfilmen ble imidlertid som planlagt. Den henvender seg til potensielle arbeidsgivere og har som målsetning å avmystifisere det å ansette døve. Den tar tak i de betenkelighetene mange arbeidsgivere har rundt det å intervju og ansette døve, som primært er basert på usikkerhet og frykt for ikke å lykkes som arbeidsgiver. Videre belyser filmen det at kommunikasjon med døve ikke nødvendigvis er så komplisert som man ofte tror, og at hjelpemiddelsentralen (NAV) kostnadsfritt låner ut tekniske hjelpemidler i forbindelse med kommunikasjon mellom døve og hørende på arbeidsplassen.

Fremdriftsplan

Fra søknaden: Opprinnelig fremdriftsplan for prosjektet var:

2009:

- *Januar: Oppstart kursutvikling*
- *Februar: Løpende tilpasninger og justeringer basert på tilbakemeldinger fra styrings- og referansegruppen. Etablere samarbeid med tolker.*
- *Ultimo mars: Kurstest – praktisk gjennomkjøring av opplegget mot utvalgte døve arbeidssøkere*
- *April: Kurskorrigering*
- *Mai–juni: Markedsføring av tilbudet – påmeldinger*
- *Ultimo august–september: Kursgjennomføringer*
- *Okt–desember: Oppfølging og evaluering*

Slik ble det:

Grunnet behov for ytterligere konkretisering av hovedaktiviteter etter prosjektstart og dårlig innsøk til kurset, har fremdriftsplanen blitt revidert underveis. Reell fremdrift har vært som følger:

2010:

- *Januar: Oppstart, research*
- *Februar–november: Løpende tilpasninger og justeringer basert på tilbakemeldinger fra styrings- og referansegruppen.*
- *Mars–juni: Kursutvikling*
- *Mai–november: Markedsføring av tilbudet – påmeldinger. Ferdigstillelse av animasjonsfilm og kursinnhold/metode og justering av konsept pga. lavt innsøk.*
- *November: Kurstest Trondheim – praktisk gjennomkjøring av opplegget*
- *November: Korrigering/tilpasning av konseptet basert på erfaringer*
- *November–desember: Kursgjennomføring i Bergen og Stavanger*
- *November 2010–juni 2011: Oppfølging av deltakere og evaluering av prosjektet*

Informasjon og markedsføring av prosjektet:

Fra søknaden: Prosjektet vil ha høyt fokus på å dele informasjon og spre resultater av kartleggingen. Det vil utarbeides en egen plan for dette som vil inkludere presentasjoner og webtekst osv. Dette innebærer også at konkrete arbeidsgivere og større bemannings- og rekrutteringsselskaper vil få konkret informasjon om prosjektet. En drivkraft i planen for informasjons- og resultatspredning er at målgruppen opplever å være involvert og respektert i presentasjon av resultatene.

Informasjon om kurstilbudet vil skje via Døves Tidsskrift og Døveforbundets hjemmeside deafnet.no samt ved oppslag i lokallag og foreninger. Dette anses som den mest kostnadseffektive måten å treffe målgruppen på. I tillegg kommer informasjon på tekst-tv og facebook. Vi vil også sørge for at tilbudet får en bred og fyldig forhåndstale både i Døves Tidsskrift og på deafnet.no, stedet hvor døve generelt holder seg oppdatert på det som foregår i døvemiljøet. Videre vil vi kontakte videregående skoler for døve og sørge for at kursinformasjonen vil bli tilgjengelig for avgangselevne – som et forebyggende tiltak.

Slik ble det:

Arbeidet med å markedsføre kurstilbudet ble intensivert i august 2010. Vi jobbet ut fra en plan om å avholde kursene slik:

Oslo:	20.–24. september 2010
Trondheim:	11.–15. oktober 2010
Stavanger:	25.–29. oktober 2010
Bergen:	15.–19. november 2010

Det lå informasjon om kursene på Norges Døveforbund sin hjemmeside *deafnet.no*, og det ble informert om kurset på medlemsmøte i Oslo Døveforening i september. Videre henvendte vi oss til et stort antall institusjoner og virksomheter som er i befatning med døve i de regionene kurset var planlagt gjennomført. Informasjonen ble primært sendt ut elektronisk, og de fleste henvendelsene ble fulgt opp per telefon. Eksempel på mottakere er: kompetansesentra for hørselshemmede, aktuelle videregående skoler, aktuelle studentorganisasjoner, voksenopplæringsinstitusjoner, høgskoler, rådgivningskontor for døve og hørselshemmede, lokale døveforeninger, NAV Kompetansesenter for tilrettelegging og deltakelse (tidligere: Senter for yrkesrettet attføring) og andre aktuelle kontakter i NAV, Rycon, Tolketjenesten, legekontorer, Døves menighet m.fl. Vi opplevde for det meste stor velvillighet i forhold til å gjøre informasjonen vi publiserte, tilgjengelig for potensielle deltakere.

Til tross for intensiv og målrettet markedsføring var det per 15. september kun tre påmeldte til kurset i Oslo. Dette overrasket oss sterkt, siden mange vi hadde snakket med på telefon, gav uttrykk for at dette var et nyttig og etterlenget tiltak. I samråd med Norges Døveforbund besluttet vi å utsette det planlagte femdagerskurset og vurdere alternative opplegg. Vi forsøkte å kartlegge hvorfor påmeldingen var så laber, og fikk innspill fra døve som i utgangspunktet ønsket å delta, men som på grunn av jobb, studier eller tiltak, foretrakk en annen modell enn ukeskurs på dagtid.

Vi vurderte ulike løsninger, blant annet et opplegg basert på selvstudium og en intensiv weekendsamling med fokus på intervjutrening. I samråd med NDF landet vi imidlertid på en modell med langweekendkurs over fire dager (torsdag til søndag), en intensiv variant av det planlagte kurset, i håp om at dette kunne passe for flere.

Fra ultimo september begynte vi å markedsføre firedagerskurset, med følgende datoer for gjennomføring:

Oslo:	28.–31. oktober 2010
Trondheim:	11.–14. november 2010
Bergen:	25.–28. november 2010
Stavanger:	9.–12. desember 2010

Informasjon om nye kursdatoer gikk ut til alle instanser som vi tidligere hadde kontaktet.

Fra å definere målgruppa som:

"Kurset er et tilbud til unge døve og sterkt tunghørte arbeidssøkere mellom 18 og 30 år. Kurset er for deg som er ny i arbeidslivet eller som tar utdanning og vil jobbe ved siden av."

endret vi til:

"Kurset passer for deg som er ny på arbeidsmarkedet eller trenger hjelp til å komme videre i karrieren."

Vi ønsket med andre ord å åpne for at alle som var interessert i, eller mente de kunne ha utbytte av kurset, kunne delta.

Heller ikke denne gangen ble responsen særlig stor. To dager før planlagt kursstart for Oslokurset, hadde vi kun én påmeldt og to som kunne delta på deler av kurset. Vi besluttet da å avlyse Oslokurset. Responsen var imidlertid noe større i Trondheim, Bergen og Stavanger, og her ble kursene gjennomført som planlagt.

Innsøksfasen ble altså mye mer (tid)krevende enn antatt. Endring av konseptet og utsatt gjennomføringstidspunkt gjorde at det ble lite tid til oppfølging av deltakere og kartlegging av konkrete resultater innen 31.12.2010, som var formell sluttdato for prosjektet. Extrastiftelsen åpnet imidlertid for å utsette den formelle sluttdatoen for prosjektet til 30.6.2011, noe som har gitt oss mulighet til å tilby deltakerne oppfølging på et helt annet nivå enn det som opprinnelig lå i prosjektsøknaden. Mer om dette under avsnittet "Oppfølging".

Gjennomføring av opplæringen:

Fra søknaden: Det planlegges å gjennomføre fire kurs, med totalt 80 deltakere, hvor døve arbeidssøkere læres opp i bruk av ovennevnte metode. For å gjøre tilbudet tilgjengelig for flest mulig aktuelle døve arbeidstakere, ser vi for oss at kurset arrangeres i byene Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger. Her finner man de fleste døve. Dette er den mest kostnadsoptimale løsningen og gjør dermed tilbudet tilgjengelig for flere. Å skulle transportere alle deltakerne til Oslo samt besørge overnatting ville medført høyere kostnader. Egenandeler er i denne situasjonen lite aktuelt, fordi majoriteten av dem vi henvender oss til med dette tiltaket, går på dagpenger.

Varigheten av kurset er satt til fem dager, noe som vil være et minimum for å kunne gå i dybden mht. informasjonsmengden, trene, gi tilbakemeldinger, jobbe med oppgaver og bli motivert til å gå videre med søkeprosessen på egen hånd.

Det vil bli benyttet tegnspråktolker for å få til toveiskommunikasjon. I denne sammenheng vil vi også forsøke å få til et samarbeid med de aktuelle tolkene på forhånd. Vi skal forsøke å trekke dem aktivt med i kursopplegget, slik at de kan sette seg inn i fagterminologien og samtidig spille en mer aktiv rolle i undervisningen. Tolkene er en ressurs i seg selv – og de kan derfor sterkt bidra til å kommunisere budskapet "riktig" til døve arbeidssøkere på døves egne premisser.

Som for andre jobbsøkere i tilsvarende situasjon, må opplegget inneholde en motivasjonsdel i startfasen. Deltagerne må få troen på at det nytter hvis man bare jobber systematisk, trener på situasjoner og aktivt bruker de verktøy og veiledninger man får tilgang til. Samtidig må det bygges selvtillit basert på den enkeltes kompetanse, teoretiske bakgrunn og eventuelle praktiske yrkeserfaring og oppnådde resultater i den sammenheng. Dette skal benyttes aktivt under utarbeidelse av CV, jobbsøknader, forberedende samtaler før intervjuer og i intervjufasen.

I den teoretiske delen vil et av hovedpunktene være når i prosessen man skal informere om at man er døv og på hvilken måte dette skal gjøres for å sikre at arbeidsgivere ser potensialet og muligheten i stedet for å fokusere på utfordringer og egen usikkerhet rundt det å ansette en døv.

Samtidig er det viktig å sette seg selv realistiske mål også for å ha noe konkret å jobbe med i hverdagen. I praksis vil dette si at man f. eks. skal foreta tre daglige henvendelser via mail til aktuelle bedrifter. Man kan jobbe med egenpresentasjon og forsøk på innsalg for å komme i en intervjusituasjon. I tillegg kommer målrettet innhenting av jobbannonser fra forskjellige medier, etablere kontakt, kartlegge relevant informasjon om aktuelle stillinger og firma, samt legge igjen positive spor i forkant av en søknad. Utforming og vedlikehold av CV, skreddersøm av søknad i samsvar med aktuelle og tilgjengelige hjelpemidler og verktøy, samt oppfølging etter søknad vil stå sentralt i kurset.

Videre er det viktig å kartlegge årsakene til at man eventuelt ikke blir tilbudt en stilling, med begrunnelse om at man ønsker å vite hva man eventuelt bør rette opp til neste gang.

Slik ble det:

Praktisk gjennomføring

Antallet deltakere ble altså 17, ikke 80, som vi hadde regnet med. Antall steder for gjennomføring ble tre: Trondheim, Bergen og Stavanger. Oslokurset ble avlyst på grunn av lavt innsøk. Kursene ble gjennomført som langweekendkurs fra torsdag til søndag i stedet for femdagerskurs på hverdager, ut fra signaler om at fem virkedager er mye for dem som er i jobb, studier eller på tiltak. Forøvrig ble kursopplegget i hovedsak gjennomført som skissert i søknaden. Mer detaljert om innholdet i kurset kommer nedenfor, under overskriften "Innhold i kurset".

Antall deltakere

Det er på sin plass å kommentere antall deltakere. Vi opplevde at 6–7 stykker var optimalt. Vi kunne kanskje hatt et par til, da det kunne gitt større mangfold og flere erfaringer å spille på. Det er imidlertid vanskelig å se for seg hvordan man praktisk skulle kunne gjennomføre dette kurset med 20 deltakere. Det ville i så fall bety en undervisningsform bestående av presentasjon/forelesning med mulighet for spørsmål. Slik vi kjenner målgruppa, ville det hatt lite nytteverdi. I realiteten brukte vi kanskje 50 % av kurstiden på en- til-en-samtaler og veiledning i arbeid med kompetansekartlegging, utforming av cv/søknad og intervjutrening. Med to–tre veiledere og to–tre tolker samtidig gikk det greit. Skulle vi hatt 20 deltakere og samtidig et tilbud om individuell veiledning, måtte kurset vært organisert på en helt annen måte, med mange flere instruktører og tolker. At antallet ble som det ble, var nok en av grunnene til at deltakerne var så fornøyde med kurset.

Hjelpeapparatet rundt de døde

Da vi skulle bestille tolker til kursene, ble det fra tolketjenesten presisert at tolkene ikke på noe måte skulle "bidra" i undervisning/veiledning. Tolkene ønsket imidlertid å gjøre seg kjent med kursopplegget på forhånd (tematikk og terminologi) og fikk tilsendt Power Point-presentasjonen før kursstart. Vårt møte med tolkene ble en blandet opplevelse. Noen av dem inntok slett ikke rollen som nøytrale "instrumenter" for kommunikasjon, men brukte mye tid på presentere seg som døves talerør, ganske "belærende" som sådan. De var opptatt av å kommunisere døves utfordringer og spesifikke behov for oss hørende veiledere, også mens de døde var til stede.

Etter kurset sitter vi igjen med en opplevelse av at mange døde har hatt et hjelpeapparat rundt seg som har bidratt til å stakkarsliggjøre dem. I sin iver etter å forstå og bistå, har kanskje disse hjelperne også bidradd til å passivisere de døde. Vårt inntrykk er at mange døde dessverre har havnet i en rolle hvor de ikke har blitt motivert til å ta regien i eget liv. Det blir en form for "lært hjelpeløshet". Ved Reaktorskolen er vi opptatt av at alle kursdeltakere, uansett utfordringer, skal ha eierskap til – og ta ansvar for – egen utvikling. Det betyr ikke at de ikke skal få hjelp og veiledning, men vi har forventninger og stiller krav. Og det er viktig at målene man setter seg, matcher kapasitet og livssituasjon, at man får "vokse" i riktig tempo. Mange døde har konkrete utfordringer som vi belyser i denne rapporten, men vi må ikke *dyrke* disse utfordringene. Vi må forøvrig understreke at ikke alle tolkene svarer til beskrivelsen over. Vi møtte blant annet to helt nyutdannede tolker som vi opplevde som "til fingerspissene profesjonelle".

På kurset brukte vi mye tid på aktiviteter som skaper motivasjon og bygger selvtillit. Vi snakket om hva og hvem som gir oss energi og hvordan vi kan få overskudd og "drive" i jobbsøkerprosessen og som ny på jobb.

Utfordringer

Forventningene til deltakernes aktiviteter etter kurset fremstår i prosjektsøknaden som ambisiøse. Med tanke på deltakernes bakgrunn (utdanning og yrkeserfaring), kapasitet, jobbmål og faktiske

muligheter i lokalt arbeidsmarked, er det vanskelig å forestille seg at de skal kunne opprettholde et aktivitetsnivå som beskrevet her. Våre ambisjoner på vegne av deltakerne er nok noe modifisert etter at vi har møtt dem og sett hva som er deres reelle utfordringer. Det handler om svake ferdigheter i skriftlig norsk, men også det at mange døde på grunn av lite erfaring fra hørende arbeidsliv, er ukjent med forventninger til tilgjengelighet og kommunikasjon, som å respondere på henvendelser, møte presis, si ifra når man er forhindret fra å møte osv. Dagens arbeidsliv stiller krav til kommunikativ kompetanse og effektivitet som helt klart kan være vanskelig å matche for enkelte døde.

Kursopplegget vil bestå av følgende hovedelementer:

Fra søknaden:

- *Motivasjon*
- *Kompetansekartlegging/-forståelse og presentasjon på visuell måte*
- *Målsetninger med basis i markedet, erfaring og kvalifikasjoner*
- *Jobbtrening mot identifisert marked med visuelle og tradisjonelle hjelpemidler*
- *Konkret formidlingsbistand og intervju trening*
- *Oppfølging og bistand*

Et detaljert kursprogram vil bli utarbeidet i samråd med Fokus- og Referansegruppen, hvor det samtidig vil bli tatt hensyn til momenter som norskkurs for CV/søknadsskriving, analyse av stillingsannonser, jobbsøking i nettverk etc.

Slik ble det:

Innhold i kurset

Det ble et praktisk og konkret kurs med fokus på grunnleggende kunnskap om jobbsøkerprosessen og begreper knyttet til den. Vi presenterte målet med kurset: *Å skape flere og bedre jobbmuligheter for døde arbeidssøkere*, og vi formidlet vårt hovedbudskap: *De fleste arbeidsgivere er hørende. Hvis du kan søke jobb i hørende miljøer, øker du jobbmulighetene dine*. Vi opplevde at deltakerne jevnt over hadde liten kjennskap til sentrale begreper og fasene i en jobbsøkerprosess. Flere av deltakerne er ikke etnisk norske/minoritetsspråklige og har kort botid i Norge. Vi brukte derfor god tid på begrepsavklaring, diskusjon og erfaringsutveksling rundt kulturelle forskjeller. Deltakerne har generelt lite erfaring med jobbintervju og/eller har fått så mye bistand fra andre i jobbsøkerprosessen at de ikke har reell erfaring. En deltaker fortalte om et jobbintervju hvor hun selv ikke hadde kommet til ordet i det hele tatt, da veilederen fra *Arbeid med bistand* hadde "snakket for henne" under hele intervjuet.

Bevisstgjøring var en viktig del av kurset. Vi var opptatt av å sette fokus på deltakernes kompetanse og muligheter og gjøre dem bevisst på deres rolle i jobbsøkerprosess og karriereutvikling. Vi jobbet mye med å motivere til å ta ansvar for egen utvikling.

Vi vektla det å skape et trygt og godt klima i gruppa hvor alle kunne bidra og få være seg selv. Det utviklet seg et godt samhold hvor deltakerne bidro til å finne løsninger for hverandre. Det var mye humor og stort engasjement på alle tre kursene. Deltakerne gav uttrykk for at innholdet var relevant og nyttig og presentasjonene traff godt med hensyn til innhold, nivå og form.

Agenda dag for dag:

Dag 1:

Kompetanse – Vi snakker om hva kompetanse er og hvordan du kan bruke din kompetanse på arbeidsmarkedet.

Dag 2:

Vi skriver cv – Vi snakker om hva en cv er. Du lærer å skrive en god cv.

Dag 3:

Vi skriver søknad – Vi leser stillingsannonser og trener på å skrive søknad.

Dag 4:

Jobbintervjuet – Vi trener på jobbintervju og snakker om veien videre.

Sentrale tema i kurset:

- Kompetansekartlegging
- Å skrive en god cv og søknad (åpen og direkte søknad)
- Hvor finner jeg de ledige jobbene?
- Å lese stillingsannonser
- Hvor er mitt marked?
- Jobbintervjuet – praktisk trening
- Hvordan forberede arbeidsgiver på at jeg er døv?
- Å presentere min arbeidskapasitet
- Å ta regien i jobbsøkerprosessen – å få eierskap til egen karriereutvikling
- Nettverk og synlighet
- Presentasjon av lokalt arbeidsmarked og næringsliv
- Hva gir meg energi og overskudd?
- Å være stolt av seg selv
- Å sette realistiske jobbmål
- En plan for videre arbeid

Animasjonsfilmen

Animasjonsfilmen ble presentert, og deltakerne mente den kunne være et godt virkemiddel i jobbsøkerprosessen. Tanken er at deltakerne kan bruke den for å "veilede" arbeidsgiver før jobbintervjuet. Vi anbefaler jobbsøker å sende linken sammen med søknaden, som en døråpner, dersom det fremkommer i søknaden at man er døv. Om man ikke presenterer sin døvhet i søknaden, kan linken sendes sammen med et forklarende brev noen dager etter søknadsfristen. Begrunnelsen for det, er at om en døv søker jobb hos en hørende arbeidsgiver, er det et poeng at man i den første presentasjonen av seg selv fokuserer på faglig kompetanse, motivasjon og egnethet for stillingen, ikke døvhet.

Deltakerne likte filmen godt og kjente igjen problemstillingene og mytene som blir presentert. De mente filmen kunne bidra til å redusere arbeidsgiveres skepsis til å ansette døve. Flere ønsket å legge en link til filmen i kommunikasjon med potensielle arbeidsgivere. Det kom imidlertid kommentarer på at tekstblokkene i filmen rullet for fort, og vi snakket da om hvem filmen er laget for. En hørende arbeidsgiver vil trolig oppfatte teksten som langsam om vi reduserer farten og muligens assosiere dette "langsomme" med døvhet. Det er i så fall uheldig.

Å fortelle at man er døv

"Når skal jeg fortelle at jeg er døv?" er et aktuelt spørsmål. Vi hadde gode diskusjoner rundt hvilken strategi man bør velge når man skal fortelle potensiell arbeidsgiver om sin døvhet. Deltakerne har blant annet fått et eksempel brev i kurspermen som viser hvordan man kan gjøre det. Målet med brevet er å trygge den hørende arbeidsgiveren i forhold til det å kommunisere med en døv arbeidssøker/-taker, synliggjøre hvilke strategier den døve bruker og hvilke muligheter som finnes for å lette kommunikasjonen. Flere kursdeltakere ønsket å bruke dette brevet som mal.

Arbeidsformer

Vi benyttet følgende arbeidsformer: Presentasjoner, diskusjoner, individuelle kartleggings- og veiledningssamtaler, egenproduksjon og rollespill.

Kurspermen

Til kurset utviklet vi en rikholdig kursperm som inneholder utskrift av alle lysbildene i Power Point-presentasjonen fra kurset samt nyttige dokumenter som eksempelsøknader og ulike typer cv-er. Vi rakk ikke å gå like dypt inn i alt, men materialet har et språk og en form som gjør det mulig å tilegne seg stoffet på egen hånd, noe vi også oppfordret deltakerne til å gjøre. Det var mye stoff å fordøye på fire dager, og deltakerne satte pris på at permen kunne brukes til repetisjon av gjennomgått stoff og fordypning på egen hånd.

Deltakernes bakgrunn, situasjon og behov:

Det var stort spenn i alder, bakgrunn, yrkeserfaring, språklig nivå (norsk og tegnspråk) og ambisjonsnivå. Deltakerne bestod av 7 kvinner og 10 menn, som fordelte seg aldersmessig slik:

18–30 år:	7 deltakere
31–40 år:	7 deltakere
41–50 år:	2 deltakere
Over 50 år:	1 deltaker

6 av 17 deltakere er ikke etnisk norske/minoritetsspråklige, alle med relativt kort botid i Norge.

Deltakernes høyeste fullførte utdanning	Antall
Grunnskole	7
Videregående skole/fagbrev	10
Høyskole/universitet	0

Kommentar: Mange av deltakerne har påbegynt løp på videregående skole som de ikke har fullført. Flere har tatt kurs på ulike studieretninger/utdanningsprogrammer, men i kombinasjoner som ikke har gitt dem formell studie- eller yrkeskompetanse. Noen har avbrutt læretiden i fag de hadde planlagt å ta fagbrev i. Slik vi oppfatter det, har mange fått lite oppfølging og altfor lite motivasjon og støtte til å fullføre påbegynte løp. Flere forteller at de hoppet av et løp og så "skjedde det ingenting". Det er vel på sin plass å spørre hvor rådgivere og oppfølgingstjenesten har vært. Det at ingen av deltakerne har fullført utdanning på høyskole-/universitetsnivå, har betydning for deres muligheter i et arbeidsmarked som stiller stadig større krav til utdanning og formell kompetanse.

Deltakernes status ved kursstart	Antall
Under utdanning	4
I full jobb eller deltidsjobb	3
Tiltak/avklaring/sykmeldt	7
Aktiv jobbsøker	3

Kommentar: Kategoriene er laget relativt vide av personvern hensyn.

Under **Kapittel 3 Resultater og resultatvurdering** fremkommer det hvilken status deltakerne har et halvt år etter kurset, med kommentarer til de endringene som er skjedd.

Deltakernes behov og utfordringer

I møte med deltakerne fremstod prosjektbeskrivelsen i prosjektsøknaden som temmelig teoretisk og vidløftig. Deltakerne hadde helt konkrete behov: Få oversikt over egen utdanning og yrkeserfaring, få hjelp til å utforme en god cv og søknad og praktisk intervjuutrustning. Videre trengte de innføring i alle fasene i jobbsøkerprosessen, og de ønsket mer kunnskap om lokalt arbeidsmarked og deres muligheter der. Noen har hatt lite kontakt med NAV og ønsket mer info om tilretteleggingstiltak og liknende.

Svake norskferdigheter (også blant etnisk norske) anses som en vesentlig utfordring for flere av deltakerne og noe som begrenser deres muligheter på arbeidsmarkedet sterkt. Mange har lite yrkeserfaring og store "huller" i cv-en. Vi opplevde (som nevnt før) at deltakerne måtte bevisstgjøres i forhold til det å være tilgjengelig. Før kursstart erfarte vi at flere deltakere ikke responderte på henvendelser på e-post og sms, eller de responderte først etter mange dager. Det var også årsaken til at vi droppet vår ambisjon om at deltakerne skulle levere et utkast til cv før kursstart. Vi fant ut at vi måtte begynne "fra scratch" og understreke betydningen av tilgjengelighet og det å respondere på henvendelser i direkte møte med deltakerne, etter å ha etablert kontakt og tillit.

Kompetansekartlegging og cv

Under selve kurset brukte vi mer tid enn planlagt på kartlegging av formell og uformell kompetanse. Vi snakket om erfaringsbasert kompetanse og personlige egenskaper. Vi opplevde at mange deltakere manglet oversikt over eget utdanningsløp. De kunne for eksempel være usikre på navn på studieretning og kurs, om utdanningen var fullført, og i så fall når (årstall). Vi brukte mye tid på å sjekke cv-er opp mot vitnemål og attester for å kvalitetssikre og "tette hull". Mange var usikre på hva de skulle ta med i cv-en, noe skyldtes kulturforskjeller (ikke etnisk norske). Alle deltakerne fikk individuell veiledning i forhold til å utarbeide en komplett cv. For mange var dette første gang de jobbet frem et slikt dokument, og de var stolte over å presentere – og se omfanget av – egen kompetanse.

Stillingsannonser og søknad

Vi analyserte stillingsannonser og snakket om det å ikke la seg skremme av krav/forventninger til kvalifikasjoner som presenteres der. Som blant jobbsøkere generelt, rådet det en oppfatning om at man må innfri alle arbeidsgivers forventninger for å være en aktuell søker. Et godt tips er å si noe i søknaden om hvordan man tenker at man kan skaffe seg kompetanse man eventuelt mangler. Vi snakket om hva en god søknad er, og at den ikke skal være en repetisjon av cv-en. I søknaden må man få frem motivasjonen for den aktuelle stillingen og vise hva man kan bidra med i forhold til de konkrete oppgavene som skal løses. Det var også behov for å definere forskjellen på direkte og åpen søknad, og i løpet av kurset fikk deltakerne jobbe konkret med dette. Videre snakket vi om betydningen av å ha attester på arbeidsforhold samt orden i formelle dokumenter som vitnemål og kursbevis.

Jobbintervju

Deltakerne hadde jevnt over lite erfaring med jobbintervju, og vi brukte god tid på å diskutere relevante spørsmål som kom opp. Vi understreket betydningen av å skaffe seg kunnskap om bedriften før intervjuet, blant annet for ikke å bomme på kleskode og stil. Vi snakket om det å bygge selvtilit før intervjuet slik at man kan ta sin berettigede plass. Videre fokuserte vi på det å presentere løsninger, som gjennom konkrete eksempler vise hvordan man kan løse kommunikasjonsutfordringer på en hørende arbeidsplass. Døve har mange strategier i forhold til det å gjøre seg forstått som kan være ukjente for arbeidsgiver. Vi gjennomførte praktisk intervjutrening med hver enkelt. Det fremstod som svært nyttig, og deltakerne ville gjerne hatt mer tid til dette.

Referanser

Vi snakket også om viktigheten av å ha gode referanser og om hvem man kan bruke som referanse. Mange opplevde det med referanser som et problem på grunn av lite yrkeserfaring og var ikke klar over at man også kan bruke en lærer eller en person som kjenner deg godt fra organisasjonsliv og lignende, som referanse.

Kommunikasjon og relasjonsbygging

Behovet for å få en introduksjon til alle faser i jobbsøkerprosessen og konkrete verktøy i forhold til det å selge seg selv og sin kompetanse, var stort på alle tre kursene. Vi snakket om kritiske faser i

jobbsøkerprosessen og hva døve må ha et særlig fokus på for å skape trygghet i kommunikasjon og relasjonsbygging mot arbeidsgiver. Videre fokuserte vi på det å ha motivasjon og overskudd i jobbsøkerprosessen: Hva kan jeg gjøre for å styrke selvbildet og troen på meg selv? Og sist men ikke minst snakket vi om betydningen av nettverk og hvordan man kan bruke sosiale medier til jobbsøk.

Tilgjengelighet

Betydningen av å være tilgjengelig på sms og e-post i *alle faser* av jobbsøkerprosessen ble presisert mange ganger i løpet av kurset.

Informasjon om kurs- og utdanningsmarkedet

Deltakerne ønsket informasjon og konkrete råd om videre utdanning og kompetanseheving. Mange forteller at de har fått mye bistand fra hjelpeapparatet i forhold til utdanningsvalg og jobbsøking, men at denne hjelpen ofte har vært ustrukturert og lite helhetlig. Det har blitt mange kurs, praksisplasser og tiltak som ikke nødvendigvis har ført til noe konkret. De gav uttrykk for at det var verdifullt å ha noen rundt seg som motiverte til å søke nye utfordringer og ta noen sjanser i livet. For mange har det vært mye fokus på begrensninger.

Tolker og lokale veiledere

Vi hadde to–tre tolker til stede gjennom hele kurset: Det fungerte fint i forhold til antall deltakere og arbeidsformer. I Trondheim og Bergen hadde vi en lokal RS-veileder som orienterte om lokalt arbeidsmarked og deltok på kurset en dag for å sikre informasjonsoverføring i forhold til videre oppfølging. Ellers var vi to veiledere på kursene.

Å komme videre

Vår erfaring er at dette jobbsøkerkurset setter i gang en viktig bevisstgjøringsprosess. Deltakerne forteller at de har fått nyttige verktøy, trygghet og inspirasjon. Flere forteller om et liv som gjør at de føler seg uselvstendige og litt på siden av samfunnet. Etter kurset ønsker de – og tør de – å ta mer ansvar. Vi har snakket mye om hvordan man kan bruke sine ressurser på nye arenaer, om det å fullføre påbegynte løp, bygge kompetanse og legge en konkret plan – på kort og lang sikt. Vi opplever at deltakerne fikk det de ønsket – og trengte det de fikk – på kurset.

Noen etterlyste et oppfølgingskurs eller et mer omfattende kurs, alternativt et kurs med flere, men kortere, kursdager. Vi holdt stort sett på fra kl. 9.00–16.00, og noen syntes det ble lenge. Mer om evaluering under overskriften *Deltakernes evaluering av kurset* i **Kapittel 3 Resultater og resultatvurdering**.

Progresjon

Kvalitetssikring – ekspertpanel

Fra søknaden: For å teste ut opplegget og forventet kvalitet, vil det bli avholdt prøver i Oslo-området. Deltagerne skal her evaluere både innhold og opplegg – dvs. hvordan opplegget var i forventet resultat, samt hvordan man nå konkret ser på jobbmulighetene i etterkant. I tillegg kommer personlige kommentarer til kursets forskjellige deler – med tilbakemeldinger og konstruktiv kritikk til forbedringsforslag.

Slik ble det:

Innsøksfasen ble som nevnt mer krevende enn antatt, kursene ble utsatt og vi åpnet for at alle som ønsket, kunne delta. Av den grunn ble det ikke noe reell utprøving forut for kursene. Vi fikk imidlertid nyttige innspill fra Rådgivningskontoret for hørselshemmede i Oslo blant annet vedrørende forventet mestringsnivå i norsk. Vi laget et fleksibelt kursopplegg og var innstilt på å tilpasse det til deltakernes bakgrunn, forutsetninger og behov underveis i kurset.

Variabler som viste seg å ha betydning for progresjonen i kurset og den individuelle veiledningen var:

- Deltakernes ferdigheter i skriftlig norsk
- Om deltakeren er tunghørt eller døv
- Om deltakeren munnavleser
- Deltakernes botid i Norge (ikke etnisk norske/minoritetsspråklige)
- Utdanning og yrkeserfaring

Vi hadde to–tre tolker til stede hele tiden, så forutsetningene for kommunikasjon mellom ikke-tegnspråklige veiledere og deltakere var gode til enhver tid. Vi opplevde likevel at kommunikasjonen med de deltakerne som var tunghørte og/eller munnavleste godt, fløt lettere, ble mer effektiv og spontan og at vi kunne få frem flere nyanser i dialogen med disse. Vi kunne gjerne, både veileder og deltaker, spille på et litt større register.

Oppfølging

Fra søknaden: Det er en forutsetning at kursdeltagerne vil få anledning til å kontakte kursansvarlige for hjelp til konkrete spørsmål i søkerprosessen videre, i tiden etter kursavslutning.

Resultatoppfølging: Deltakerne følges opp 6 uker og 3 måneder etter kursslutt for å undersøke resultatet av tiltaket – og eventuelt komme med forslag til videre tiltak, dersom man ikke har oppnådd noen resultater.

Slik ble det:

Etter kurset hadde deltakerne et stående tilbud om oppfølging. Både fra Oslokontoret og fra de to lokalkontorene har vi med jevne mellomrom henvendt oss per e-post og sms for å høre om det er noe vi kan bistå med. Vi har ikke alltid fått respons på våre henvendelser, og deltakerne har i ulik grad benyttet seg av tilbudet om oppfølging. Noen av deltakerne er i prosesser der NAV er involvert og trenger ikke nødvendigvis bistand fra oss nå. Med utgangspunkt i at deltakerne meldte seg på et firedagers jobbsøkerkurs uten forpliktelse om ”å delta på noe utover dette”, har vi vært opptatt av ikke å trenge oss på, men sendt påminnelser om at vi er tilgjengelige. Flere har benyttet seg av tilbud om hjelp til søknadsskriving, tilpasning av cv, intervju trening og annen individuell veiledning. Dette har fungert svært godt når man har hatt anledning til møtes ansikt til ansikt. Det er mer utfordrende å ha dialog/veiledning på e-post, blant annet på grunn av begrensede ferdigheter i norsk. Det kan være vanskelig å forstå hva de (og vi) mener, og det kan oppstå misforståelser.

Avlyst Oslo-kurs, færre deltakere enn antatt på gjennomførte kurs og lavere kostnader enn antatt resulterte i ubrukte midler da prosjektrengskapet for 2010 ble levert. Vi foreslo å omdisponere de ubrukte midlene til videre oppfølging av deltakerne i 2011, og fikk aksept fra Extrastiftelsen på dette. Sluttdato for prosjektet ble samtidig flyttet til 30.6.2011. Dette gav oss mulighet til å arrangere to oppfølgingssamlinger samt at de deltakerne som har ønsket det, har fått relativt intensiv, individuell oppfølging våren 2011. Det har gitt resultater! Mer om dette nedenfor.

Lunssamling i Trondheim i mai 2011

11. mai 2011 arrangerte Reaktorskolen i Trondheim en lunssamling for alle deltakerne fra kurset der. Leif Foss fra NAV Lerkendal, som fungerer som ressursperson for døde ved lokalkontorene, deltok også. Det ble et svært vellykket møte, og deltakerne ga uttrykk for at dette var et positivt tiltak. Noen ønsket gjennomgang av søknad og cv eller hadde konkrete planer de ønsket hjelp til å iverksette, for eksempel søke praksisplass. I individuelle samtaler dukket det også opp spørsmål som det var mulig å få avklart med NAV med det samme. De fleste deltakerne har hatt gode prosesser siden kurset.

Samling i Stavanger i juni 2011

15.–16. juni 2011 arrangerte vi en samling for deltakerne i Stavanger. Vi la opp til individuelle samtaler/veiledning, erfaringsutveksling og felles middag. To av deltakerne meldte imidlertid forfall kun et par timer før arrangementet startet. De andre to møtte. Det ble et nyttig og hyggelig gjensyn, og det var interessant å diskutere resultater og aktuelle problemstillinger et halvt år etter kurset.

Statistikk som viser aktiviteter overfor deltakere og resultater etter kurset:

Aktivitet	Antall (av 17 totalt)
Har ikke respondert på tilbud om oppfølging etter kurset	2
Har uttrykt at han/hun ikke ønsket oppfølging etter kurset	0
Har ikke hatt behov for oppfølging etter kurset	3 *)
Har ønsket oppfølging etter kurset	15
Har fått bistand til bearbeiding av cv etter kurset	8
Har fått bistand til skriving av søknad etter kurset	9
Har fått intervjutrening etter kurset	2
Har fått generelle råd, nyttige nettadresser og lignende	17
Har fått informasjon om lokalt arbeidsmarked etter kurset	7
Har vært i trekantmøte med NAV og Reaktorskoleveileder	0 **)
Har fått plass på eller fullført kurs/utdanning etter kurset	5 ***)
Har fått ønsket praksisplass etter kurset	2
Har deltatt på oppfølgingsarrangement etter kurset	9 av 11
Har skiftet jobb eller praksissted etter kurset	3
Har fått jobb/deltidsjobb etter kurset	5 ****)

*) To blir ivare tatt av NAV og en er student som evt. trenger bistand senere.

**) Representant fra NAV deltok på oppfølgingsarrangement i Trondheim i mai 2011, ellers er avklaringer med NAV foretatt per telefon.

***) Tre har gjennomført relevante kurs i vår, og to har kommet inn på kurs/utdanning fra august 2011.

****) Tre har fått 50 % jobb eller mer, én har fått jobb under 50 % og én har fått sommerjobb.

Generelt kan vi oppsummere slik:

- Det er etablert tettere kontakt med NAV gjennom møter og samarbeid om konkrete planer videre for flere av deltakerne.
- Det er gjort avklaringer rundt rettigheter og muligheter i forhold til (fullføring av påbegynt) utdanning for flere deltakere.
- Deltakerne har fått innspill om aktuelle bedrifter i forhold til læreplass og praksisplass.
- Deltakerne har fått informasjon om lokalt arbeidsmarked og innspill på aktuelle bedrifter (både tegnspråklige og hørende arbeidsplasser).
- Deltakerne har fått kvalitetssikret søknader og cv-er samt intervjutrening ved behov.
- Deltakerne har fått individuell veiledning ved behov.
- Noen har fullført relevante kurs og utdanninger.
- Noen har byttet jobb, og flere har fått jobb.
- Noen gir uttrykk for at de ønsker mer oppfølging på et senere tidspunkt.
- Noen er i prosesser som tar tid (utdanning/opplæring), og vi kan ikke se konkrete resultater umiddelbart.
- Deltakerne tar ansvar og har fått sterkere eierskap til egen karriereutvikling.

Kapittel 3 Resultater og resultatvurdering

I dette kapitlet vil vi først se på de konkrete resultatene vi har oppnådd i prosjektet. Erfaringene vi har samlet, vil være nyttige for en rekke aktører. Mot slutten av kapitlet vil vi derfor vurdere disse resultatenes betydning og prosjektets verdi i forhold til de aktørene som er nevnt i prosjektbeskrivelsen.

Deltakerne viste stort engasjement under kurset, og tilbakemeldingene ved avslutningen og i kursevalueringene var svært positive. Vi har fått innspill som: *Dette var veldig lærerikt* og *Dette gav meg trygghet*. Flere understreket at kurset hadde gitt dem motivasjon og inspirasjon til å sette seg nye mål. De har fått en realitetsorientering i forhold til det hørende arbeidsmarkedet, innsikt i ulike bransjer og yrker og blitt mer bevisst på krav som er fremtredende i dagens samfunn: kommunikasjon, tilgjengelighet og fleksibilitet.

For Reaktorskolen har "Ut i jobb" vært et svært interessant prosjekt. Vi som har deltatt i konseptutviklingen, hadde i utgangspunktet begrenset erfaring med målgruppen døve, men organisasjonen har lang erfaring i å bistå yrkeshemmede arbeidssøkere generelt. Vår intensjon var å se om vår måte å tenke på ville gi uttelling for en målgruppe som, til tross for mange tiltak og sysselsettingsprosjekter, fortsatt er sterkt underrepresentert på arbeidsmarkedet. Fravær av yrkesdeltakelse blant døve er imidlertid på samme nivå som andre funksjonshemmede.

Når vi leser prosjektbeskrivelsen i dag, må vi medgi at den fremstår som i overkant ambisiøs hva målsetning angår. Reaktorskolen kan stadig vise til høy formidlingsprosent på ulike konsepter, men intensjonen om å få inntil 50 av de antatt 80 deltakerne ut i arbeidslivet innen seks måneder etter kursavslutning synes vel optimistisk i lys av de utfordringene døve faktisk møter i dagens arbeidsmarked. Et femdagerskurs som ble et firedagerskurs og noen timer oppfølging i etterkant kan absolutt sette i gang gode prosesser, det har vi dokumentert. Men hvis vi ser på for eksempel minoritetsspråklige kursdeltakere, som gjerne har noen av de samme utfordringene som døve, nemlig begrensede norskspråklige og lite erfaring fra norskspråklige (hørende) arbeidsplasser, og hvilke forventninger vi har til resultater der: Da er vi godt fornøyd med en jobbprosent på 40 på 26 ukers heldagskurs med innlagt yrkespraksis.

Deltakerne bekrefter uoppfordret mange av de påstander og antakelser vi presenterer i prosjektbeskrivelsen: Hjelpen de har fått, har ofte har vært ustrukturert og lite helhetlig. De har følt seg umyndiggjort av veiledere som har snakket "for dem" og "om dem" i møte med potensielle arbeidsgivere. De har ikke selv klart å ta regien i jobbsøkerprosessen. Mange har lite eller ingen erfaring med jobbintervju og det å utforme en god cv og søknad. Behovet for å få en introduksjon til alle faser i jobbsøkerprosessen og konkrete verktøy i forhold til det å selge seg selv og sin kompetanse, er stort. Slik sett opplevde vi at vi traff godt med kursopplegget vi har utviklet.

Vi snakket mye om verdighet og om å styrke selvbildet. Mange av deltakerne fikk aha-opplevelser i forhold til vår vinkling: "Du er unik. Du har mye kompetanse og interessante personlige egenskaper. Du er mer enn døvhet. Synliggjør alle strategiene du har i forhold til å kommunisere med mennesker som ikke behersker tegnspråk." Mange døve – og minoritetsspråklige – kommer nederst i søkerbunken på grunn av arbeidsgivers usikkerhet og på grunn av manglende evne til å selge seg inn hos arbeidsgiver. Dette handler primært om å kjenne og forstå en kultur og dens kommunikasjon og koder.

Vi har gjort oss noen tanker om hvilken betydning døveskolene kan ha hatt i forhold til døves selvbilde og vurdering av egne muligheter. Kanskje har de bidradd til å skape lave ambisjoner ut fra en tanke om at døvhet er det samme som redusert funksjonsevne, noe som genererer tiltak og tilrettelegging. Vi har brukt begrepet "lært hjelpsløshet" i betydning at mennesker er "offer" for et velmenende

hjelpeapparat som direkte og indirekte forteller deg om alt du ikke kan forvente å få til selv. Ved Reaktorskolen jobber vi ut fra en tankegang om at du må definere hva du kan og vil, og jobbe aktivt for å nå de mål du setter deg. Det er ikke dermed sagt at ingen skal hjelpe deg. Vi har engasjerte veiledere og gode verktøy, men skal du lykkes på lang sikt, må du ha eierskap til egen utvikling.

Begrensede norskkunnskaper er imidlertid en reell utfordring. Vi ble overrasket over hvor vanskelig det iblant var å kommunisere med deltakerne per e-post og sms. Det er viktig ikke å bagatellisere dette når døve og hørselshemmede søker seg mot hørende arbeidsplasser. Kommunikasjonsproblemer skaper ofte misforståelser og konflikter på arbeidsplasser, og fravær av felles språk kan være en utfordring både faglig og sosialt.

Blant deltakerne vi møtte på kursene, opplevde vi at de som hadde en del yrkeserfaring, var mer innstilt på å jobbe i hørende miljøer enn de med begrenset yrkeserfaring. Noen mente at man på døve/tegnspråklige arbeidsplasser ofte bidrar til å holde ambisjonene nede hos hverandre, at man slår seg til ro med de oppgavene og rollene man har i stedet for å søke nye utfordringer. Og videre at de som søker mot hørende miljøer, kan bli sett på som i overkant ambisiøse og beskyldt for å "forlate" sine egne. Det kan kreve både mot og styrke å bryte med majoriteten ...

Kontakten med NAV har vært nyttig i forhold til å få oversikt over muligheter for tilrettelegging for døve og hørselshemmede i praksis og jobb. Det kom imidlertid frem at det er en utfordring for døve at mye av rekrutteringen til ledige stillinger i dag går gjennom vikar- og bemanningsbyråer. Man mener å se at døve og andre funksjonshemmede er lite ettertraktet i vikarbyråene fordi de ofte trenger noe tilrettelegging og dermed blir "mindre lønnsomme" kandidater.

Når det kommer til konkrete resultater som er oppnådd i perioden etter kurset, kan vi se på følgende oversikt:

Deltakernes status	Ved kursstart	Per 25.6.2011
Under utdanning	4	2
I full jobb eller deltidsjobb	3	6
Tiltak/avklaring/sykmeldt	7	6
Aktiv jobbsøker	3	3

Kommentar: Det er ikke mulig å lese ut fra denne statistikken hvilken utvikling den enkelte deltaker har hatt etter kurset. Og det er heller ikke ønskelig/akseptabelt ut fra personvern hensyn. Men mange deltakere har endret status i denne perioden. En deltaker fikk jobb på første forsøk med direkte søknad etter kurset! Noen har fullført en utdanning og er på vei inn i utdanning på et høyere nivå eller ut i relevant praksis/jobb. Et par har fått nødvendige sertifikater på plass og er mer målrettede jobbsøkere. Noen har skiftet jobb innenfor et tiltak og fått en klarere plan, for eksempel bestemt seg for å ta fagbrev. Noen har konkrete planer i form av kurs/etterutdanning. Et par har gjennom en bevisstgjøringsprosess kommet frem til bransjer de ønsker praksis/jobb innen, og jobber aktivt for å skaffe seg det. Og en fikk sommerjobb! Vi opplever at alle har blitt mer bevisst på hvordan de vil bruke sin kompetanse i arbeidslivet og hva de eventuelt trenger for å komme videre. Også blant dem i kategorien sykmeldt/avklaring/tiltak har det skjedd positive endringer. Av hensyn til deltakerne kan vi ikke gå i detalj på hvilke tiltak og tilskuddsordninger de har. Det er heller ikke alltid vi vet det. Det kan imidlertid være en vanskelig balansegang hva vi bør/må vite om deltakerens relasjon til NAV for å bistå han/henne med konkret hjelp.

Se "Statistikk som viser aktiviteter overfor deltakere og resultater etter kurset" side 22.

Vi har gjort mange interessante erfaringer i dette prosjektet. Vi har møtt mennesker som velvillig har delt sine tanker og erfaringer rundt det å være døv og jobbsøker. Det som slår oss, er at mange har gjort mye for å hjelpe døve ut i jobb, men hjelpen har ofte vært lite helhetlig og ikke målrettet nok. Skal man lykkes i å få – og stå i – en bærekraftig jobb, enten man er døv eller ikke, er det viktig å foreta en systematisk kartlegging av hva man kan, definere hva man vil og utarbeide en god strategi for hvordan man kan nå det målet man setter seg. For noen er dette en lang prosess, de trenger mye motivasjon, støtte og bistand for å komme dit de ønsker.

Nå er det ikke sikkert våre kursdeltakere gir et representativt bilde av døve og døves utfordringer, men det vi ser, er at utdanningsnivået er relativt lavt. 7 personer har grunnskole som høyeste fullførte utdanning og 10 personer har videregående skole/fagbrev som høyeste fullførte utdanning. Ingen har fullført utdanning på høyere nivå. Det bidrar til å redusere jobbmulighetene kraftig, og mange døve søker mot praktiske yrker og jobber innen industri/produksjon, som gjerne er fysisk tunge, ensidige og vanskelig å stå i over tid. Når vi vet at mange av våre deltakere har påbegynte, men ikke fullførte utdanningsløp, tenker vi at det må være viktig å undersøke hva som gjøres i skolen i forhold til å sikre gode studievalg og sette inn tiltak når man ser at elever står i fare for å droppe ut.

Vi ble, som nevnt flere ganger, overrasket over hvor svake skriftlige norskerferdigheter mange deltakere hadde, uavhengig av om de var minoritetsspråklige/ikke etnisk norske. Det er en utfordring i et samfunn som blir mer og mer tekst- og kommunikasjonsbasert, og det skaper vesentlige begrensninger for døve på arbeidsmarkedet. I dagens grunnskole og videregående opplæring for døve er det et helt annet fokus på norsk språk enn det har vært, så det går riktig vei, men det er viktig at det finnes gode opplæringstilbud for unge og voksne som opplever at manglende språkerferdigheter hindrer dem i å komme ut i jobb. Døve EU/EØS-borgere har heller ikke krav på gratis norskopplæring.

I Kapittel 4 Oppsummering/Konklusjon/Videre planer lister vi opp konkrete tiltak som vi mener kan styrke døves muligheter i arbeidslivet på kort og lang sikt. Om disse tiltakene iverksettes, bør vi kunne forvente økt sysselsettingsgrad blant døve, noe som er ønskelig både ut fra et samfunnsøkonomisk perspektiv, men også for at døve kan oppnå økt livskvalitet i form av trygghet og forutsigbarhet, mulighet til å bruke sine ressurser og realisere seg selv.

Prosjektets verdi

Fra søknaden: Erfaringene som samles i dette prosjektet, vil være svært nyttige for en rekke aktører:

- *Primært vil prosjektet få størst betydning for døve arbeidssøkere, fordi en fast jobb vil kunne gi strukturert hverdag med høyere livskvalitet – og stabil inntekt.*
- *Samfunnsbesparelser – fra trygdebruker til skattebetaler*
- *Arbeidsgivere: Det er i arbeidsgiveres interesse at kunnskapen om hvordan man kan ta i bruk døves kompetanse øker. Mange døve har kompetanse som er relevant for arbeidsmarkedet, men de får ikke tatt den i bruk fordi arbeidsgiverne har for lite kunnskap om hvordan man kommuniserer med en døv.*
- *Politikere og organisasjoner som ønsker å bidra til å styrke karrierefrekvensen for døve, vil ha spesielt stor nytte av resultatene av prosjektet.*
- *NAV arbeid og tiltaksarrangører kan også bruke resultater når de skal vurdere hvilken metodikk som er bra å benytte ved formidling av arbeidssøkere med muntlige utfordringer.*
- *Prosjektet vil kunne ha en høy samfunnsnyttig verdi og kan bidra til å synliggjøre at døve er en stor kompetansemessig ressurs, som per i dag blir brukt relativt lite.*
- *I tillegg vil dette opplegget senere kunne benyttes mot tunghørte og øvrige hørselshemmede personer. Disse gruppene sliter med sine spesifikke utfordringer, slik at opplegget må modifiseres ut fra disse brukernes behov og situasjon.*

Slik ble det:

Totalt budsjett for prosjektet er kr 935.000,-. Det ble en relativt tids- og kostnadskrevende konseptutviklingsfase hvor vi skulle bli kjent med målgruppa, kartlegge holdninger blant arbeidsgivere og designe og utvikle selve prosjektet. Kostnader ved kursgjennomføringen ble lavere enn budsjettet, i og med at vi hadde så få deltakere, og vi fikk omdisponert ubrukte midler til oppfølging til deltakere.

Vi har altså kurset 17 døve og fulgt opp dem som ønsket det, et halvt års tid. Ikke alle var/er aktive arbeidssøkere, men majoriteten gir likevel uttrykk for at de har hatt stort utbytte av kurset og oppfølgingen. Metodikken og konseptet "traff" godt, og vi møtte stor entusiasme for vår måte å tenke på. Vår erfaring er at prosjektet har satt i gang en viktig bevisstgjøringsprosess i forhold til det å se egen kompetanse og få et sterkere eierforhold til egen karriereutvikling. Deltakerne er i gode prosesser og flere har gjort konkrete fremskritt i forhold til kompetanseheving og målrettet jobbsøk. Og noen har fått jobb! Det betyr bedre økonomi og forhåpentligvis økt livskvalitet for dem og eventuelt deres nærmeste. Vi håper selvsagt at deltakerne sprer vårt "budskap" videre og sikrer at flere kan nyttegjøre seg de verktøyene de har fått. Og videre at kurskonseptet kan formaliseres og gjøres tilgjengelig for alle som kan ha nytte av det.

Vi skulle gjerne brukt mer tid på informasjon og relasjonsbygging overfor arbeidsgivere. Noe er gjort, i konkrete tilfeller, særlig har veilederne i Trondheim jobbet aktivt mot lokale bedrifter som kan være aktuelle praksis-/arbeidssteder for våre deltakere. Men ideelt sett skulle vi gått bredere ut mot arbeidsgiversiden for å bidra til å normalisere døvhet, synliggjøre døve som ressurs på arbeidsmarkedet og motivere til å tenke inkludering. Men skal vi få volum og langsiktighet i slike tiltak, bør vi jobbe sammen med instanser som NAV, NHO og aktuelle direktorater og departementer. Og vi trenger øremerkede midler. I dette prosjektet har vi konsentrert oss om jobbsøkerne.

Det har vært et mål for oss å gi en ganske detaljert beskrivelse av hva vi har gjort og hvilke resultater vi har oppnådd. Håpet er at flere kan nyttegjøre seg våre erfaringer og at vår metodikk kan videreføres slik at prosjektmidlene kommer til nytte for flere døve. Man kan tenke seg at konseptet tilpasses og tilrettelegges for andre grupper av funksjonshemmede.

Prosjektet har kommet med noen gode innspill som Norges Døveforbund ønsker å jobbe videre med. Se **Kapittel 4 Oppsummering/Konklusjon/Videre planer.**

Evaluering

Fra søknaden: Prosjektet vil ha flere evalueringsfaser:

Etter at det har blitt utarbeidet et kurskonsept, vil opplegget bli testet mot et lite utvalg av selekterte jobbsøkere. Erfaringer og kommentarer fra denne evalueringen vil bli implementert i kurstilbudet.

Likeledes vil det være en løpende evaluering underveis i kursgjennomføringen, hvor nye, viktige erfaringer og momenter tilføyes – eller erstatter eldre momenter.

Etter at kursgjennomføring og oppfølgingsperioden er avsluttet, vil deltagerne få tilsendt et evalueringsskjema. Her vil kurstilbudet bli evaluert kvalitativt mht. de erfaringer man hadde med kurset og hvordan det virker i den praktiske jobbsøkingen.

Nærmere årsavslutning vil kursdeltagerne igjen bli kontaktet for kvantitativ evaluering – dvs. hvor mange som faktisk har kommet seg ut i arbeidslivet.

Slik ble det:

Den første utprøvingen av kurset var i Trondheim. Det var kun behov for enkelte justeringer av kursopplegget etter dette. Kursmateriellet var fleksibelt, og vi tilpasset undervisningen så den matchet deltakernes behov. Deltakerne besvarte et evalueringsskjema (kvalitativt) på kursets siste dag, se

statistikk nedenfor. Utover det har vi fått mange spontane tilbakemeldinger om nytten av kurset og oppfølgingen, også på samlingene i mai/juni. Vi planlegger å sende ut en kvantitativ evaluering til deltakerne i desember 2011, hvor vi kartlegger status 12 måneder etter kursslutt.

Deltakernes evaluering av kurset

På kursets siste dag fikk deltakerne utdelt et evalueringsskjema (se vedlegg 4) som de svarte på anonymt. Her er det samlede resultatet:

Kursevaluering

	Veldig fornøyd	Fornøyd	Ikke særlig fornøyd	Ikke besvart
1) I hvilken grad er du fornøyd med kurset?	14	2	0	1

	Veldig bra	Bra	Ikke særlig bra	Ikke besvart
2) Jeg synes jobben veilederne gjorde var	12	4	0	1

	Veldig fornøyd	Middels fornøyd	Ikke særlig fornøyd	Ikke besvart
3) Hvor fornøyd er du med egen innsats?	8	4	3	2

	Veldig stor grad	Middels grad	Liten grad	Ikke besvart
4) I hvilken grad har du hatt utbytte av kurset?	11	5	0	1

Det som gav meg mest, var:	Antall svar
a) Kompetansekartleggingen	5
b) Markedsbrevet (søknaden)	3
c) Intervjutreningen	4
d) Motivasjon/inspirasjon	8
e) Personlig veiledning	8
f) Annet	0

(Her fikk de anledning til å sette flere kryss.)

Deltakerne er altså jevnt over svært godt fornøyd med kurset. De fikk mulighet til å gi ytterligere kommentarer (både skriftlig og muntlig) på slutten av kurset, og vi fikk innspill som:

- Jeg har fått en cv jeg er stolt av!
- Nå kan jeg skrive jobbsøknader på et nytt nivå.
- Dette har gitt meg motivasjon og inspirasjon.
- Jeg har fått aha-opplevelser på at jeg er "mye mer enn døvhet".
- Kurset gav trygghet, jeg lærte utrolig mye nytt.
- Jeg ønsker mer kurs og lengre kurs.

Andre innspill gikk på at kurset ble vel intensivt, at det kunne vært kortere kursdager, men kurs over flere dager. Noen mente det burde vært to kursrunder og at man kunne jobbe selvstendig i mellomtiden.

Kvalitativ evaluering etter kurset

Vi gjennomførte et dybdeintervju med tre av deltakerne, to ikke etnisk norske kvinner og en etnisk norsk mann, i juni 2011. Her får vi innblikk i hva de mener om kurset og prosjektet, tanker om hva som er de største utfordringene for døve jobbsøkere og hvilke tiltak de tror vil ha effekt.

1 Hva var mest nyttig for deg på kurset?

Kvinne 1: Få vise hva man kan, hva døve kan. Positive samtaler. Kurset var fint, stoffet i kurspermen var lett å oppfatte. Etter kurset følte jeg meg mer sikker på hvem jeg er og hva jeg kan. Tryggere på hvordan jeg kan søke jobb. Det tar tid for det hørende miljøet å bli kjent med døvemiljøet. Miljøene tenker forskjellig.

Kvinne 2: Lære å skrive en god cv, lære om arbeidsmarkedet og få tips til jobbintervju.

Mann: Jeg ville se om jeg fikk inspirasjon til å søke en annen jobb. Det å skrive cv og søknad er en egen "kunstart". Jeg var usikker på intervjusituasjonen og det å selge meg selv. Hvordan bruke kroppsspråket. Det er mange år siden jeg har søkt jobb.

2 Ser du nye muligheter for deg på arbeidsmarkedet etter kurset?

Kvinne 1: Jeg tenkte at jeg kunne søke andre jobber, men ser at jeg må få mer opplæring og utdanning før det er aktuelt. Jeg er usikker på hvordan hørende oppfatter meg.

Kvinne 2: Ja, jeg fant ut mer om meg selv på kurset.

Mann: Kurset har gitt meg trygghet og motivasjon til å gå videre, et spark til å ta mer utdanning. Det har nok ligget latent.

3 Hva mener du er de største konkrete utfordringene for døve i jobbsøkerprosessen?

Kvinne 1: Kommunikasjon, mye informasjon, mange hørende tror vi leser på leppene.

Kvinne 2: Vet ikke.

Mann: Å komme til "finalen". Jeg vil ikke skrive i søknaden at jeg er døv. Jeg vil komme til intervju og selge meg selv på min kompetanse.

4 Hva er de største konkrete utfordringene for døve i en jobbsituasjon?

Kvinne 1: Kompetanse. Noen døve tar kurs, men det kan være vanskelig å få tolk. Noen er flinke til å stå på, men mange blir fort lei.

5 Er det noen yrker eller bransjer som passer spesielt godt for døve?

Kvinne 1: Spør de døve hva de tenker seg. Hva som motiverer dem. Man trenger mer utdanning for å lykkes på arbeidsmarkedet i dag. Det er ikke lett å vite hva man skal velge og hva som er bra. Man blir passiv av det.

Kvinne 2: Vanskelig å si hva som passer, alle er så forskjellige, for eksempel lærer, sykepleier ... Men de fleste døve jobber i manuelle yrker og i døvemiljøer.

Mann: Nei, det er individuelt. Noen er teoretikere, men mange døve vil se bort fra teoretiske fag. Det er vel flere døve som tar fagbrev enn teoretisk utdanning.

6 Hva kan gjøre det lettere for døve å komme ut i jobb?

Kvinne 1: Alle er forskjellige. Men et jobbsøkerkurs som dette, er positivt og motiverende. Mer utdanning og mer kunnskap om innholdet i ulike yrker kan bidra positivt. Døve har lite informasjon om hvor man kan finne aktuelt stoff.

Kvinne 2: Det blir lettere hvis arbeidsgiveren gir oss en sjanse til å jobbe og ikke ser på problemet "døv". Det er flere som skremmes av det.

Mann: Formalisere det jobbsøkerkurset vi har fått nå. Gjøre det til en del av det tilbudet ungdom får på ungdomsskolen og i videregående skole. Jeg hadde selv satt stor pris på det. Budskapet kunne vært omtrent det samme, bare tilpasse det og kursmappeinnholdet noe til målgruppa. Hjelp dem å se muligheter, ikke begrensinger. Gi dem verktøy de kan bruke. Ål folkehøyskole kan være et godt sted å begynne.

7 Er det å være minoritetsspråklig og ikke etnisk norsk en tilleggsutfordring når du skal søke jobb? Hvorfor/hvorfor ikke?

Kvinne 1: Nei, jeg ville hatt de samme utfordringene hjemme. Men arbeidsmarkedet er litt annerledes der. Det norske arbeidsmarkedet er mer avansert. Jeg hadde et praktisk yrke (håndverksyrke) i hjemlandet og hadde nok fortsatt i det om jeg hadde blitt boende. Det er vanskelig å få jobb i Norge uten kompetanse. I hjemlandet var det venner som hjalp meg å skaffe den kompetansen jeg trengte og som hjalp meg å få jobb. Men *hva* jeg gjør, er ikke så avgjørende.

Kvinne 2: Når du skal søke jobb, spiller det ingen rolle at du ikke er etnisk norsk, men det er viktig å kunne norsk språk og ha erfaring fra det norske samfunnet.

Kvinne 1 uttalte følgende om døves situasjon og utfordringer generelt:

”Døve er like forskjellige som hørende. De har ulike utfordringer, men skjeler gjerne til andre døve når de tar valg. Det er få jobber innen håndverksfag og produksjon, og dagens arbeidsmarked krever utdanning. Døve har lite informasjon om utdanningssystemet og er prisgitt det nettverket sier og gjør. Jeg synes det er vanskelig å vurdere det som finnes av informasjon på nettet. Hvordan er de reelle utdanningsmulighetene? Hva fungerer? Det er mye styr rundt det å ha tolk under utdanning og vanskelig å få til en stabil ordning. Mange vegrer seg mot å ta utdanning på grunn av dette. Døve som bryter ut og søker jobb i hørende miljøer, blir kanskje litt ”utenfor” i døvemiljøet. Men hvorfor er det så lite interesse for kurs som dette? Døve må bli mer aktive!”

Veiledernes erfaringer og evaluering

I tillegg til de generelle erfaringene vi presenterer i denne rapporten, ønsker vi å la tre av veilederne som har medvirket i prosjektet, formidle sine personlige tanker og erfaringer. Det er viktig å understreke at dette er veiledernes subjektive oppfatninger. De samsvarer ikke nødvendigvis helt med den oppfatningen Norges Døveforbund har.

Veileder 1 og 2 svarte på konkrete spørsmål:

1 Hvilke erfaringer sitter du igjen med etter å ha veiledet døve?

Veileder 1: Kommunikasjonen tar tid, og det er vanskelig å få frem nyansene i språket. Deltakerne svarer ikke alltid spesifikt på spørsmål vi stiller. De som var motiverte og som ønsket bistand, hadde god innsikt i egne muligheter og begrensninger og var opptatt av å få kvalitet på dokumentene (søknad og cv).

Veileder 2: Kommunikasjon og bruk av tolk har gått greit. Men jeg har opplevd deltakerne som lite offensive i forhold til å benytte det tilbudet om oppfølging de har fått etter kurset. Kanskje vi ikke har kommunisert tydelig nok, men jeg tror heller det skyldes at de ikke er vant til at noen hjelper dem med så tett og konkret oppfølging. De har nok ikke hatt nærhet til saksbehandler og ofte følt at de ikke når frem. Derfor er de avventende. De har blitt vant til at det ikke skjer noe, og det har passivisert dem. Dette bør vi være bevisst på i eventuelt videre arbeid med målgruppa, at de ofte ikke svarer på henvendelser og ikke benytter seg av muligheter de får.

2 Har du møtt utfordringer hos deltakerne (denne målgruppa) som går ut over det å ikke høre?

Veileder 1: Grunnskoleopplæringen synes mangelfull og lite ambisiøs. Lese- og skriveferdighetene er jevnt over mangelfulle, særlig hos de minoritetsspråklige/ikke etnisk norske, naturlig nok. Mange har hatt en skjermet oppvekst, noen i institusjon. Det har medført liten trygghet og selvtillit i forhold til det å være i hørende miljøer.

Veileder 2: Mange er lite orientert om muligheter og forhold på arbeidsmarkedet. Flere kommuniserer: "Jeg er døv og må ta den jobben jeg kan få." Vi formidler at du kan "få det du vil, om du står på", men det er vanskelig å forstå. Svake skriftlige norskferdigheter er imidlertid en vesentlig utfordring for flere av deltakerne.

3 Er det noen bransjer/virksomheter som er særlig åpne for å ta imot døve arbeidstakere?

Veileder 1: Bransjer som ikke krever mye kommunikasjon: Avfallshåndtering, renhold, vask av arbeidstøy, produksjon (men kommunikasjon i forhold til sikkerhet kan være en utfordring). Transportbransjen er attraktiv blant døve, men vanskeligere enn mange tror. Som sjåfør er man ofte den eneste kontakten mot kunder, og kravet til fleksibilitet og service er høyt. I virksomheter med enkelt, manuelt arbeid tilstreber man ofte jobbtroasjon, som også kan innebære en utfordring for døve.

Veileder 2: Det er mye uvitenhet om denne målgruppa blant arbeidsgivere, og det er vanskelig å si noe generelt. Men noen bedrifter jobber aktivt for å inkludere døve, blant annet har en lokal arbeidsmarkedsbedrift lyktes i å etablere en fast arbeidsstokk med døve.

4 Hvilken type kurs/opplæring tror du vil være nyttig for denne målgruppa i forhold til utdanningsvalg og karriereutvikling?

Veileder 1: Som for alle andre: Informasjon, veiledning, målarbeid, bygge selvtillit, motivere, bedriftsbesøk, rollespill. Hva er mulig? Rådgiverfunksjonen er utrolig viktig. Hvordan er den på døveskolene? Egen (fast) saksbehandler hos NAV og en engasjert koordinator med kompetanse om døve er viktig.

Veileder 2: Det å stå utenfor det ordinære arbeidsmarkedet gjør noe med selvfølelsen din. Derfor er samtaler og individuell veiledning med fokus på å bygge selvtillit viktig. Det behøver ikke være så annerledes enn den veiledningen vi tilbyr andre som har vært ute av arbeidslivet en stund: Fokus på hva vedkommende har gjort og opplevd, være en som motiverer, tror på og bistår med å synliggjøre kompetanse, praktisk hjelp til søknad og cv, konkrete råd, stille krav til egenaktivitet.

5 Hvilke tiltak mener du kan gjøre det lettere for døve å komme ut i jobb?

Veileder 1: Tilrettelegge for flere døve i hørende bedrifter med tolk tilgjengelig mye av tiden. Begynne tidlig å fokusere på muligheter, ikke begrensninger. Styrke den skriftlige norskopplæringen. Arbeide med selvtillit og motivasjon og lære å skrive gode cv-er og søknader. De døve trenger imidlertid en døråpner, en person som kan hjelpe dem å ta kontakt med arbeidsgiver, som kan "selge" dem inn i innspurten, da innsalgfasen krever et nyansert språk.

Veileder 2: Legge til rette for at flere døve kan jobbe sammen på hørende arbeidsplasser. Involvere de døve i arbeidet med å utvikle gode tiltak, høre hva de selv mener. Økt informasjon og kommunikasjon rundt det å ansette døve. Stille krav til de døve.

6 Andre kommentarer

Veileder 1: Tolketjenesten har mye "makt". Når vi bestiller tolk, vil de vite hva og hvem oppdraget gjelder, med begrunnelsen at de da kan finne den "rette" tolken. Det føles som vi utleverer de døve her, og det er ubehagelig.

Veileder 3 svarte ikke på spesifikke spørsmål, men oppsummerte sine erfaringer slik:

"Det er viktig ikke å generalisere når man snakker om hvordan døve er og hva de trenger. Men det som slår meg, er at de fleste vi har møtt, har lite bevissthet rundt utdannings- og arbeidsmarked. Man kan lure på hva de har fått av studie- og yrkesveiledning. Det virker også tilfeldig hva de vet om rettigheter knyttet til tekniske hjelpemidler, tilretteleggingsmuligheter osv. Noe av forklaringen på det, er muligens at ikke alle har (eller ønsker) så tett kontakt med NAV. Flere har gitt uttrykk for at de er usikre på hvem i NAV som kan hjelpe dem. Noen vil ikke bry saksbehandler, om de i det hele tatt vet hvem det er, og er redd for at saksbehandler skal bli irritert om de tar for mye kontakt. Jeg tror

imidlertid at for oss som aktør i dette og tilsvarende prosjekter, er tett kontakt med NAV avgjørende for å oppnå resultater.

Mange av deltakerne sier de sliter sosialt og er "vant til å være utenfor". Vi kan ikke forvente at de reiser seg og tar regi på egen karriereutvikling etter et firedagerskurs. Jeg har tro på tett individuell veiledning og oppfølging over tid om vi skal få flere døve ut i jobb. Men dagens arbeidsmarked er en utfordring for døve. Kommunikativ kompetanse får en større og større betydning. Håndverksyrker dør ut. Med mangelfulle norskkunnskaper begrenser ofte mulighetene seg til manuelle jobber som er ensformige og fysisk krevende. I tillegg til å bli fysisk sliten av jobben, blir mange døve fysisk slitne av å kommunisere på tegnspråk.

Selv om mange av tolkene er dyktige, kan det oppleves som et forstyrrende mellomledd for hørende arbeidsgivere. Kommunikasjon med tolk tar tid, det kan forårsake misforståelser, og jeg tror nok vi iblant går glipp av de viktige nyansene i kommunikasjonen."

Kapittel 4 Oppsummering/Konklusjon/Videre planer

Oppsummering

I dette prosjektet har vi møtt engasjerte deltakere som kan og vil mye og som ønsker å bruke evnene sine. De vil jobbe og tjene egne penger. Samtidig forteller mange om en tilværelse der de blir stakkarsliggjort og mister verdighet og troen på seg selv. De forteller om døveskoler med lave forventninger og ensidig fokus på begrensninger. De forteller om døvemiljøer (familie og venner) og hjelpeapparat som kommuniserer at det å jobbe på tegnspråklige arbeidsplasser, er eneste mulighet. De savner arenaer som stimulerer dem til å ha ambisjoner og sette seg nye mål.

Vi tok utgangspunkt i at mange døve ønsker å jobbe på hørende arbeidsplasser. Vi ønsket å motivere til det, da det åpner for et større arbeidsmarked og mulighet til å bruke sin kompetanse innen flere bransjer og miljøer. Samtidig ser vi at utfordringene er mange. Det er ikke gjort i en håndvending å endre arbeidsgiveres skepsis, selv om inkluderende arbeidsliv står på dagsorden og mange ønsker å ta samfunnsansvar ved å tenke nytt og tenke mangfold når de rekrutterer. Som Aud Solveig Nilsen sier i kronikken "Blir systematisk utestengt" (Aftenposten 7.6.2011): "I offentlige virksomheters stillingsannonser oppfordres folk med funksjonshemming/reduisert funksjonsevne å søke stillinger, når det kommer til praksis er det de med 100 prosent kapasitet som blir ansatt." Det er imidlertid indikasjoner på at kommende generasjon døve jobbsøkere vil ha bedre forutsetninger i hørende miljøer, da de har fått/får norskopplæring på lik linje med hørende og har vokst opp med elektronisk kommunikasjon og sosiale medier.

Men vi lever i et samfunn hvor også kravene til kommunikasjon, dokumentasjon og effektivitet i arbeidslivet blir stadig tøffere. Det at mange døve er svake i skriftlig norsk, kommer som en overraskelse på mange, og det er en utfordring vi ikke kan ta lett på. Yrker som mange døve ønsker seg inn i, som sjåfør- og lagermedarbeider, byr på utfordringer på grunn av at kravet til kommunikativ kompetanse øker også her.

Arbeidsmarkedet har endret seg mye de siste årene. Det er færre jobber innen praktiske yrker. Før valgte ofte døve håndverksyrker som skredder og skomaker, og de hadde ingen vesentlige utfordringer knyttet til selve utførelsen av yrket. Kommunikasjonen med hørende kunne gjøres ved hjelp av lapper og kroppsspråk. Men disse yrkene forsvinner gradvis. Mange har jobbet i ulike industri- og produksjonsbedrifter. Økt automatisering, nedleggelser og utflagging har redusert antall arbeidsplasser i disse næringene og påvirket døves muligheter på arbeidsmarkedet. Et annet moment er at dagens rekruttering i større og større grad skjer gjennom vikar- og rekrutteringsbyråer. Det eliminerer i stor grad døve og andre funksjonshemmede fordi de trenger tilrettelegging (les: tid) og sånn sett er mindre "attraktive" for byråene og deres kunder.

Virkemidler for å få flere døve i jobb

Hvordan få flere døve ut i lønnet arbeid? Døve har ulike behov. Det er en sammensatt gruppe med like forskjellige muligheter og utfordringer som ellers i befolkningen. Det er derfor viktig å sørge for at det finnes et spekter av velfungerende tilbud og jobbe aktivt for å gjøre disse kjent. Det er mange aktører, mange prosjekter og tiltak, men for døve kan det være en utfordring å finne frem i denne jungelen. Kartlegging av kompetanse, ønsker og behov og hjelp til å lage målrettede planer er viktige stikkord, slik vi ser det. Og behovet for informasjon om utdannings- og arbeidsmarked er stort blant de døve vi har møtt i prosjektet.

Det er også viktig å merke seg det deltakerne selv sa i kursevalueringen, under overskriften: *Det som gav meg mest*. Her var det åtte stykker som krysset av på *Motivasjon/Inspirasjon* og like mange som krysset av på *Personlig veiledning*. (De kunne sette flere kryss). De andre svaralternativene var: *Kompetansekartleggingen* (5), *Intervjutreningen* (4) og *Markedsbrevet/søknaden* (3).

Vi mener at tett individuell veiledning og oppfølging over tid er veien å gå. Og vi må åpne noen dører. Vi opplevde at vårt innspill om å endre fokus fra: *Du er først og fremst døv* til: *Du er først og fremst et menneske med kompetanse og muligheter* gikk hjem hos deltakerne. Det gjør noe med selvbildet og energinivået. Vårt ønske er at flere kommuniserer dette i møte med døve.

Konkrete tiltak for å styrke døves muligheter i arbeidslivet – på kort og lang sikt:

- Styrke studie- og yrkesveiledningen i ungdomsskole, videregående skole og folkehøyskole. Motivere unge til å ta utdanning.
- Tiltak for å hindre at elever dropper ut av skolen og ikke fullfører påbegynte utdanningsløp.
- Jobbsøkerkurs for ungdom og voksne etter modell fra "Ut i jobb".
- Motivasjonskurs: Å bygge selvtillit og sette seg mål.
- Kommunikasjonskurs: Å selge seg selv overfor potensielle arbeidsgivere.
- Skrivekurs
- Klarere struktur på hvem hos NAV som skal bistå døde jobbsøkere. Koordinere faginstanser og hjelpeapparat. Døve vet ofte ikke hvem som gjør hva for dem.
- Tett, individuell veiledning i regi av NAV og/eller underleverandør for å få døde arbeidsledige ut i jobb. Tett samarbeid med lokalt næringsliv.
- Lett tilgjengelig informasjon om lokalt og generelt arbeidsmarked på nav.no.
- Gjøre informasjon om døves rettigheter i forhold til hjelpemidler og støtteordninger lettere tilgjengelig.
- Gjøre informasjon om rettigheter i forhold til voksenopplæring og språkopplæring lettere tilgjengelig. Mange vet ikke hva de har krav på.
- Sikre at døde EU/EØS-borgere får rett til gratis norskopplæring.
- Legge til rette for at flere døde kan jobbe sammen på hørende arbeidsplasser, bygge tegnspråklige miljøer i utvalgte bedrifter som har et stort spekter av stillinger og sørge for god tilgang på tolker.
- Skape flere tilrettelagte arbeidsplasser for døde med redusert arbeidskapasitet.
- Sikre at tilretteleggingstiltak og tilskuddsordninger fungerer og gjøre dem bedre kjent blant arbeidsgivere.
- Tettere samarbeid med bemanningsbyråene, da de får stadig større betydning i rekrutteringssammenheng.

Erfaringer å dele

Det at vi fikk så mange færre deltakere enn antatt, har gitt prosjektet et spinkelt statistisk materiale. Med 17 deltakere er det grenser for hva vi kan formidle uten å utlevere deltakerne, og vi kan ikke trekke bastante konklusjoner ut fra det vi har erfart i møte med disse. Vi er likevel positivt overrasket over hvor mye vi selv har erfart og hvor mye deltakerne har formidlet som vi mener er verdifullt å bringe videre – i håp om at det kan ha betydning for døves muligheter på arbeidsmarkedet i fremtiden. Det at vi hadde ubrukte prosjektmidler ved årsskiftet og fikk utsatt sluttdato for prosjektet med et halvt år, har gjort at vi kunne gå mer i dybden på den enkelte deltaker, gi en tettere oppfølging til dem som ønsket det og evaluere prosjektet i et annet perspektiv. Som nevnt tidligere, opplevde vi som kursholdere prosjektbeskrivelsen som ambisiøs og temmelig høytravende og teoretisk. I møte med representanter for Rådgivningskontoret for hørselshemmede i Oslo fikk vi støtte for våre antakelser om at slik prosjektet var skissert i prosjektsøknaden, ville det ikke treffe den målgruppa vi kunne forvente å møte på kursene. I innsøksfasen gjorde vi derfor mange justeringer i kursopplegget som viste seg å bidra til at de aktuelle deltakerne fikk det de faktisk hadde behov for.

Det ble et praktisk kurs, hvor alle ble sett og ivaretatt og fikk mulighet til selv å bidra aktivt. Det at vi ikke hadde særlig kjennskap til målgruppa på forhånd, kunne slå begge veier. Vårt inntrykk er at deltakerne opplevde det som befriende at vi kom uten masse forutinntatte holdninger. Vi møtte dem

med samme spørsmål som vi møter alle våre deltakere: Hva kan du, hva vil du, og hva kan vi sammen gjøre for at du kan nå målene du setter deg? Vår erfaring med minoritetsspråklige kursdeltakere har imidlertid vært nyttig. Det at arbeidsgivere vegrer seg mot å ansette personer som representerer "noe ukjent", enten det er døvhet eller fremmedkultur, er noe vi må forholde oss til, og det er her vi kan gå inn i rollen som "døråpnere". Økt kunnskap kan bidra til å bryte ned fordommer. Ved å gjøre det ukjente til noe kjent, har man plutselig mange flere å velge blant som arbeidsgiver.

Deltakerne i prosjektet gir uttrykk for at de har blitt mer bevisst egen kompetanse, fått innsikt i de ulike fasene i jobbsøkerprosessen og opparbeidet mer selvtillit og motivasjon til å ta grep om egen karriereutvikling. De har fått økt kunnskap og mer struktur i forhold til jobbsøking. Det er oppløftende for oss som har kjørt prosjektet. Men om flere døve skal lykkes med det som er hovedmålsetningen for prosjektet, nemlig å komme ut i varig jobb og beholde den, må det finnes et tilbud om tett, individuell oppfølging. Mange trenger mer kunnskap om det hørende arbeidsmarkedet, trygghet rundt alle fasene i jobbsøkerprosessen og ikke minst, som en av veilederne uttrykte det; noen som kan "selge dem inn" overfor arbeidsgiver. Det er mange fallgruver, og noen trenger bistand helt til arbeidskontrakten er skrevet. Når døve lykkes med å få jobb, kan de imidlertid bli gode rollemodeller og viktige inspiratorer for andre døve. Om vi får flere døve i sentrale og synlige posisjoner i det hørende arbeidsmarkedet, vil det på sikt endre holdningene til det å ansette døve. Slik kan arbeidsmarkedet for døve gradvis vokse.

I Trondheim har vi hatt tett samarbeid med NAVs koordinator for døve, Leif Foss. Det har vært svært fruktbart, da han sitter på mye verdifull kunnskap om døve i og utenfor arbeidslivet, og han har vist stor interesse for prosjektet. Generelt tror vi at et tettere og mer systematisk samarbeid mellom NAV og offentlige og private virksomheter er viktig for å lykkes med å få flere døve i jobb. Men noen deltakere ønsker ikke kontakt med NAV, de vil "greie seg selv", og det må vi respektere. Holdningsskapende arbeid overfor arbeidsgivere samt informasjon om tilskuddsordninger og tilretteleggingstiltak fremstår også som et sentralt satsningsområde om man skal oppnå gode resultater.

Konklusjon

Prosjektet "Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve" hadde som målsetning å hjelpe flest mulig døve ut i jobb ved å bruke nye måter å markedsføre døves kompetanse på. Vi utviklet et intensivt jobbsøkerkurs som ble gjennomført i tre byer i november–desember 2010. Våren 2011 har deltakerne fått individuell oppfølging etter behov.

Tilbakemeldingene fra deltakerne er svært positive. De forteller at de har fått inspirasjon, motivasjon, kunnskap og nyttige verktøy. Konseptet og metodikken "traff", og vi møtte stor entusiasme for vår måte å tenke på. Deltakerne er i gode prosesser og har gjort konkrete fremskritt i forhold til kompetanseheving og/eller målrettet jobbsøk. Flere har fått jobb! Vi konkluderer gjerne med at dette prosjektet har vært vellykket.

Reaktorskolen har lang erfaring i å hjelpe mennesker med ulike utfordringer ut i jobb, men vi har ikke tidligere jobbet spesifikt med målgruppa døve. Det var derfor spennende for oss å få anledning til å samarbeide med Norges Døveforbund om dette prosjektet. Det har vært en lærerik og verdifull prosess. Vi har høstet av hverandres kunnskap og erfaring og sammen utviklet et konsept som fungerer.

Det er gjennom tidene iverksatt mange tiltak for å få flere døve ut i jobb. Like fullt står 50 % av døve i yrkesaktiv alder i Norge uten jobb. Vi håper de erfaringene vi har gjort i dette prosjektet, får betydning for det videre arbeidet på dette området.

Videre planer

Erfaringene fra prosjektet viser at det må fokuseres på å gi døve muligheter til å delta på *gode* jobbsøkerkurs som gjør at døve øker sin profesjonalitet i jobbsøkerprosessen. Norges Døveforbund vil kartlegget dagens tilbud av jobbsøkerkurs og se hvordan de ulike konseptene fungerer for døve deltakere.

”Det ideelle jobbsøkerkurs for døve”

Vi presenterer her et forslag til et mer omfattende jobbsøkerkurs for døve. Denne konseptskissen baserer seg på de erfaringer vi har gjort ved gjennomføring og evaluering av kurset ”Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve” samt de tilbakemeldinger vi har fått fra deltakere på kurset. Vår tanke er at dette dokumentet kan være nyttig i en eventuell videre satsning overfor denne målgruppa eller som grunnlag for utvikling av tilsvarende kurs for andre funksjonshemmede.

Uke	Type aktivitet	Innhold/mål/resultatoppnåelse
1 mnd før 1. kurs	Veilederne jobber aktivt mot lokalt arbeidsmarked for å motivere til å ta imot døve arbeidssøkere.	Forberede aktuelle bedrifter på å ta imot søknader og henvendelser fra døve. Bevisstgjøre dem i forhold til mulige utfordringer knyttet til det å ansette døve og bidra med konkrete løsninger. Informere om tilretteleggingstiltak og tilskuddsordninger. Skape holdningsendringer.
1	Langweekendkurs (4 dager) 5–8 deltakere Kl. 9–15 hver dag	Bli kjent med grunnleggende begreper og ulike faser i jobbsøkerprosessen. Tema: Kartlegging av kompetanse, analyse av marked og stillingsannonser, skriving av søknad og cv, møtet med arbeidsgiver, å selge seg selv, praktisk intervju trening, nettverk og synlighet, motivasjon og kommunikasjon, realitetsorientering og målarbeid.
2–5	Individuell oppfølging lokalt etter behov. Anslagsvis fire timer per deltaker per uke i fire uker.	Finne relevante jobber, tilpasse cv og skrive gode søknader. Komme på intervju.
6	Oppfølgingssamling Weekendkurs (lø–sø) Samme deltakere som uke 1. Kl. 9–15 hver dag	Erfaringsutveksling: Hva har skjedd siden sist? Fellesøker hvor man går dypere inn i noen av temaene fra forrige samling: Møtet med arbeidsgiver, å selge seg selv, jobbintervjuet og motivasjon. Individuell veiledning i forhold til å finne aktuelle jobber. Kvalitetssikring av cv og søknader. Mye intervju trening.
7–26	Individuell oppfølging lokalt, etter behov.	Opprettholde aktivitetsnivået og kvalitetssikre prosessen videre. Skaffe seg jobb!

Aller siste statistikk

Som nevnt tidligere i rapporten, la vi opp til en siste avsjekk i forhold til deltakernes status ved utgangen av 2011. Vi sendte alle deltakerne SMS og e-post med forespørsel om hvilken kategori de nå var i. Her er resultatet:

Deltakernes status	Ved kursstart	Per 25.6.2011	Per 1.1.2012
Under utdanning	4	2	1 (+1 på deltid)
I full jobb eller deltidsjobb	3	6	6
Tiltak/avklaring/sykmeldt	7	6	7
Aktiv jobbsøker	3	3	2
Ikke svart			1

Kommentar til status per 1.1.2012:

En har fått fast 40 % stilling ved ønsket bedrift som del av en videreutdanning hvor målet er å øke stillingsandelen og på sikt kunne ta fagbrev. Han er plassert i kategori 2, men dette er i regi av NAV. En er tilbake i jobb etter sykmeldingsperiode og har fått gjennomført tilpasninger som gjør det lettere å fungere jobben. En har nettopp fullført relevant studium og er derfor jobbsøker i nye stillingskategorier. En har startet deltidsstudier ved siden av full jobb. En har vært i jobb i 3 mnd, men er nå jobbsøker igjen. Flere av deltakerne har samme status som i juni 2011.

Referanser/Litteratur

- Døves uddannelses- og arbeidsmarkedsforhold – EPINION/Castberggård Danmark 2005
- Sluttrapport Helse og Rehabiliteringsprosjektet "Informasjon på tegnspråk" 2008
Prosjektnummer 2006/1/0342
- Arbeidsgiveres erfaringer med døve ansatte – NDF/2009
Prosjektnummer 2008/1/0302

Vedlegg

1 Opprinnelig kursinvitasjon for Oslo

2 Revidert kursinvitasjon for Trondheim

3 Kursomtalen: "Ut i jobb – et jobbsøkerkurs for døve" som ble sendt potensielle deltakere

4 Skjema for kursevaluering

5 Artikkelen "Nytt prosjekt skal drille døve som arbeidssøkere", fra Stavanger Aftenblad 13. desember 2010

6 Link til filmen

I egen forsendelse til ExtraStiftelsen:

Deltakernes kursperm som inneholder Power Point-presentasjonen vi brukte på kurset, med alle vedlegg.

Ut i jobb - jobbsøkerkurs for døve

VIL DU LÆRE MER OM Å SØKE JOBB?

Reaktorskolen arrangerer jobbsøkerkurs for unge døve og sterkt tunghørte arbeidssøkere mellom 18 og 30 år. Kurset er for deg som er ny i arbeidslivet eller som tar utdanning og vil jobbe ved siden av.

Når: 20. – 24. september 2010, kl 09.00 – 16.00 hver dag

Hvor: Sentralt i Oslo

Pris: Gratis

Påmelding: Send navn, adresse, fødselsdato, mobilnummer og e-post til: eva@reaktorskolen.no så snart som mulig (begrenset antall plasser).

Litt om kursinnholdet:

- møtet med arbeidsgiver
- å selge seg selv
- utfordringer for døve og sterkt tunghørte arbeidssøkere
- å skrive søknad og CV
- jobbintervjuet
- kommunikasjon

Ta gjerne kontakt på e-post eller sms hvis det er noe du lurer på.

Med vennlig hilsen

Eva Andersen

Prosjektleder for "Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve"

sms: 922 23 035

e-post: eva@reaktorskolen.no

Påmelding:

Navn:.....

Adresse:.....

Fødselsdato:

Mobil (sms):

E-post:.....

Sendes: Reaktorskolen v/Eva Andersen, Dæleneggata 26, 0567 Oslo

eller sms: 922 23 035 eller e-post: eva@reaktorskolen.no

Reaktorskolen har utviklet kurset i samarbeid med Norges Døveforbund, og prosjektet er finansiert med midler fra Extra Stiftelsen Helse og Rehabilitering.



Ut i jobb - jobbsøkerkurs for døve

VIL DU LÆRE MER OM Å SØKE JOBB?

Kurset passer for deg som er ny på arbeidsmarkedet eller trenger hjelp til å komme videre i karrieren.

Når: torsdag 11. – søndag 14. november 2010, kl 09.00 – 16.00 hver dag

Hvor: Reaktorskolen, Innherredsveien 7, Trondheim

Pris: Gratis

Påmelding: Send navn, adresse, fødselsdato, mobilnummer og e-post til:
hanne.hide@reaktorskolen.no så snart som mulig (begrenset antall plasser).

Litt om kursinnholdet:

- møtet med arbeidsgiver
- å selge seg selv
- utfordringer for døve og sterkt tunghørte arbeidssøkere
- pro-aktiv markedsføring
- jobbintervjuet

Ta gjerne kontakt på e-post eller sms hvis det er noe du lurer på.

Med vennlig hilsen

Hanne Hide

Kursansvarlig for "Ut i jobb – jobbsøkerkurs for døve"

Sms: 908 69 391 e-post: hanne.hide@reaktorskolen.no

Påmelding:

Navn:.....

Adresse:.....

Fødselsdato:

Mobil (sms):

E-post:

Sendes: Reaktorskolen v/Hanne Hide, Dælenenggata 26, 0567 Oslo
eller sms: 908 69 391 e-post: hanne.hide@reaktorskolen.no

Reaktorskolen har utviklet kurset i samarbeid med Norges Døveforbund, og prosjektet er finansiert med midler fra ExtraStiftelsen Helse og Rehabilitering.



”Ut i jobb – et jobbsøkerkurs for døve”

”Ut i jobb” er et jobbsøkerkurs for døve og sterkt tunghørte (heretter kalt døve).

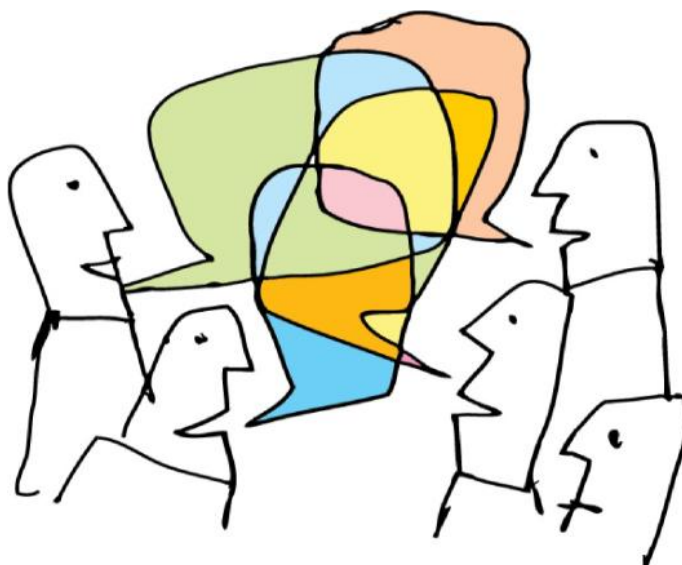
Vi vil gjerne nå deg som:

- ønsker å komme videre i karrieren på nåværende arbeidsplass eller i en annen virksomhet
- arbeider i døvemiljø og ønsker å bruke din kompetanse på en hørende arbeidsplass
- opplever at du er i feil jobb
- har mistet jobben
- studerer – og ønsker en jobb ved siden av studiene

På kurset møter du andre døve jobbsøkere. Dere får mulighet til å dele erfaringer og finne gode løsninger sammen. Dere skal gjøre mange praktiske oppgaver, blant annet lage et markedsbrev som skal selge deg inn hos arbeidsgiver. Dere får også mye praktisk intervjutrening.

Etter kurset vil veileder følge deg opp og bistå i prosessen videre. Kanskje trenger du hjelp til å vurdere om en stilling passer for deg? Kanskje trenger du en som kan lese gjennom markedsbrevet ditt eller som kan motivere deg når du står litt fast?

Kanskje blir du kjent med noen på kurset som du kan samarbeide videre med!



Litt om Reaktorskolen

Reaktorskolen er en privat skole som tilbyr yrkesrettede kurs og voksenopplæring. Vi tilbyr blant annet jobbkubber, ulike jobbsøkerkurs, fagkurs og individuell karriereoppfølging. Vi har lang erfaring med å få folk ut i arbeid. Vi har tro på at alle har ressurser og er opptatt av å se hele mennesket.

Bakgrunn for kurset

Vi har utviklet kurset i samarbeid med Norges Døveforbund. Bakgrunnen for prosjektet er følgende: I Norge er det ca. 1000 døve som står utenfor arbeidslivet. Mange av disse har kompetanse og erfaring som norsk arbeidsliv trenger. De har utdanning, vil gjerne jobbe og finner jobber de ønsker seg. Hvorfor er det da så vanskelig å få jobb?

Arbeidsgivere er usikre – ikke nødvendigvis uvillige

Mange hørende arbeidsgivere forteller at de blir usikre når de får søknad fra en døv. De kjenner kanskje ingen døve, og de har mange spørsmål. Det er ikke sikkert den hørende arbeidsgiveren er negativ til å ansette en døv, men det er så mye han ikke vet. Da er det lett for at han legger søknaden fra den døve i "nei-bunken". Mange arbeidsgivere går glipp av flinke og engasjerte arbeidstakere fordi de ikke tør å prøve. Og mange døve får ikke drømmejobben fordi de ikke vet hvordan de skal nå frem til arbeidsgiver.

Hvordan møte arbeidsgiver?

Den største utfordringen for mange døve er å komme i aktiv dialog med arbeidsgivere. Mange døve har erfart følgende: Skriver du i søknaden at du er døv, får du sjelden eller aldri svar, selv om du har relevant utdanning og erfaring. Lar du være å si at du er døv, blir du kanskje innkalt til intervju, men du kommer så ikke videre. Hvordan jobbsøkerprosessen utvikler seg, er avhengig *når* og *hvordan* du forteller at du er døv.

Du kan mye om døvhet som du kan fortelle arbeidsgiver. Men hvordan? Du må ta regien slik at prosessen blir lettere for både deg og arbeidsgiver. Vi mener vi kan lære deg noe om dette.

Hvordan kan vi hjelpe deg?

Reaktorskolen har lang erfaring med å hjelpe mennesker med ulike utfordringer ut i jobb. Vi ønsker å styrke dine muligheter på arbeidsmarkedet. Det mener vi at vi best gjør ved å gi både deg og arbeidsgiver noen verktøy.

På kurset skal du lære mer om hvordan du kan skape likeverd og trygghet for begge parter gjennom hele jobbsøkerprosessen – og særlig i intervjusituasjonen. Du har blant annet kunnskap og erfaringer som du kan formidle til arbeidsgiver *før* intervjuet.

Et verktøy for arbeidsgiver

Vi har laget en animasjonsfilm. Den henvender seg til arbeidsgiver med tips som gjør det lettere å gjennomføre intervjuet. Du kan legge filmen ved søknaden din, slik at arbeidsgiver er bedre forberedt når du kommer på intervju.

Et verktøy for deg

Noe av det mest avgjørende når du søker jobb, er hvordan du presenterer – eller markedsfører – deg selv. Derfor skal vi bruke tid på å lage gode "markedsbrev". Et markedsbrev er en presentasjon av deg og din kompetanse.



Kanskje er det ikke en tradisjonell cv og søknad som gir resultater ...

Målet med kurset

Målet med dette kurset er å styrke dine muligheter på arbeidsmarkedet. Du blir kjent med kommunikasjonsprinsipper som trykker dialogen med potensiell arbeidsgiver. Du skal kartlegge kompetanse og sette deg realistiske jobbmål. Arbeidsmåtene er: presentasjoner, egenproduksjon, gruppearbeid, rollespill og individuell veiledning. Veilederen vil støtte og inspirere, hjelpe deg å se muligheter og sette realistiske mål. Du må selv være aktiv, og husk: Du sitter med mange av svarene selv!

En god rollemodell

Du kan bli en god rollemodell for andre døve. Om vi får flere døve i sentrale posisjoner i det hørende arbeidsmarkedet, vil det på sikt endre holdningene til det å ansette døve. Slik kan arbeidsmarkedet for døve gradvis vokse.



Å sette seg nye mål

Vi mener at alle mennesker har glede av nye utfordringer, og at det bør være et mål å utvikle seg videre. Men det er viktig at nye utfordringer matcher din kapasitet og livssituasjon. Vi pleier å si at vi vokser med nye oppgaver. Det gir selvtillit og nye muligheter, som igjen kan gi større trygghet og bedre livskvalitet. Men det er viktig å vokse i riktig tempo.

Er du klar for fire dager sammen med oss hvor vi skal:

- kartlegge kompetanse
- lære om proaktiv markedsføring
- ha mye praktisk intervju trening
- og legge en plan for veien videre ...



Vi arrangerer kurset "Ut i jobb" i fire byer i høst:

Oslo:	torsdag 28.–søndag 31. oktober 2010
Trondheim:	torsdag 11.–søndag 14. november 2010
Bergen:	torsdag 25.–søndag 28. november 2010
Stavanger:	torsdag 9.–søndag 12. desember 2010

Hver dag fra 9–16.

Kurset er gratis!

Lyst til å bli med?

Kontakt: hanne.hide@reaktorskolen.no

Prosjektet er finansiert med midler fra Extra Stiftelsen Helse og Rehabilitering

Kursevaluering

Vi ønsker å få din mening om jobbsøkerkurset! Dine innspill kan gjøre både oss og kurset enda bedre! Sett ring rundt bokstaven du velger.

1) I hvilken grad er du fornøyd med kurset?

- a) Veldig fornøyd
- b) Fornøyd
- c) Ikke særlig fornøyd

2) Jeg synes jobben veilederne gjorde var:

- a) Veldig bra
- b) Bra
- c) Ikke særlig bra

3) Hvor fornøyd er du med egen innsats?

- a) Veldig fornøyd
- b) Middels fornøyd
- c) Ikke særlig fornøyd

4) I hvilken grad har du hatt utbytte av kurset?

- a) Veldig stor grad
- b) Middels grad
- c) Liten grad

5) Det som gav meg mest, var:

- a) Kompetansekartleggingen
- b) Markedsbrevet
- c) Intervjutreningen
- d) Motivasjon/inspirasjon
- e) Personlig veiledning
- f) Annet:

Har du andre kommentarer, skriv på baksiden! Tusen takk!

Nytt prosjekt skal drille døve som arbeidssøkere

Døve Priska Edlinger (23) er blitt innkalt til to jobbintervjuer. Det gikk ikke særlig bra.

Stien Havnar besøkte Ms. Priska selv i 2010.

STANDER: Første gang fikk hun beskjed fra arbeidsgiver om å komme tilbake.

IKKE ENKELT: Det var ingen tvil om at det var innlitt. Jeg var der. De tre var der. De tre var så vanskelig å bli med. De tre var så vanskelig å bli med. De tre var så vanskelig å bli med.



NYTT KURS: Priska følger et kurs om hvordan å jobbe som prosjektleder. Hun er med på kurs med Reaktor skolen.

USIKKERHET: Helsen tilsvarende arbeidssøkeren. Derfor har de blitt...

er vært å ansette en løn, selv når arbeidsmarkedet er så dårlig. Det er jobben er veldig god. Vi er der. Det er jobben er veldig god. Vi er der. Det er jobben er veldig god. Vi er der.

BARNEMÅL: Sluttet. Priska Edlinger er i bed. Det er søke jobben i barnemålene. Barnemålene har blitt utarbeidet. Det er søke jobben i barnemålene.

– Jeg kan kommunisere med både døve og hørende. Jeg er på ansette og hørende. Det er søke jobben i barnemålene. Det er søke jobben i barnemålene.

– Kursen har vært veldig nyttig for meg. Det har vært mye å lære. Det er søke jobben i barnemålene. Det er søke jobben i barnemålene.

MÅ FORTELL: En del av de døve arbeidssøkere er å vite når man skal fortelle om seg selv. Det er søke jobben i barnemålene. Det er søke jobben i barnemålene.

– Det betyr ikke å være en intervjuee. Det er søke jobben i barnemålene. Det er søke jobben i barnemålene.

– Det er absolutt nyttig. Det er søke jobben i barnemålene. Det er søke jobben i barnemålene.

– Det er absolutt nyttig. Det er søke jobben i barnemålene. Det er søke jobben i barnemålene.

Stavanger Arbeidsblad
13. desember 2010

Link til filmen

Her er linken til filmen vi har laget som en del av prosjektet. Filmen kan deltaker bruke for å veilede arbeidsgiver før jobbintervjuet. Vi anbefaler jobbsøker å sende linken sammen med søknaden som en døråpner – dersom det i søknaden fremkommer at søker er døv. Om man ikke presenterer sin døvhets i søknaden, kan linken sendes sammen med et forklarende brev noen dager etter at søknadsfristen er ute. Begrunnelsen for dette er at om en døv søker jobb hos en hørende arbeidsgiver, er det et poeng å ikke fokusere på sin døvhets men sin faglige kompetanse og egnethet for stillingen i den første presentasjonen av seg selv.

<http://www.youtube.com/watch?v=qTr2Sx4meoE>