



F I C
Fagligt Internationalt Center

Evaluering og analyse af projektet:

'Plads til Alle – Nye veje for hørehæmmede'

Januar 2006

Udgivet af FIC og Styregruppen for PTA-projektet:

Kent Yder, Specialkonsulent, Københavns Amt
Niels Nielsen, Leder af Castberggård Job- og Udviklingscenter
Birgit Møller, Handicapkonsulent, AF-Storkøbenhavn
Britt Nissen, Formand, Hørehæmmet Ungdom
Tom Nielsen, projektkoordinator, Fagligt Internationalt Center

Udarbejdet af:

Jacob Magnussen (projektleder) og Andreas Teilmann (projektassistent)
Center for Virksomhedsudvikling og ledelse (CVL), Handelshøjskolen i København.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Analysens formål, metode og hovedkonklusioner	3
1.1. Analysens formål	3
1.2. Analysens organisation & metode	4
1.3. Evalueringens hovedkonklusioner - resume	5
1.4. Analysens hovedkonklusion - resume	6
Kapitel 2. Evalueringen af PTA-projektet	9
2.1. PTA projektets kronologi – en kort oversigt over faserne	9
2.2. Idé og Ansøgningsfasen - initiativet til PTA-projektet	11
2.3. Evaluering af ansøgningsfasen	15
2.4. Høretab – også et spørgsmål om erkendelse	21
2.5. Planlægnings- og rekrutteringsfasen	23
2.6. Evaluering af Planlægnings- og rekrutteringsfasen	25
Kapitel 3. En ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi	30
3.1. Netværk og partnerskab – fundamentet for en ny strategi	30
3.2. Organisationer og offentlig støtte skal der til	32
3.3. Fremtidens uddannelsestilbud – 2 typer af aktiviteter	34
3.4. PTA II – En ny uddannelsesstrategi	36
3.5. PTA-netværket – en udviklingsstrategi	41
3.6. Rekrutteringen til PTA II	47
3.7. Rekrutteringsstrategien til PTA-netværket	49
Kapitel 4. Hovedkonklusion	53
4.1. Evalueringens konklusioner	53
4.2. Analysens konklusioner	55
Kapitel 5. Litteraturliste	56

Bilag 1: Interviewguide til henholdsvis kursister og Styregruppens medlemmer

Bilag 2: Spørgeskemaet incl. den % svarfordeling.

Kapitel 1. Analysens formål, metode og hovedkonklusioner

1.1. Analysens formål

Fagligt Internationalt Center (FIC) og Styregruppen for projekt: 'Plads til alle – nye veje for hørehæmmede' (PTA) ønsker en analyse og evaluering af de erfaringer, der er opnået i det gennemførte projektførløb. PTA-projektet var et kursus og praktik-projekt målrettet de 18-35 årige ledige hørehæmmede i Storkøbenhavnssområdet. Formålet var at udvikle et bæredygtigt uddannelses- vejlednings- og jobsøgningsforløb, som sikrer ledige hørehæmmede mulighed for beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Styregruppen ønsker at vægten lægges på analysedelen, forstået som et fremadrettet perspektiv, da det planlagte projektførløb måtte afbrydes pga. af for få tilmeldinger fra målgruppen; unge hørehæmmede i Storkøbenhavnssområdet. I projektændringsforslaget: 'PTA – et forslag til ændring' ønsker Styregruppen svar på følgende temaer og spørgsmål:

1. Hørehæmmedes (uddannelses- og arbejdsmarkedsmæssige) ønsker og behov.

Eksempel: Hvilke ønsker og behov har hørehæmmede? Hvordan stemmer disse ønsker og behov overens med projektførløbet PTA? Hvis der er tale om sammenfald, hvorfor har de ikke meldt sig til PTA? Osv.

2. En rekrutteringsstrategi for rekruttering af hørehæmmede.

Eksempel: Hvorledes kan PTA's rekrutteringsstrategi vurderes? Hvor søger de (ledige) hørehæmmedes sig opdateret om uddannelses- og arbejdsmarkedrelaterede tilbud? Har de hørt om projektet PTA? Hvis ja, hvorfra? Hvad skal der til for at rekruttere deltagere til fremtidige lignende projekter?

Svarene på disse spørgsmål skal sammen med det allerede udviklede projektførløb lede frem til en såkaldt 'bedst praksis' model for et fremtidigt uddannelsesforløb for unge og ledige hørehæmmede, dvs. konkrete anvisninger på en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi for ledige hørehæmmede.

Udover dette fremadrettede tema ønsker FIC og Styregruppen også en evaluering af de afholdte aktiviteter i projektet. Evalueringskriterierne følger Arbejdsmarkedsstyrelsens retningslinier. Evalueringsspørgsmålene er:

- Vurdering af projektets forløb sammenholdt med de oprindelige målsætninger?
- Hvilke resultater er opnået indtil projektets afbrydelse?
- Redegørelse for de gennemførte og planlagte informationsaktiviteter i projektet

1.2 Analysens organisation & metode

Analysen gennemføres af projektleder Jacob Magnussen (Ph.d.) og Forskningsassistent Andreas Teilmann fra Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse (CVL) på Handelshøjskolen i København (CBS).

Analysen har taget udgangspunkt i følgende 4 tentative hypoteser om årsagen til de manglende tilmeldinger:

1. At projektet havde et for ensidigt fokus på jobkvalificering i forhold til de ledige hørehæmmedes oplevelse af problemer med at komme i arbejde eller få en uddannelse.
2. At projektet var udviklet uden tilstrækkelig deltagelse og repræsentation fra de hørehæmmedes organisationer.
3. At projektet blev gennemført uden tilstrækkelig opbakning og støtte fra hverken arbejdsgiverside eller mulige interesserede audiologiske virksomheder.
4. Projektforløbet har arbejdet med en for kort tidshorisont, både hvad angår udviklingen af det faglige indhold, og rekrutteringen af ledige hørehæmmede.

De 4 hypoteser har tjent et dobbelt formål. De har givet bud på årsagerne til de manglende tilmeldinger, og samtidig har de været en teoretisk ramme for, hvordan der kan sættes ind med henblik på at udvikle og ikke mindst forankre, det allerede udviklede kursusforløb. På den led kan hypoteserne med 'omvendt fortegn' også læses som succeskriterier for en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi.

Hypoteserne er blevet testet gennem et kvalitativt design. Eksisterende viden på området er blevet kortlagt og der er gennemført 20 interview. I alt 13 fag personer er interviewet incl. styregruppen (1 gruppeinterview). Derudover er 7 hørehæmmede personer blevet interviewet. Heraf 3 af de 6 interesserede PTA kursister. Hertil kommer 1 svar på to udsendte spørgeskemaer til 2 af de 3 øvrige interesserede i PTA kurset, som havde oplyst en adresse. Derudover har vi udarbejdet og udsendt

spørgeskema til både medlemmer af Hørehæmmet Ungdom og kursister på job- og udviklingscentret Castberggård for døve og hørehæmmede i november 2005. Det gav i alt 8 besvarelser om deres erfaringer og ønsker til offentlige og private tilbud (jf. kapitel 2.3.).

Alle 4 hypoteser er blevet bekræftet i evalueringen og analysen af PTA projektet. Det betyder dog ikke, at formålet med PTA projektet var forkert. Vi skal kort opsummere analysen og evalueringens konklusioner.

1.3. Evalueringens hovedkonklusioner - resume

Det er denne rapports hovedkonklusion, at ideen og initiativet til PTA kurset var rigtig. Der er et presserende og stort behov for at igangsætte og ikke mindst sammentænke social- og arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger overfor de hørehæmmede. De hørehæmmede må, udover deres hørehandicap og ledighedsproblemer, også slås med offentlige støttetilbud, der for den hørehæmmede fremstår ukoordineret, da mange forskellige instanser er involveret. Det anbefales derfor, at der ikke alene igangsættes job og uddannelsesaktiviteter, men at der også etableres en organisatorisk enhed, der kan understøtte og koordinere de offentlige tilbud og serviceydelser overfor de hørehæmmede. I forbindelse med Strukturreformen etableres der handicapråd i alle de 98 nye kommuner. Udover etableringen af denne formelle politiske institution, anbefaler vi også en 'bottom up' strategi med henblik på at igangsætte og koordinere aktiviteter møntet på de hørehæmmede borgere. En sådan opgave vil bedst blive varetaget i regi af de hørehæmmedes egne organisationer eller andre frivillige organisationer som f.eks. FIC.

Set i lyset af det store behov for målrettede job- og uddannelsesaktiviteter for de hørehæmmede er de manglende tilmeldinger til PTA projektet ikke desto mindre overraskende. For alle involverede i PTA-projektet har det også været en situation som fuldstændig vendte op og ned på planlægnings- og rekrutteringsforløbet. Denne evaluering har ikke kunne registrere, hvorvidt målgruppen for PTA-projektet har modtaget og set PTA-annoncerne, pjecen mv. Vi kan derfor ikke sige, om de manglende tilmeldinger skyldes et bevidst fravalg. Trods denne usikkerhed, er der alligevel flere forhold omkring planlægningen og rekrutteringsfasen, der peger på, at en længere tidshorisont og forberedelse af disse faser samt en bredere kreds af interessenter sandsynligvis kunne have ført til

flere tilmeldinger. Dermed kunne det første kursus være blevet gennemført som et pilotprojekt til brug for inspiration og videre udvikling.

I stedet er de foreløbige resultater udover denne evaluering og analyse følgende: De to tilmeldte PTA kursister fik i stedet tilbudt og tilmeldte sig Castberggård projektet 'Døve i Arbejde' (DIA) i Hvidovre. Projekt "Hørehæmmede i Arbejde" (HHIA) forefindes p.t. kun på Castberggård ved Hedensted (mellem Vejle og Horsens). Kursusplan for 20 ugers kursus blev udviklet, ligesom Styregruppen med repræsentanter fra Castberggård, AF handicapkonsulenterne i København, specialkonsulenten i Københavns Amt og FIC blev etableret. Derudover blev der udarbejdet både en pjece og en hjemmeside (www.pta.dk).

1.4. Analysens hovedkonklusion - resume

Rapporten anbefaler en såkaldt netværks- og partnerskabsmodel, der kan sikre og gennemføre en fremtidig koordination mellem de forskellige, men allerede deltagende aktører i feltet. En sådan fremgangsmåde strategi skal designes bevidst for at undgå styringssvigt og ansvarsforflygtigelse mellem de forskellige aktører, der, trods det politisk organisatoriske felts beskedne størrelse af fag folk og høreorganisationer, er oppe imod en offentlig sektor opdeling, der for de hørehæmmede fremstår opsplittet og fragmenteret. Roller og ansvar skal derfor klart defineres. Derfor anbefaler vi, at de konkrete uddannelses- og rekrutteringsaktiviteter organiseres i form af partnerskaber.

Partnerskabets styrke er den interne fælles identitet og eksterne legitimitet. Det er på samme tid også partnerskabets svaghed (Jeanet Hardis, 2004). En central måde at overkomme partnerskabet løst koblede struktur er brugen af en gensidig forpligtende aftale. En sådan aftale skal indgås mellem de forskellige aktører, som varetager de hørehæmmedes sociale og arbejdsmarkedsmæssige forhold. Her er specialkonsulenternes funktion en vigtig medspiller. Deres opgave er, at bygge bro for den hørehæmmede mellem hele det store høretekniske område med hjælpemidler, og så vedkommendes erhverv og privatliv.

For at en sådan partnerskabsaftale kan indgås, kræves det først, at den igangværende strukturreform af den offentlige sektor, hvor amterne nedlægges, falder på plads med en klar og tydelig

opgavefordeling mellem de nye kommuner og regioner, hvad angår samspillet mellem det høretekniske område og de arbejdsmarkeds- og socialpolitiske støtteforanstaltninger.

Når og hvis en sådan partnerskabsaftale kan indgås, skal det også sikres, at alle parter er forpligtiget og opmærksomme på at koordinere de forskellige og ofte decentralt iværksatte foranstaltninger. For at sikre fremdrift og kontinuitet kan en sådan opgave som 'mægler' og 'tovholder' varetages af foreninger eller private netværk. Eksempelvis kunne Landsforeningen for Bedre Hørelse (LBH) stå for at koordinere eller følge op på lokale aftaler bl.a. i forhold til at rekruttere kursister. Evt. kunne en sådan opgave også varetages i samarbejde med det private og frivillige initiativ 'Netværket for erhvervsaktive hørehæmmede' (eahh.dk), der arrangerer erfarings- og støttegrupper. Et sådant samarbejde kunne også omfatte FIC, der har stor erfaring i projektledelse og gode virksomhedskontakter. Ideologisk er der også en fin korrespondance mellem de hørehæmmedes politiske krav om hensyn og integration og fagbevægelsens solidaritetsprincip og helhedssyn på menneske og arbejde. Uanset konstruktionen af partnerskabet er der behov for en understøttende offentlig bevilling af netværkets aktiviteter. Desuden skal de mange lokale og decentrale initiativer understøttes af en fælles Internet portal og gerne et centralt beliggende mødested.

På indholdssiden skal partnerskabsaftalen udmøntes i kurser for de hørehæmmede. Der er brug for flere forskellige former for kurser, der matcher forskelligheden af de hørehæmmedes ressourcer og kompetencer:

1) Der er fortsat et stort behov for at iværksætte målrettede job og uddannelseskurser overfor langtidsledige og svært hørehæmmede, som var ideen i PTA projektet. Denne gruppe af personer har ofte stort besvær med at begå sig blandt almindeligt hørende eller blandt døve, der benytter tegnsprog. Dertil kommer at de ofte ingen uddannelse har bag sig. Der er derfor behov for at partnerskabsaftalen sikrer løbende koordination blandt fremtidens fagfolk for at afholde sådanne kurser, når der på tværs af de nye kommunale grænser er tilstrækkelig mange kursister.

Formidlingen af et sådan kursus sker bedst gennem et tæt og personligt kontaktføreløb mellem den hørehæmmede og dennes sagsbehandler og de ofte tilknyttede fagpersoner, såsom specialkonsulenterne.

Den veletablerede kursusinstitution Castberggård, der har jobskaffelsestilbud til både døve og

hørehæmmede, har allerede konkrete erfaringer, der sammen med PTA designet kan anvendes.

2) Analysen viser også et stort behov for at igangsætte flere kurser efter 'hjælp til selvhjælpsprincippet' overfor gruppen af hørehæmmede i arbejde eller under uddannelse. LBH har netop i 2005 og i samarbejde med Castberggård udviklet kurset: '*Kørekort til dit høretab*'. Kurset er en kombination mellem at mestre forskellige høresituationer og så styrke ens identitet som hørehæmmede.

I forlængelse af denne model ser vi også et behov for at udvikle 'netværksunderstøttende aktiviteter' der kan give den hørehæmmede viden og redskaber til at forstå det offentlige systems opbygning i forhold til hørehandicappet. Inden for en sådan netværksform kan der opbygges kursusmoduler med arbejdstitlen: '*kørekort til det offentlige støttesystem*'. Moduler med vekselvirkning mellem lærer-oplæg og egne opgaver, samt egne oplæg, kan indeholde en kort juridisk gennemgang af rettigheder, pligter og klagemuligheder brugeren har.

Samtidig kan der gives konkrete anvisninger på, hvordan den enkelte bruger bedst muligt kan gøre brug af systemet for at realisere egne ønsker og behov.

Med andre ord anbefaler vi en fremtidig uddannelses- og rekrutteringsstrategi, der organisatorisk er løst struktureret med henblik på at sikre en fleksibel og ad hoc baseret koordination mellem de allerede eksisterende høreorganisationer og myndigheder. Målgruppen for fremtidens uddannelsesaktiviteter er bredere end PTA projektets fokus på de langtidsledige og vejen til et job på ordinære vilkår. Det er vores overbevisning, at en partnerskabsmodel med et bredt 'ejerskab' vil sikre en bredere rekruttering og deltagelse af hørehæmmede. Gennem et sådan partnerskab vil kommunikationen og dermed rekrutteringen ske i de miljøer og via de hjemmesider, som de hørehæmmede orienterer sig imod.

Kapitel 2. Evalueringen af PTA-projektet

2.1. PTA projektets kronologi – en kort oversigt over faserne

PTA projektet har haft et forløb, der kan opdeles mellem en ansøgningsfase og en samlet planlægnings- og rekrutteringsfase.

Ansøgningsfasen starter primo 2004. Initiativet kommer fra Britt Nissen, der både er ansat i FIC som bogholder og samtidig på det tidspunkt var kasserer i Hørehæmmet Ungdom i København (i dag landsformand for Hørehæmmet Ungdom). Det er den kombination, der samlet fører til ideen om et PTA projekt.

I det første halvår af 2004 opbygges uddannelsesmodulerne i samarbejde med Havneskolen. Castberggård blev præsenteret for programmet ved et møde uden at have væsentlige indvendinger. Samtidig udarbejdes en ansøgning. Først søges der om økonomisk tilskud hos AF. Ultimo april 2004 svarer AF, at de gerne vil betale for uddannelsesaktiviteterne, men anbefaler FIC, at de søger Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) om betalingen af den øvrige del af kursusudgifterne. Ultimo maj 2004 imødekommer AMS ansøgningen gennem en bevilling fra Den Centrale Pulje til Særlig Beskæftigelsesindsats i 2004.

Planlægnings- og rekrutteringsfasen følger i andet halvår af 2004 og det første halvår af 2005. Styregruppen for PTA projektet konstitueres og arbejder med både planlægningen og rekrutteringen af kursister. Kursets planlægges med start fra januar 2005 og med afslutning i september 2005. Pga. manglende tilmeldinger udskydes kurset til start den 1. april 2005. I januar 2005 opgives rekrutteringen. Det indstilles til Styregruppe, at der i stedet udarbejdes en evaluering og analyse af det hidtidige forløb, med henblik på en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi.

Nedenfor præsenteres en oversigt over kronologien. Venstre kolonne er de reelt udførte faser med tilhørende aktiviteter og resultater, mens højre kolonne viser de planlagte faser i PTA projektet.

Tidslinie for de 2 reelt udførte faser:

Ide og ansøgningsfase:

Opstart og Planlægning af projektopdrag fra januar til maj 2004 (Britt Nissen/HU Lokalforeningen Storkøbenhavn & FIC). Ansøgning af midler imødekommes.

Planlægnings- og rekrutteringsfasen:

Officiel start af projektet. Styregruppen konstitueres august 2004. Planlægning og rekruttering påbegyndes.

Målgruppe samt undervisningsmodel justeres og detailplanlægning af bl.a. mentorkursus og virksomheds praktik. Informationspjece /brochure udarbejdes og udsendes. Rekrutteringen starter.

Rekrutteringsstrategien udvides med bredere målgruppe og en opsøgende 'markstrategi' overfor sagsbehandlere m.fl.

Kursusstart skydes til april 2005. Derefter stoppes PTA pga. manglende deltagere. De 2 tilmeldte PTA kursister overflyttes til DIA kurset i Hvidovre under Castberggård.

Analyse og Evaluering af hidtidige resultater og aktiviteter v/ Jacob Magnussen & Andreas Teilmann. Analyseprojektet startes september 2005 og afsluttes januar 2006.

Tidslinie for de 4 planlagte faser

1. fase; ansøgning + planlægning:

Opstart og planlægning v. styregruppe Rekruttering startes.

(Perioden Juli - December 2004):

Planlægning af PTA 'grundbestanddele': Styregruppen nedsættes, samarbejdspartnere informeres/finde, aftaler med myndigheder, handleplan med AF, rekruttering af virksomheder til virksomhedsnetværk, information til offentligheden (pjece mm.).

2. fase januar-april 2005

PTA kursus + praktik starter.

3. fase maj-september 2005:

PTA kurset færdiggøres.

Virksomhedsnetværk og uddannelse af virksomhedsmentorer startes.

4. fase: Slutevaluering af færdigt projekt, dec. 2005.

Det faktiske projektføreløb med henholdsvis en ide- og ansøgningsfase og en planlægnings- og rekrutteringsfase anvender vi som analysestruktur i evalueringen af PTA projektet. Først beskriver vi de faktisk udførte aktiviteter i faserne og derefter evaluerer vi forløbet.

2.2. Idé og Ansøgningsfasen - initiativet til PTA-projektet

Baggrunden for PTA-projektet er et resultat af Britt Nissens medlemskab af Hørehæmmet Ungdom (HU). I Københavnsafdelingen af HU er der mange fælles oplevelser om vanskelighederne ved at gennemføre en uddannelse og komme i arbejde. Flere af medlemmer er desuden ledige i perioden omkring 2003/2004. Disse erfaringer og motivation for at gøre noget i HU kobles og udvikles gennem FIC's projekterfaring.

FIC er en 'NGO' (Non Governmental Organisation), hvis medlemmer er arbejdsmarkedsorganisationer såvel som individuelle medlemmer (primært lokalt faglige organisationer). FIC har mange års projekterfaring fra 'partnerskabsprojekter i både Danmark, men også i andre EU lande, samt Østeuropa og Afrika. Fokus er på det enkelte individ og dennes udvikling og det mål søges realiseret via uddannelse og anden opbygning af lokal kapacitet . Eksempler på projekter i Danmark er 'Nydanskere som Skraldemænd' og 'Uddannelsesmuligheder for havnearbejdere i Øresund'. Af internationale projekter kan nævnes ' – 'Demokratisering og fagbevægelse' i Mozambique samt i Tanzania.

Samlet fører ideen og de fælles anstrengelser frem til en projektansøgning. At ideen og motivationen resulterer i en egentlig ansøgning, sker også med udgangspunkt i en på det tidspunkt aktuel rapport fra Social Forskningsinstituttets rapport: '*Når hørelsen svigter*' af Thomas Clausen (2003). Rapporten indgår som en central reference i PTA projektansøgningen.

I rapporten fra Social Forskningsinstituttet (SFI) defineres 'en *hørehæmmet person*' som en, som har mistet så meget af hørelsen, at der er behov for lydforstærkende hjælpemidler. I Danmark findes der ca. 500.000 hørehæmmede, hvoraf 200.000-300.000 af dem bruger høreapparat (ibid.). Andre kilder nævner op imod 800.000 hørehæmmede i Danmark, men der er enighed om, at tallet af hørehæmmede er stigende. Ifølge LBH vil tallet være fordoblet om ca. 20 år. (Link: <http://www.lbh.dk> , 2005)

Af SFI rapporten (Clausen, 2003) fremgår det endvidere:

- At ledigheden hos hørehæmmede er ca. dobbelt så høj som for normalthørende.
- At sandsynligheden for at blive udstødt af arbejdsmarkedet er større for målgruppen, da andelen af førtidspensionister er markant større blandt målgruppen end normalthørende.
- At halvdelen af respondenterne i SFI- rapporten vurderer, at deres handicap har negative konsekvenser for udbyttet af deres uddannelse.
- Psykosociale problemer er tre gange større blandt målgruppen end i befolkningen som helhed.
- At oplevelsen af isolation og barrierer er udbredt blandt hørehæmmede. Et forhold der også forstærkes af de hørehæmmedes tilbageholdenhed med at gøre omgivelserne opmærksomme på deres handicap.

Dokumentationen fra SFI bekræfter en længe kendt erfaring i hørehandicap-kredsene om den relativt høje ledighed for hørehæmmede. Udover dokumentationen for de arbejdsmarkeds- og sociale barrierer sker udviklingsarbejdet af PTA projektet også ud fra personlig erfaringer om manglende systematiseret vejledning og uddannelseskurser for unge hørehæmmede. Der findes ingen ekstraordinære kursus eller job forberedende praktik for hørehæmmede i Københavnsområdet. 'Castberggård' udbyder primært kurser på kursusejendommen Castberggård. Castberggård har også beskæftigelsespolitisk status af job- og udviklingscenter for døve og hørehæmmede, og i det regi udbydes også DIA (Døve i arbejde) i Hvidovre. I de senere år har der været enkelte middelsvære hørehæmmede kursister på DIA i Hvidovre. Derudover findes der i Storkøbenhavnsområdet forskellige private kurser. Den Tværfaglige Sundhedsklinik, er en udløber af et tidligere Satspuljeprojekt, men i dag er det en privatklinik, som tilbyder forskellige traditionelle private tilbud om terapi og afspænding samt en bred vifte af forskellige offentlige tilbud. Det er lige fra kurser under folkeoplysningsloven, over informationsarrangementer for hørehæmmede og deres pårørende, til en anonym telefonrådgivning.

At kursets hovedmålsætning ender med et klart og entydigt jobmål for unge ledige hørehæmmede i Storkøbenhavns området skyldes også 'det muliges kunst' med henblik på at opnå finansiering som et arbejdsmarkedsrelateret kursus. I dag er det udbredt erfaring blandt fagfolk at tilskud fra enten Arbejdsmarkedsstyrelsen eller Beskæftigelsesministeriet forudsætter, at alle kurser for ledige er

direkte jobrelateret. Det krav betyder, at PTA deltagerne skal være ledige, og de bliver tilmeldt ud fra en visitation. Det krav betyder, at en tilmelding til PTA senere afvises, fordi vedkommende person ikke var ledig men i uddannelse.

Udover hovedmålsætningen om at skaffe de unge ledige hørehæmmede i arbejde er hensigten med det længerevarende vejledningsforløb også, at det kan kompensere for de unge hørehæmmedes 'skjulte handicap'. Det er initiativtagernes ønske at tage fat, ikke bare på det faglige niveau, men også på det personlige og sociale niveau via en helhedsorienteret indsats og metode. For initiativtageren er det vigtigt at PTA kursets mål nås gennem en pædagogisk form, der har en igangsættende karakter. I projektbeskrivelsen hedder det:

"Inden for det Storkøbenhavnske område eksisterer der d.d. ikke uddannelsesforløb der kan være med til at sikre unge hørerhandicappedes udslusning til ordinær beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Der er derfor brug for et projekt der kan være med til at sikre, at unge hørehæmmede i Storkøbenhavn kan gennemføre et uddannelsesforløb i, hvordan de skal "angribe" arbejdsmarkedet i et tæt samarbejde med små og mellemstore virksomheder i Storkøbenhavn" (projektbeskrivelsen, side 3).

Målsætningen om, at være igangsættende for at kunne 'angribe' arbejdsmarkedet, fastholdes gennem hele udviklingsforløbet og ender også som en af målsætningerne med kurset. I projektbeskrivelsen for PTA sammenfattes de forskellige mål i følgende metode formulering:

'Der vil blive udviklet et sammenhængende forløb, hvor der veksles mellem uddannelse, vejledning, jobsøgning og praktik. Forløbet afsluttes med jobtræning og ordinær beskæftigelse eller kompetencegivende uddannelse' (projektbeskrivelsen, side 1).

Samtidig er det også vigtig for initiativtagerne, at skabe et individuelt tilpasset kursus og praktikforløb for målgruppen, da de trods fælles handicap har meget forskellige baggrunde. De hørehæmmede skal ikke sættes i bås som en særlig kategori - 'sådan nogle som os', som det siges.

Af den grund vælges Havneskolen som kursussted. Her kan kursisterne være på et 'neutralt' sted, hvor lærerne ikke før har undervist hørehæmmede eller kan tegnsprog. Havneskolen vælges også, fordi FIC tidligere har benyttet Havneskolen som kursussted. Ønsket om et individuelt tilpasset kursus medfører, at hver deltager skal have kortlagt sin hørekurve. Det sker ikke bare af hensyn til

underviserne, men også for at bevidstgøre de hørehæmmede om deres grad af handicap, samt kompensationsmuligheder. Kortlægning af hørekurven sker ud fra anbefaling fra Castberggård, som selv har anvendt fremgangsmåden med succes.

Samlet fører de forskellige hensyn til følgende uddannelsesplan (projektbeskrivelsen, side 4):

”Uddannelsen af de unge hørehæmmede vil bl.a. indeholde:

- *Afklarende vejledning: Ang. de unges ønsker og muligheder samt evt. match ifht. virksomhederne og deres arbejdspladsens indretning, rum m.v.*
- *Afdækning af personlige og uddannelses mæssige kvalifikationer.*
- *Egen socialstatus og udarbejdelse af individuel handlings plan.*
- *Jobsøgning og udarbejdelse af CV, indblik i jobmuligheder på det Storkøbenhavnske arbejdsmarked m.v.*
- *Viden og kendskab til arbejdsmarkedsforhold, opbygning af strukturen på arbejdsmarkedet, arbejdspladsernes organisationsopbygning m.v.*
- *Indsigt socialt og psykologisk i arbejdspladsernes sprog, normer og kultur der skal være med til at afklare og hjælpe de unge hørehæmmede til at kunne begå sig på arbejdspladserne.*
- *Kendskab til jobsamtale.*
- *Samarbejde og konflikt håndtering.*
- *Almen opkvalificering herunder IT uddannelse.*
- *Kendskab til støttemuligheder f.eks. indretning af arbejdspladsen, tekniske hjælpe midler og personlig assistance m.v.*
- *Virksomhedsbesøg.*
- *Korterevarende faglig opkvalificering.*
- *Praktik ude i virksomheder som skal*

Udover denne formelle undervisningsplan forventer initiativtagerne også, at hele kursusforløbet vil hjælpe deltagerne til bedre handicap erkendelse. Denne forventning og implicite målsætning meldes dog ikke ud. Initiativtagerne ønsker ikke at klientgøre og 'omklamre' målgruppen, da dette kunne skræmme potentielle deltagere væk. Dette forhold tages i øvrigt op senere af PTA Styregruppen, som over flere møder diskuterer denne problematik. PTA Styregruppen består af: Birgit Møller, AF Handicapkonsulent i Storkøbenhavn; Kent Yder, specialkonsulent og leder af projektafdelingen for arbejde og uddannelse i Københavns Amt; Niels Nielsen., leder af Castberggårds Job- og udviklingscenter samt Britt Nissen. Udover Styregruppen er der en projektleder tilknyttet PTA projektet som i løbet af 2004 udskiftes 3 gange.

Endelig indeholder projektansøgningen en plan over et virksomhedsnetværk (der dog pga. af de manglende tilmeldinger aldrig aktiveres). Virksomhedsnetværket skulle have været opbygget af

minimum 6 virksomheder, der har vilje og interesse i at beskæftige unge hørehæmmede. Virksomhederne skal fungere som jobtræning/praktikplads og gerne med henblik varig ansættelse. Desuden er det også målet at netværksvirksomhederne skal virke som katalysator, således at flere virksomheder inddrages i netværket.

I maj 2004 imødekommes projektansøgningen af Arbejdsmarkedsstyrelsen gennem en bevilling fra Den Centrale Pulje til Særlig Beskæftigelsesindsats i 2004. Udover bevillingen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, som ikke forudsætter medfinansiering, opnås tilskud fra Arbejdsformidlingen (AF) til uddannelsesaktiviteterne og herunder udgifter til skrivetolkning m.v. Endelig forventes de deltagende 'netværksvirksomheder' at bidrage med egne timer hos mentorerne og i deltagelsen i PTA projektets 'styregruppe' ligesom kursisterne opretholder deres dagspenge og kontanthjælpsydelse under kurset. Alt i alt lyder projektbudgettet på i alt ca. 2.8 mio. kr. Et stort beløb der gør det muligt at realisere målsætningen om en helhedsorienteret indsats overfor gruppen af ledige unge hørehæmmede i Storkøbenhavn.

2.3. Evaluering af ansøgningsfasen

Det er vores vurdering på baggrund af interview med fagfolk og hørehæmmede, at initiativet til PTA projektet var rigtigt. Der er et stort og presserende behov for at igangsætte en helhedsorienteret indsats overfor de unge ledige hørehæmmede.

Det er velkendt blandt de hørehæmmede og nu også dokumenteret i SFI rapporten (Clausen, 2003), at hørehæmmede slås med større ledighed end normalt hørende. Dertil kommer at overgangen fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse eller arbejdsmarked er den fase og det skift, hvor mange unge hørehæmmede oplever et nederlag. Både fagfolk og hørehæmmede, vi har interviewet, fortæller, at fra være 'enkeltintegreret' i folkeskole og ungdomsuddannelsen er skiftet et markant vendepunkt. Fra at have kunne klare sig blandt hørende og med hensyn fra lærere og pædagoger, befinder den hørehæmmede sig pludselig i en helt anden kontekst, som er mere uforudsigelig og mindre tålmodig. Det kræver, at den hørehæmmede kan klare en omskiftelig hverdag med stigende interaktion og kommunikation. Den udfordring falder ofte samtidig med eller i forlængelse af pubertetens og teenageårenes øvrige almindeligt forekommende identitetsproblemer. Den kombination kan få selv de mest selvstændige og selvkørende hørehæmmede 'i knæ'. Det er dog

meget forskelligt fra person til person, hvorvidt vedkommende søger om hjælp, men alle hørehæmmede er, som alle andre handicapgrupper, omfattet af Serviceloven.

For hovedparten af hørehæmmede er den naturlige og ofte eneste kontakt til den offentlige høreomsorg i relation til undersøgelse, bevilling og tilpasning af høreapparat og andre tekniske hjælpemidler. I tilknytning til brugen af høreapparatet m.v. er det dog muligt at trække på specialkonsulenterne i de nu snart forhenværende amter. Der findes 1 specialkonsulent per amt (I Københavns Kommune findes der ingen). Specialkonsulenten hjælper med f.eks. at søge om revalidering, fleksjob eller ansøgning om hjælpemidler til f.eks. arbejdspladsen. Vedkommende samarbejder med AF og tager i nogle tilfælde, efter ønske fra brugeren, også kontakt til arbejdsgiver eller koordinerer dette som en 'sparringspartner' for den hørehæmmede. Desuden rådgiver specialkonsulenten ofte kommunernes sagsbehandlere, hvis der behøves specialviden på området (<http://www.lbh.dk/specialkonsulenter>, opgjort den 1/12/2005).

I relation til arbejdsmarkedet har AF også flere forskellige specifikke støtte ordninger: 'Isbryderordningen' (som i dag kun er for handicappede), personlig assistent hjælp og tegnsprogstolk samt diverse hjælpemidler, alt sammen ifølge 'lov om compensation til handicappede i erhverv'. Desuden har handicappede fortrinsret til jobsamtaler i det offentlige. Her er der dog tale om misforstået positiv særbehandling ifølge en AF handicapkonsulent, da retten sjældent fører til ansættelse af den handicappede. AF har derudover i alt 17 handicapkonsulenter. Deres arbejde er primært koncentreret omkring fastholdelse af handicappede medarbejdere. Her kan de tilbyde betaling af bl.a. tolkebistand i forbindelse med møder el. lign. Tilsvarende tolkeordninger findes under SU-styrelsen for hørehæmmede personer under uddannelse.

Hjælp og støtte findes der, hvad angår arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, men problemet er ikke kun adgangen og bevillingen af de enkelte ydelser eller muligheder, som mange hørehæmmede nogle gange oplever som langvarig og mangelfuld¹. Problemet er også, at de enkelte ydelser henhører under forskellige sektorer og administrative niveauer, og det vanskeliggør en let og smidig sagsbehandling (jf. konklusionerne fra LBH's konference om 'tilgængelighed' i maj 2005, <http://www.lbh.dk/composite-257.htm>, opgjort december 2005).

¹ Jf. den netop indgåede konsensusaftale mellem de forskellige væsentlige aktører om '12 punkter til sikring af kvaliteten – et konkret forslag til fremtidens danske høreomsorg. Aftalen var bl.a. til debat på høreapparatvirksomheden Phonaks årlige seminar i november 2005 (<http://www.phonak.dk/program-2.pdf>).

Et forhold, der for øjeblikket forstærkes af den uklarhed, der råder i forbindelse med strukturreformen af den offentlige sektor². Der er derfor et stort behov for en helhedsorienteret indsats overfor unge og ledige hørehæmmede personer med henblik på, hvordan de kan 'angribe' arbejdsmarkedet' ved hjælp af bl.a. offentlige støttemuligheder.

I forhold til de eksisterende offentlige tilbud og velfærdsydelser er PTA projektet således ganske innovativt i forhold til at løse de unge hørehæmmedes sociale problemer ved at tilbyde en helhedsorienteret indsats og metode. Med en fin formulering kan man sige, *at ideen og designet bag PTA projektet søger at kompensere for kompleksiteten i samfundets funktionelle differentiering.* Funktionel differentiering vil sige, at samfundet har udviklet sig ved at løse ethvert samfundsmæssigt problem ved at isolere problemet fra andre problemer og derved har kunnet udvikle relevant ekspertise, viden og løsningsmodeller til det konkrete problem (Niklas Luhmann, 1995). Et tegn på samfundets funktionelle differentiering ses i væksten af ministerier og dertil hørende ressort- og sektoropdelinger. Det har været en ganske effektiv samfundsmodel, der har givet et højt velfærdsniveau, men svagheden ved modellen er, at den ikke er effektiv til at løse problemer, der kræver tværgående koordination mellem sektorerne. Og et sådan problem, der kræver koordination og en helhedsorienterede indsats, har de hørehæmmede.

En helhedsorienteret indsats overfor de hørehæmmede er heller ikke blevet gjort lettere ved, at det lovmæssige ansvar for de mange forskellige tilbud til de hørehæmmede, er blevet spredt ud på alle sektorer. I den politisk administrative terminologi hedder det 'sektoransvar'. SFI forskeren Steen Bengtsson (2005: side 7) definerer sektoransvar som:

"Sektoransvar vil sige, at enhver sektor selv har ansvaret for, at mennesker med handicap kan deltage på lige fod dér. Ansvar skal så og sige lægges ud, hvor tingene sker, og det skal sikre, at alle mennesker i alle funktioner tager det i stedet for at regne med, at der er andre, der gør det".

Sektoransvaret hviler ifølge Steen Bengtsson på et politisk ønske om at integrere de handicappede i samfundet på lige fod med alle andre. Samtidig er der også en klar rationalitet bag princippet: Der kan opnås en administrativ kvalitetsforøgelse ved at skabe grobund for lokale beslutninger truffet på

² Analysefirmaet 'Mandag Morgen' har for faglige centre i Frederiksborg og Københavns Amt samt Københavns Kommune udarbejdet rapporten: 'Overset – en analyse af strukturreformen og den faglige kvalitet af indsatsen for talehørehandicappede' www.mm.dk, ultimo 2005).

et fornuftigt vidensgrundlag og med mulighed for vidensopsamling (ibid., side 170). Organisatorisk har sektoransvaret betydet en opsplitning af det tidligere særforløb og ud på alle sektorer. Det kritiske spørgsmål er så, om ansvaret er flyttet med?

Steen Bengtssons konklusion er, at de fleste personer i forvaltningerne er i stand til at omsætte princippet til handling i praksis, og det på trods af uklarhed hos de selv samme personer om definitionen på sektoransvarsbegrebet. Her refererer Steen Bengtsson til både en Rambøll undersøgelse (PLS Rambøll 2001) og sin egen mere kvalitativ baseret undersøgelse fra 2003 (Bengtsson, 2005: side 166).

Steen Bengtsson tager dog et forbehold ved at påpege, at den manglende klarhed betyder, at man ikke kan være sikker på, at ansvaret tages i tilstrækkelig grad. Borgeren kan ende med at henvende sig til flere afdelinger i det offentlige, og det giver usikkerhed med 'gråzonesager' og længere svartider fra det offentlige (ibid.: side.171). I praksis kan det betyde, at ansvaret ikke tages af de sektorer, der løser problemer for den øvrige del af befolkningen. Formidlet af den enkelte sagsbehandler bliver den handicappede let kastebold mellem forskellige afdelinger og myndigheder. Derfor falder sektoransvaret ofte tilbage til den sociale sektor for at dække behovet - hvis der er penge dertil. Derfor kan den hørehæmmede komme til at bruge mange spildte kræfter (Ibid.).

At der mangler koordination mellem de forskellige offentlige tilbud, er også det mest entydige respons, vi har fået fra 8 respondenter på en spørgeskemaundersøgelse om hørehæmmedes brug af hjælpemidler og andre offentlige og private tilbud (Jf. bilag 2). Respondenterne er mellem 26 og 55 år og er enten medlem af Hørehæmmede Ungdom eller kursister på Castberggårds Job- og Udviklingscenter i november 2005.

- Er du enig i følgende udsagn om de offentlige tilbud:

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
- De er tilstrækkelige i forhold til mit behov		37,5%	37,5%	12,5%	12,5%
- De er gode, men de tager tid at få/lang sagsbehandling	25%	50%	12,5%		12,5%

Fortsættes...

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
- De er gode, men der er ingen koordination mellem tilbudene	25%	62,5%			12,5%
- Jeg har selv måtte skabe sammenhængen i tilbudene	25%	50%			25%
- Det er nemt selv at finde oplysninger om de offentlige	62,5%	37,5%			

Trods de beskedne antal besvarelser bekræfter spørgeskemaundersøgelsen Steen Bengtssons konklusion. Samme konklusion når en kvalitativ analyse frem til om den offentlige høreomsorg af Videnscenter for Døvblevne, Døve og Hørehæmmede (2005). I analysen giver 15 interviewede méniereramte udtryk for, at de savner overblik og en sammenhæng i deres høretekniske behandling:

Det er således en udbredt erfaring blandt interviewpersonerne, at der mangler en ”bro” fra det behandlende system (læger og sygehus) til det pædagogiske (høreinstitutioner, kurser m.v.). Der er meget få læger, der henviser til andre tilbud for méniereramte f.eks. MTF (Ménière og Tinnitus Foreningen), hørepædagogiske tilbud eller psykologhjælp (side 15).

En af de hørehæmmede personer giver i et af vores interview udtryk for at talepædagogerne heller ikke altid tager sig tid i undervisningen til at afdække, hvad den hørehæmmede har behov for. Vedkommende oplevede engang sin talepædagog sige ligeud: ’Fortæl mig hvad du har af behov, så skal jeg hjælpe dig’. I stedet ville hun havde ønsket, at talepædagogen tog sig tid til at fortælle, hvad hun kunne have af behov.

Samme person giver også i interviewet udtryk for, at amtets specialkonsulent er en ’hemmelighed’, idet vedkommende ved tilpasning af sit høreapparat og ved en ren tilfældighed opdagede, at der var mulighed for et besøg hos specialkonsulenten³. At det er svært at finde frem til de nu snart forhenværende specialkonsulenter i amterne gøres heller ikke lettere af, at de flestes organisatoriske placering, job titel og tilhørsforhold varierer meget fra amt til amt

³ At specialkonsulenterne kan være ’hemmelige’ oplevede vi selv i de tilfælde, hvor vi ringede til amternes hovednummer med henblik på kontakt til special- og hørekonsulenten. Her oplevede vi et par gange, at de i omstillingen ikke viste hvem specialkonsulenten var, ligesom det heller ikke fremgik i deres telefonbog, hvor vedkommende var placeret, hvis vi kunne oplyse vedkommendes navn.

(<http://www.lbh.dk/specialkonsulenter>). Pia Mikkelsen sekretariatsleder i LBH og tidligere mangeårig specialkonsulent giver selv udtryk for i et interview, at de eksisterende hjælpeinstanser for hørehæmmede, af såvel privat som offentlig art, er meget uoverskuelige og spredte. Der findes ingen overordnet koordination, hvorfor mange hørehæmmede ofte fæstner sin lid til enkelt personer med viden og kompetence indenfor området. Om end det ikke hører til Pia Mikkelsens nuværende jobfunktion, bruger hun selv en stor del af sin arbejdstid på at besvare mange personlige henvendelser med ønske om vejledning og oplysninger.

For de hørehæmmede gælder således en dobbelt udfordring i forhold til at skabe en sammenhængende og velfungerende hverdag, på trods af både den funktionelle differentiering og sektoransvaret. På den ene side må de selv eller pårørende efter bedste evne stykke de offentlige tilbud sammen på bedste beskub og på den anden side, må de også selv slås med at skulle fastholde og skaffe information om deres rettigheder i forhold til et offentligt behandlings- og omsorgssystem, der i bedste fald fremstår fragmenteret (hertil kommer at mange af de tekniske hjælpemidler kræver en stor indsats for at fungere optimalt bl.a. er de ofte ikke indbyrdes kompatible).

Opsummerende vil vi konkludere, at hvad angår PTA projektets hovedformål og design, er det rigtigt at skabe et længerevarende og helhedsorienteret forløb for de hørehæmmede. Et længerevarende projekt som PTA kan medvirke til både at forøge beskæftigelsesgraden blandt hørehæmmede i den erhvervsaktive alder, og forøge deres selvværd⁴. Det synes også rigtigt at designe et forløb, hvor de hørehæmmede selv fastholder initiativet og motivationen. Af den grund finder vi, at initiativtagernes ønske om at nedtone det erkendelsesmæssige aspekt, var uheldig af flere grunde. For det første kunne det have tiltrukket potentielle kursister, som ikke har behov for kursets mere 'tekniske' del om jobansøgning eller oplysning om forskellige AF tilbud, men derimod gerne ville lære mere om de erkendelsesmæssige aspekter ved høretabet. En øget selverkendelse forbedrer mulighederne for at leve med sit handicap på arbejde og privatlivet eller i bestræbelserne på at finde et arbejde eller gennemføre en uddannelse. Det skal vi uddybe i det næste kapitel.

⁴ Center for Ligebehandling af Handicappede konkluderer i rapporten: '*Handicappede og karriere på arbejdsmarkedet*' (2003), at afledte sociale problemer ved ledighed er ofte lavere selvværd over manglende adgang og bidrag til fællesskabet.

2.4. Høretab – også et spørgsmål om erkendelse

Gitte Engelund er erhvervsforsker på Oticon (indskrevet på KUA, Audiologopædi som Ph.d. studerende) og forsker i erkendelsesprocessen hos ældre hørehæmmede⁵. Selvom der her er tale om ældre hørehæmmede, der har været normalthørende er Gitte Engelunds opdeling i 4 faser alligevel anvendelig til at forstå det typiske erkendelsesforløb. Dog skal der tages forbehold for, at de hørehæmmede personer oftest har vidt forskellige forløb af erkendelsesprocessen, idet faserne i processen har glidende overgange, og det er individuelt præget, hvornår en person kommer i den næste fase. Nogle kan vakle mellem to faser i en længere periode. Hertil kommer forskellen i alder og om hørehandicappet er medfødt eller ej. For mange ældre har erkendelsen af handicappet mere karakter af opdagelsen af, at de rent faktisk har mistet noget af hørelsen. Mange ældre har i starten nogle ganske fornuftige forklaringer på, hvorfor der ikke er noget i vejen. Heroverfor har erkendelsen hos de medfødt unge hørehæmmede flere lag af refleksion og i sidste instans et spørgsmål om identitet. Først er der den almindelige identitetsskabelse som ung-voksen dernæst etablering af identitet som hørehæmmedet. Med disse forbehold er de 4 faser som følgende:

- Den 1. fase: 'tiltrækker opmærksomhed' (Attracting attention) Oftest er det konen eller ægtefællen/familien, der gør opmærksom på problemet.
- Den 2. fase er 'bliver mistænksom' (Becoming suspicious) Personen begynder selv at opleve nogle problemer i kommunikation, men er meget i tvivl om, hvad der sker.
- Den 3. fase: 'Føler modgang' (Sensing tribulation) personen oplever en relations og personlig modgang/ prøvelse (Relational and personal tribulation). Indeholder: øjeblikke med skuffelser af sociale normer og personlige behov, eksterne og interne bebrejdelser, og emotionelle og adfærdsmæssige reaktioner.
- Den 4. fase: 'bringer grundlæggende følelsen: 'jeg er i fare'' (Jeopardising fundamental self). Personen oplever at forskellige identiteter bliver problematiske - oplever ikke at kunne være den, som han var tidligere pga. af høretabet. Høretabet har bevirket at selvopfattelsen har ændret sig. Hvilke fundamentale 'jeg oplevelse' der bringes i fare, er meget afhængig af hvilke behov der er vigtige for den enkelte at få tilfredsstillet. Personen oplever, at der er et behov for at gøre noget. Resultatet af processen er, at personen finder ud af, hvornår det er

⁵ Forskningsprojektet var oprindeligt om ældre hørehæmmedes stigmatisering, men Gitte Engelund ændrede projektet undervejs til at afdække ældre hørehæmmedes problem med at finde ud af, hvornår et høreproblem er et høretab som kræver afhjælpning. Projektet ændrede karakter, da Engelund oplevede, at det ikke kun er et spørgsmål om stigmatisering, men at de ældre hørehæmmedes tit oplevede høretabet på andre måder. Ph.d. forskningsprojektet er planlagt afsluttet i januar 2006).

tid til høreelse – igen. Hvornår det er tid at reagere enten i kraft af at få en høreprøve eller få høreapparater.

Erkendelsen af eget hørehandicap kan således efter et forløb gennem de 4 erkendelsesfaser udløse en positiv reaktion og adfærd på at ændre den givne situation og i sidste instans den hørehæmmedes eget liv. Et sådan forløb skal dog meldes ud på en ligefrem og nøgtern facon og uden at lægge op til en større psykologisk erkendelsesproces. Der er i disse år stærkt fokus på medarbejderen som virksomhedens vigtigste ressource, hvorfor nogle få personalekurser har gået så langt som til at ville 'nedbryde' medarbejdernes personlighed med henblik på at bygge den op igen ud fra en forventet ny og større indsigt hos personen om egen psyke og personlighed. Sådanne misforståede terapibaseret forløb kan undgås ved at fastholde et arbejdsmarkedsrelateret fokus, hvad enten det er at fastholde ens arbejde, komme i arbejde eller starte på en uddannelse. Med et klart fokus på job og uddannelse er den personlige udvikling et middel på vejen dertil.

I PTA projektet var det personlige udviklingsforløb implicit designet i kurset. Erkendelses- og udviklingsforløbet skulle indirekte ske gennem kortlægning af hørekurven, brug af tekniske hjælpemidler, oplysning om offentlige tilbud og muligheder, praktik og undervisning i dansk og psykologi. Hertil kom en løbende og uformel understøttende vejledning fra lærernes side.

Erkendelsesaspektet kan dog godt meldes ud på en nøgtern og ligefrem facon og uden at krænke eller unødigt udfordre den enkeltes integritet. At det lader sig gøre kan ses i nye og aktuelle kursustilbud til hørehæmmede:

- Det første eksempel er 'Kørekort til dit høretab' udviklet af LBH og i samarbejde med Castberggård. Det sidste punkt i 'kørekorter' er, hvad de kalder for 'bevidsthed om dit høretab'.
- Det næste eksempel er kurset 'Banvejen' af DSI Ungdom (banvejen.dk). Deres kursus er henvendt til alle handicappede med en kompetencegivende uddannelses bag sig. Banvejen består af 15 kursusdage fordelt på 4 måneder, et 3 måneder praktik forløb. (fra brochuren 'Ung med handicap? Skab din jobfremtid!', Ban Vejen, DSI-ungdom 2005)

'Du kommer til at arbejde med din personlige udvikling og handlekraft, dine faglige kompetencer samt din evne til at agere på arbejdsmarkedet. Målet er, at du bliver bedre til at skabe veje til at komme i job og ikke mindst, at du får en tro på, at det vil lykkes - for det er muligt!' (Fra kursusbeskrivelsen).

- Det 3. eksempel er fra HVH-skolen (Helhedsundervisning for voksne og hørehæmmede) som ifølge egen hjemmeside (<http://www.hvh-skolen.dk/hoerehaemmede.htm>) tilbyder den hørehæmmede en baggrund for at træde ind på arbejdsmarkedet og samtidig hjælpe til en bedre erkendelse af muligheder og begrænsninger i forhold til handicappet. Undervisningen baseres på:

'at stimulere den enkelte kursists kompetence til at tackle egen livssituation. Derfor tilbyder vi udover traditionel undervisningsform og tale-høretræning et forløb, som sætter fokus på personlig udvikling og identitet'.

Fælles for alle 3 kurser er den ligefremme og nøgterne konstatering af kursisternes behov for at undergå en personlig udvikling i relation til at opnå et arbejde eller starte på en uddannelse. Vi tror på vigtigheden af en sådan klar udmelding. Det er ikke længere så tabubelagt som tidligere at arbejde med ens egen personlighed med henblik på at få et bedre liv.

At PTA-kursusprogrammet alene fokuserede på beskæftigelsesaspektet for gruppen af unge og ledige hørehæmmede i Storkøbenhavnområdet skal findes i det forhold, at hele ide- og ansøgningsfasen sker med henblik på at opnå tilsagn og tilskud fra de bevilligende myndigheder. Det er en pragmatisk og snusfornuftig fremgangsmåde, hvor kræfterne og konkretiseringen først sker, når og hvis et tilsagn opnås. En sådan strategi har dog flere konsekvenser. For selve ide- og ansøgningsfasen betyder det, at udarbejdelsen af kursusprogrammet sker uden inddragelse af hele Styregruppen for PTA projektet. Styregruppen aktiveres først, da ansøgningen imødekommes. Styregruppens sene konstituering har også konsekvenser for planlægnings- og rekrutteringsforløbet.

2.5. Planlægnings- og rekrutteringsfasen

I juli 2004 modtager FIC tilsagnet om tilskud til PTA projektet. I august 2004 konstitueres Styregruppen for PTA projektet. Fra august 2004 og frem til januar 2005 arbejdes der med både planlægningen af kurset samt rekrutteringen. Af referaterne fra Styregrupperne fremgår det at:

- På det 1. styregruppemøde i august 2004 er dagsordenen den påbegyndte rekruttering og præsentationen af PTA kurset overfor de potentielle virksomheder.
- På det 2. styregruppe er dagsordenen kursus for virksomhedsmentorerne. Planlægningen af virksomhedsmentorer er nået så langt, at man havde et 3 dages uddannelsesprogram klar. Sideløbende diskuteres det, hvordan man skal finde de deltagende virksomheder.
- På det 3. styregruppemøde står det klart, at rekrutteringsstrategien ikke er tilstrækkelig for at nå op til det krævede antal af 16 kursister. Der tages beslutning om at udvide det geografiske område, så det omfatter også Frederiksborg og Storstrøms amter. PTA pjecen forbliver det primære rekrutteringsinstrument. Pjecen udsendes i nyt oplag til bl.a. høreapparaturbutikker og universiteter. En såkaldt 'markarbejderstrategi' og personlig præsentation af PTA overvejes.
- Ved det 4. møde, 12. januar 2005 fremlægges delrapport. Det forsøges nu at åbne for kursister op til 50 års alderen. (Ansøgningsfristen forlænges til april). En 'markarbejderstrategi' overfor sagsbehandlere m.fl. igangsættes.
- Projektet revurderes og en ny ansøgning til AMS indsendes med henblik på en evaluering og analyse af de hidtidige erfaringer og med henblik på en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi.

De forventede men manglende tilmeldinger fra bl.a. HU medlemmer vender fuldstændig op og ned på rekrutteringsforløbet. På den baggrund af de manglende tilmeldinger påbegyndes i efteråret 2004 en bred rekrutteringsstrategi med annoncering, der skal nå ud til flest mulige hørehæmmede. Der annonceres i gratisaviserne Metro Express og Urban, som for annoncører bestemt ikke er gratis. Der uddeles og udsendes brochurer til forskellige relevante instanser (hørelinkker m.fl). I annoncen informeres om et informationsmøde i oktober 2004. På det møde dukker kun én interesseret person op. Den brede rekrutteringsstrategi fører frem til i alt 6 henvendelser, hvoraf blot to personer tilmelder sig PTA. Den manglende tilmelding fører til 'markarbejderstrategien', hvor den nye og 3. projektleder i PTA projektet forsøger at opsøge socialrådgiverne i de kommuner, som på en eller måde angiver at have handicappolitik. Resultatet er sparsomt. Mange kommuner har blot en officiel handicappolitik overfor egne medarbejdere men ikke i forhold til klienterne. Det er også praktisk svært at opnå kontakt og respons fra socialrådgiverne. Et forhold der forstærkes af, at

socialrådgiverne hverken må registrere borgerne som hørehæmmede, eller videresende oplysninger fra 3.person til de hørehæmmede, som f.eks. PTA brochuren.

2.6. Evaluering af Planlægnings- og rekrutteringsfasen

Forløbet af planlægnings- og rekrutteringsforløbet viser flere sammenfaldende og uheldige dispositioner fra arrangørernes side, da det står klart, at de forventede kursister ikke melder sig gennem de forventede kanaler. De manglende tilmeldinger betyder, at der sker en sammenblanding mellem planlægningsforløbet og rekrutteringsforløbet. Pludselig skal der rekrutteres bredt før produktet så og sige er færdig planlagt i detaljen. Det kan have givet usikkerhed om kursets indhold hos eventuelle kursister. Fraværet af tilmeldinger betyder også, at annonceringen efter kursister giver et kort tidsrum fra at have set annoncen til at påbegynde kurset. Ifølge en af de interviewede specialkonsulenter har det givet en kort og urealistisk tidshorisont, da de hørehæmmede unge som regel har gang i et eller andet forløb, som de ikke ønsker eller kan stoppe pga. PTA kurset.

Den sene konstituering af Styregruppen betyder, at den ingen reel indflydelse får på indholdet, men i stedet må bidrage med mere velmenende og gode forslag til at rekruttere de manglende kursister. Et længere og mere grundigt forberedt planlægningsforløb, hvor bl.a. Styregruppen er på plads fra start af kunne have givet: Et større og bredere ejerskab til PTA projektet, en personlig og bred rekrutteringsforløb og ikke mindst et større vidensinput til kursudvalget af PTA projektet om målgruppen af hørehæmmede og herunder spørgsmålet om erkendelse og personlig udvikling i PTA projektet.

PTA projektet savnede et større 'ejerskab' blandt Styregruppens organisatoriske bagland og i det hørefaglige miljø generelt. PTA projektet har ikke udover Styregruppen opsøgt øvrige fagfolk, hvad mange af de interviewede fagfolk har undret sig over. En bred og personlig opsøgende strategi over for fagfolk kunne have givet et større ejerskab eller i det mindste større opmærksomhed end de PTA-brochurer de modtog med henblik på videre formidling. En af de interviewede hørekonsulenter siger det således:

'Det er centralt, at et sådan kursus anbefales og formidles helt ud til den enkelte hørehæmmede af en fagperson, der nyder målgruppens tillid. Tillid skabes ikke via massekommunikation i form af pjecer og hjemmeside.'

Et bredt ejerskab til PTA projektet kunne have medvirket til en rekruttering ad de rette kanaler og til de fagfolk, som har kontakten til potentielle kursister. Det sker ikke. I stedet baseres rekrutteringen ved konstateringen af manglende kursister på en 'spredhagls' strategi. Der skydes ud i det offentlige rum med håb at 'ramme' nogle interesserede hørehæmmede. Massekommunikationen i form af pjecer og annoncer igangsættes selvfølgelig, da de ellers forventede tilmeldinger udebliver, men denne kommunikationsform er ikke hensigtsmæssig overfor gruppen af hørehæmmede.

Det er velkendt indenfor det hørefaglige miljø og de hørehæmmedes organisationer, at manglende handicap accept er årsag til at mange hørehæmmede holder sig væk fra tilbud rettet mod dem. En af vores faglige informanter oplyser, at manglende handicap erkendelse blandt især yngre hørehæmmede er årsag til, at de potentielle kursister undgår tilbud som PTA, da de frem for alt ønsker neutrale kurser (og ikke ekstraordinære kurser). For målgruppen af unge hørehæmmede er sociale arrangementer vejen til at afklare job og uddannelsesønsker. Det har man gjort i Høreinstituttet i Århus amt, og i Vestsjællands amt har man tidligere gode erfaringer med at lave ungdomskurser, der indeholdt en skitur til Norge:

'Mange af dem, vi tog med til Norge, regnede med, at de bare skulle have en fribillet til en skitur. Men de måtte erkende undervejs og bagefter, at de havde fået meget mere. Næmlig handicaperkendelse, et nyt syn på egne muligheder og ikke mindst et netværk, som i rigtig mange tilfælde stadig eksisterer bl.a. i regi af Hørehæmmed Ungdom'.

For målgruppen af voksne hørehæmmede er det også svært at rekruttere kursister. Derfor er det ikke kun PTA kurset der i nyere tid har oplevet manglende tilmeldinger. Nye kurser fra 2005 som 'Kørekort til dit høretab' af LBH og Castberggård og 'Ban vejen' (for alle handicapgrupper) fra De Samvirkende Invalideorganisationers Ungdom har oplevet manglende tilmeldinger i 2005. Begge kurser er udskudt med forventet start i år 2006. Det tager tid at rekruttere hørehæmmede personer, som udover almindelig tilbageholdenhed over for nye og uafprøvede tilbud, også er tilbageholdende med at gøre omgivelserne opmærksomme på deres handicap. Et forhold der ofte forstærker følelsen af at være isoleret, og at der ikke bliver taget tilstrækkeligt hensyn (Thomas Clausen, 2003).

Selvom initiativtageren ikke forventede manglende kursister, var rekrutteringsfasen fra august til december 2004 alt for optimistisk med hensyn til at opnå de krævede 16 kursister til PTA projektet.

En længere tidshorisont kunne have givet plads til en mere personlig og direkte opsøgende indsats overfor gruppen af hørehæmmede eller fagfolk, mens massekommunikationen primært skal sigte på at nå de hørehæmmede personer, som blot har kontakt til audiologiske afdelinger eller høreklinikker. Udover den korte tidshorisont har udskiftningen af i alt 3 projektledere på et år heller ikke fremmet kontinuiteten og udviklingen af projektet (udskiftningen af projektledere har ikke haft noget at gøre med PTA-projektets manglende tilmeldinger). Udover kommunikationsbrister ved udskiftningerne betyder udskiftningerne også, at Styregruppen skal starte forfra hver gang med at orientere projektlederen om de særlige forhold hos hørehæmmede og det faglige høremiljø.

En bred og længerevarende personlig kontaktstrategi, der er opsøgende overfor gruppen af hørehæmmede, er selvfølgelig ingen garanti for succes med hensyn til tilmeldinger. Dertil kræves også et klarere målgruppefokus for at målrette henvendelses- og kommunikationsformen. Samlet set var der hverken i kursusindholdet eller i rekrutteringsstrategien taget tilstrækkeligt hensyn til forskellen af hørehæmmede og deres forskellige behov og interesser. Med andre ord var målgruppen af de hørehæmmede ikke tilstrækkeligt afklaret.

Det er afgørende at have et indgående kendskab til hørehandicappet for at nå målgruppen. Der er tale om et komplekst handicap med mange gensidigt forstærkende følgevirkninger. At miste en del af hørelsen er en gennemgribende ændring i en persons mulighed for at føre et almindeligt liv, da hørenedsættelsen samtidigt betyder nedsættelsen af muligheden for den socialt meget afgørende kommunikation. Verbal kommunikation er medmenneskelig kontakt, derfor er den psykiske side af handicappet en central faktor, hvorfor det også kan komme til udtryk på vidt forskellige måder hos de hørehæmmede. Tit og ofte kan personlige egenskaber afgøre i hvilket omfang høretabet bliver til et handicap. Til trods for de individuelle forskelle kan de hørehæmmede som personer godt inddeles i følgende 3 overordnede kategorier:

- Sociale forhold såsom uddannelse, arbejde og erhvervs erfaring.
- Hørehandicappet om graden og varigheden af høretabet (medfødt eller ej)
- Erkendelse. Erkendelse af eget handicap er svært at opgøre entydigt, men det er en vigtig faktor for at få et godt liv som hørehæmmede og herunder et godt arbejdsliv (jf. kapitel 2.4).

Tilsammen kan de 3 kategorier danne udgangspunkt for forskellige hørehandicapprofiler og ad den vej målrette uddannelses- og rekrutteringsstrategien (jf. kapitel 3.3.).

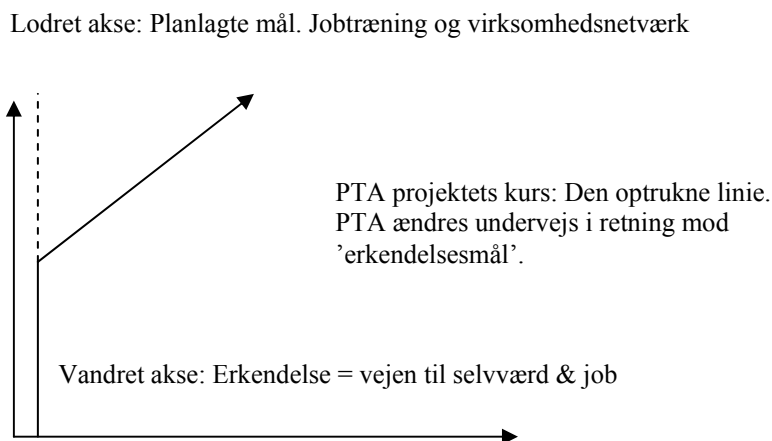
PTA projektet opererede ikke med sådanne målgruppeopdelinger. I stedet var PTA åbent for alle ledige unge hørehæmmede i Storkøbenhavnsområdet. Konsekvensen af den åbenhed bliver et PTA projekt, som i det formelle uddannelsesindhold fremstår som ethvert andet jobsøgningskursus for almindeligt hørende, men på samme tid henvender sig alene til en snæver målgruppe af unge ledige hørehæmmede i Storkøbenhavnsområdet. Denne målgruppe underopdeles ikke. I stedet anvendes en bred og 'anonym' rekrutteringsstrategi, der forudsætter modtagere af budskabet, der selvstændigt og motiveret skal rette henvendelse om deltagelse, men på samme tid bliver tiltalt i pjecen i en sprogbrug, der alene problematiserer det at være hørehæmmet. Eksempelvis hedder overskriften i den udarbejdede pjece: 'Svært ved at få arbejde, fordi du er hørehæmmet?'. Selvom intentionen ganske givet er at appellere til de hørehæmmedes motivation for at komme i arbejde, fremstår pjecen alligevel med en nedsættende tone overfor det at være hørehæmmede. Der fokuseres ikke på de styrker som den hørehæmmede kan have⁶. På samme tid er PTA projektet designet med en visiteringssamtale, som også kan virke 'skræmmende' for almindeligt fungerende hørehæmmede personer over at skulle sættes i bås.

På mange måder ender PTA projektet med en uklar profil, hvad angår både indhold, form og deltagere. Det ville gerne fremstå som et almindeligt jobtræningskursus, men alligevel er målgruppen de hørehæmmede. Det vil gerne behandle de ledige hørehæmmede, som en ensartet gruppe, men alligevel skal de visiteres, og der skal foregå et individuelt tilpasset forløb. Det vil gerne motivere til selvstændighed og udvikling, men de hørehæmmede fremstår som en særlig problemfyldt gruppe af ledige personer.

En tidligere inddragelse af Styregruppen og dens faglige viden kunne have bidraget til en afklaring og dermed klarere rekrutteringsstrategi. Styregruppen diskuterer nemlig ad flere gange handicaptaktik, og hvor meget erkendelsesaspektet skal synliggøres. Resultatet bliver af disse

⁶ Niels Henrik Møller Hansen fra Center For Ungdomsforskning (CeFU) på Danmarks Pædagogiske Universitet belyser i et Ph.d. projekt de unge hørehæmmedes ressourcer. I projektbeskrivelsen formuleres formålet på følgende vis: ...blikket fjernes fra den 'traditionelle' fokusering på de negative aspekter/følger ved et handicap og flyttes over på de ressourcer som unge hørehæmmede også råder over. Projektet vil forsøge at opstille et perspektiv hvor de sociale mekanismer og konstruktioner der er på spil og som volder de unge hørehæmmede problemer kan analyseres og diskuteres'.

diskussioner, at der i forhold til det oprindelige kursusprogram afsættes mere tid i kurset af hensyn til de individuelle erkendelsesforløb. På den led ender PTA projektet med at gå på kompromis i forhold til ambitionerne om at være et helt 'almindeligt jobsøgningskursus for hørehæmmede. Udviklingen af PTA projektet kan illustreres på følgende vis:



Set i det lys er de manglende tilmeldinger til PTA kurset ikke overraskende. Et mere grundigt og velforberedt planlægningsforløb kunne have givet en mere velafklaret profil af mulige kursister. For udover ledighed er de hørehæmmede ganske forskellige ligesom alle normalt hørende. Her betyder alder, uddannelse og erhvervs erfaring meget men også om man har erkendt sit handicap (jf. kapitel 3.3.). Vi finder også, at PTA projektet med fordel kunne have meldt det erkendelsesmæssige aspekt åbent og nøgtern ud, uden at det nødvendigvis skulle være et selvstændigt formål med PTA kurset. Ved ikke at melde åbent ud fremstod kurset næsten som ethvert andet jobsøgningskursus, hvor de faktiske 'komparative fordele' ved kurset ikke direkte fremgår - og hvorfor vælge et kursus, hvor hørehandicappet blot er et adgangstegn?

Den overordnede lære af PTA projektet er, at selvom der er et stort behov for igangsættende aktiviteter over for hørehæmmede, er der ikke nødvendigvis en stor efterspørgsel. Det tager tid og kræfter at oparbejde en sådan interesse og efterspørgsel. Det kræver en stor kontaktflade til både de forskellige grupper af hørehæmmede og relevante fagfolk, ligesom det forudsætter en målrettet kommunikations- og rekrutteringsstrategi.

Kapitel 3. En ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi

3.1. Netværk og partnerskab – fundamentet for en ny strategi

På baggrund af evalueringen af de afholdte aktiviteter og planlægningen i PTA projektet, skal vi i resten af rapporten konkretisere og anbefale en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi for de hørehæmmede.

Udgangspunktet for en ny strategi og en fortsættelse af PTA projektet kræver en ny ramme, der overskrider den gængse tankegang: 'En arrangør, et kursus' og på indholdssiden opererer med både en bredere målgruppe og indholdstema end, hvad det oprindelige PTA projekt gjorde. Samlet set anbefaler vi en *netværks- og partnerskabsmodel*, der som opgaveenhed vil være fleksibel i forhold til at udvikle og målrette uddannelses- og træningskurser for alle grupper af hørehæmmede i den erhvervsaktive alder. En sådan model vil også i forhold til planlægningen og rekrutteringen af kurser kunne tilvejebringe en effektiv og forpligtende koordination mellem de mange forskellige aktører i feltet af offentlige og private tilbud til de hørehæmmede. Det er dog ikke kun i tilrettelæggelsen og afviklingen af fremtidige kurser, at vi anbefaler en netværks- og partnerskabsmodel. Vi ser også forståelsen af netværk og partnerskaber som væsentlige for indholdet af fremtidige uddannelseskurser.

I resten af denne rapport skal vi konkretisere vores netværks- og partnerskabsmodel i forhold til at udvikle en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi for unge ledige hørehæmmede. Men først skal vi definere og konkretisere, hvad vi forstår ved netværk og partnerskab

Netværk er 'de stabile relationer, der opstår mellem gensidige ressource afhængige, men selvstændige aktører omkring et politisk problem eller program (Rhodes, 1997). I et netværk er der således ingen og heller ikke en offentlig myndighed, der direkte kan diktere relationerne eller udfaldet af processen. Et netværk er således løst koblede aktørrelationer, der udveksler erfaringer og viden og træffer beslutninger efter forhandling. Netværkets styrke er den gensidige tillid og engagement, der kan sikre en effektiv realisering af et i princippet hvilket som helst politisk initiativ. Svagheden er netop, hvis disse faktorer ikke er til stede, så er netværket meget skrøbeligt. Mangel på tillid og engagement opstår ofte, hvis aktørerne har forskellige mål eller blot forskellige tidshorisonter. Steen Bengtsson (2005) kalder netværksstyring for en blød styring i relation til udviklingen af sektoransvaret for handicappede:

Der er tale om en blød styring, hvor der ikke er meget tvang og autoritet som i andre styreformer. Til gengæld er det nødvendigt, at alle parter selv viser interesse i at løse problemerne og aktivt engagerer sig i arbejdet (side 109).

Skal netværk anvendes i forhold til en ny uddannelses- og rekrutteringsstrategi, skal det anvendes som en strategi til at opnå input og engagement mellem de mange forskellige aktører i feltet. I forhold til at udvikle og igangsætte aktiviteter er partnerskabet derimod mere velegnet.

Partnerskabsbegrebet er tæt beslægtet med netværksbegrebet og de to begreber anvendes ofte i flæng og som synonymmer, men der er en væsentlig forskel, idet partnerskabet dækker over et samarbejde.

Et partnerskab defineres ifølge Mette Hjære fra Center for frivilligt socialt arbejde:

Et partnerskab er et struktureret, forpligtende, gensidigt fordelagtigt og dialogbaseret frivilligt samarbejde mellem organisationer fra forskellige sektorer, der ved at kombinere deres ressourcer og kompetencer arbejder sammen for at udvikle (nye) sociale aktiviteter (Hjære, 2005: 9).

Samarbejdet er det som adskiller partnerskabsbegrebet fra netværksbegrebet. For at gøre partnerskabsbegrebet konkret forudsætter vi desuden, at der foreligger en eller anden form for skriftlig aftale mellem de involverede aktører, uanset hvor juridisk løs aftalen måtte være. Ligesom netværket er partnerskabets styrke den opmærksomhed og forpligtelse, en sådan aftale kan give, så det daglige og løbende samarbejde mellem aktørerne bliver mere smidig og fleksibel. Svagheden er med omvendt fortegn det samme forhold: At partnerskabet konstant skal vedligeholdes for at fastholde aktørernes opmærksomhed og engagement, og det er svært, da det sker i konkurrence med mange andre opgaver og politikker hos de respektive aktører og organisationer. Så et partnerskab risikerer let trods en formel aftale at 'tabe luft' og langsomt glide ud af aktørernes 'horisont' trods alle de gode viljer og intentioner. En sådan udvikling accelereres ved personudskiftninger, der ofte forekommer. På det konkrete projektniveau er partnerskabet også en svag igangsætter, hvor kombinationen af manglende opgave og ansvarsfordeling samt manglen på ressourcer let fører til partnerskabsprojekter uden den store effekt eller forskel. For at realisere dets potentiale er det derfor vigtigt, at der er engagerede organisationer og politisk opbakning bag partnerskabet.

3.2. Organisationer og offentlig støtte skal der til

Den organisatoriske fragmentering er selvfølgelig ikke gået hen over hovedet på det offentlige behandlingssystem. Reaktionen har været i form af såkaldt 'netværksstyring'. Netværksstyring betyder, at den samfundsmæssige styring har skiftet karakter fra et hierarkisk sektoropdelt styringsprincip til samordning og koordination som de bærende styringsprincipper (Jacob Magnussen, 2003). På engelsk taler man om et skift i den politiske styring fra 'government to governance' (Stoker, 1998) og på dansk fra 'hierarki til netværk'. Der er ikke tale om et radikalt skifte, men at hierarkiet som styringsform understøttes af netværksstyring. Frem for alene den offentlige sektor som eneansvarlig operatør involveres halvoffentlige og private aktører til at tage direkte del i samfundsstyringen f.eks. gennem bevilling af et økonomisk tilskud. PTA projektet er et godt eksempel på, hvordan staten som hierarki og i form af et økonomisk tilskud understøtter tværgående koordination mellem offentlige og private aktører.

I den danske handicap politik har netværksstyringen ifølge Steen Bengtsson (2005: side 106) bestået af forskellige statslige aktører:

”Det er den type af netværk, som har præget udviklingen af sektoransvar i dansk handicappolitik.

Efterhånden som den offentlige sektor fragmenteres, opstår der flere og flere netværk for at kunne klare de mange koordinationsproblemer, som fragmenteringen bliver årsag til. De stadig flere offentlige opgaver betyder, at problemerne bliver mere komplekse og griber ind over flere områder, og at der må flere aktører til for at løse dem”

Konklusionen hos Steen Bengtsson er, at mens der på det statslige niveau er et sådan netværk, der sikre en koordination mellem de forskellige policy og vidensinstitutioner, er netværksstyringen fuldstændigt fraværende på det kommunale niveau⁷. Steen Bengtssons anbefaling er, at for at realisere sektoransvaret må de nødvendige netværk etableres politisk fra oven i form af et netværk af kommunale handicap råd, et netværk af lokale koordinationsudvalg og et samlet netværk for indsatsen i forhold til handicap. Første prioritet i indsatsen skal være arbejdsmarkedet ifølge Steen Bengtsson.

⁷ Ikke alene er netværksstyringen fraværende på det kommunale niveau. De fleste kommuner mangler en plan for at håndtere mødet mellem sagsbehandler og den hørehæmmede borger. Det var også den erfaring projektlederen i PTA projektet gjorde sig i forhold til at etablere kontakt til kommunerne og de relevante sagsbehandlere. Problemet består dog også i, at kommunerne ikke må registrere, hvem der er hørehæmmede borgere i kommunen.

I forhold til Steen Bengtssons anbefaling om offentlig igangsat netværksstyring på det kommunale niveau skal vi supplere denne ved også at anbefale en 'bottom up' eller 'nede fra og op' netværksstyringsstrategi med deltagelse af både offentlige og private aktører, og hvor initiativet også kan ligge på den private side. Det er de intentioner, der ligger bag vores forslag om en fremtidig netværks- og partnerskabsmodel. I forhold til PTA projektets design af en 'Styregruppe' skal netværks- og partnerskabsmodellen ses som en udvidet styregruppe, hvor repræsentanterne netop er repræsentanter og ikke blot enkeltpersoner fra bestemte institutioner. For at nå dertil, hvor et bredt 'ejerskab' hos alle involverede aktører er til stede, ligesom de nødvendige økonomiske ressourcer er det, skal to forhold først være på plads.

For det første skal det være afklaret, hvem der blandt de private aktører er initiativtager, og hvem der vil og skal stå for den overordnede vedligeholdelse af netværket og partnerskabsaftalerne? For uanset om det synes i alles interesse at arbejde for den samme fælles gode sag, så handler det også om at etablere et samarbejde mellem uafhængige aktører, der hver især har behov for at legitimere og synliggøre deres tilbud og spidskompetencer og i sidste ende berettige deres 'eksistens'. Derfor anbefaler vi, at et sådan implicit konkurrenceaspekt tydeliggøres og skal anerkendes for at kunne realisere et leve- og funktionsdygtigt netværks- og partnerskab i feltet af de forskelligartede offentlige og private tilbud til de hørehæmmede.

For det andet er tilvejebringelsen af de nødvendige økonomiske ressourcer en forudsætning for modellens levedygtighed. Med andre ord, er der penge tilstede? Risikoen ved 'privatisering' af et offentligt ansvar og indsats er, at 'alle de gode viljer' lige så langsomt siver ud og forsvinder eller efterlader de involveret og berørte parter i et tomrum⁸. Det er derfor vigtigt, at der tilvejebringes den nødvendige økonomi, før den private og frivillige indsats igangsættes. Finansieringen kan f.eks. bestå i et offentligt bevilget tilskud, som det var tilfældet med PTA projektet, men kan også suppleres på anden vis bl.a. gennem et fælles branchesponsorat (Jf. kapitel 3.5.).

En offentlig medfinansiering af et privat netværks- og partnerskabsmodel kan sikre en mere systematisk designet koordination mellem de forskellige aktører i 'maskinrummet' af den offentlige

⁸ En af konklusionerne fra evalueringen af et kontaktpersonprojekt under Satspuljeprojektet for hørehæmmede og døvblevne viser, at selvom projektet opnåede gode erfaringer med uddannelsen af kontaktpersoner vurderer Ménière og Tinnitus Foreningen, at de ikke på længere sigt kan drive kontaktpersonordningen videre uden økonomisk hjælp (Videnscenter for Døvblevne, Døve og Hørehæmmede, side 33, 2001).

sagsbehandling og serviceproduktion. Der foregår i dag selvfølgelig en løbende og uformel koordination på sagsbehandlerniveau mellem f.eks. socialrådgiveren i kommunen og specialkonsulenten i amtet eller mellem sidstnævnte og AF handicapkonsulenten, men denne koordination kan godt designes, så den foregår mere systematisk, men uden at det uformelle går tabt. Det kan ske ved at arrangere uformelle seminarer, når behovet er til stede.

Er de forhold til stede finder vi, at en fremtidig uddannelses- og rekrutteringsstrategi godt kan bindes op på en netværks- og partnerskabsstruktur. Det gælder både uddannelsens indhold og form, men også rekrutteringen skal ske indenfor en sådan netværks- og partnerskabsmodel. En sådan model vil både forøge vidensinputtet og give en mere smidig og fleksibel koordination blandt feltets aktører. I sidste instans vil det forbedre adgangsmulighederne for de hørehæmmede til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

I det næste kapitel skal vi konkretisere netværks- og partnerskabsmodellen som en ny uddannelsesstrategi. Der er tale om to forskellige men integrerede typer af uddannelses- og kursusvirksomhed, som kan igangsættes sideløbende men med forskellig tidshorisont..

3.3. Fremtidens uddannelsesstilbud – 2 typer af aktiviteter

Det første kursus vi skal anbefale er i indhold et kursus, som i hovedtræk baseres på ideerne bag PTA projektet, hvorfor vi kalder det første forslag for '*PTA II*'. Der er dog to væsentlige forskelle fra det oprindelige PTA design. Den første forskel er, at hvad vi kalder for den '*skjulte læreplan*' i PTA projektet, som var den implicite støtte og udvikling (jf. kapitel 2.2.), skal tydeliggøres og fremgå eksplicit i et evt. nyt kursusdesign. Den anden forskel er, at PTA II's styregruppe skal institutionelt være bredt forankret blandt de forskellige offentlige og private aktører i det politiske og faglige høresystem end, hvad den første PTA styregruppe var. Den institutionelle forankring skal skabes i, hvad vi i de forudgående to kapitler har kaldt for netværks- og partnerskabsmodellen.

Den anden aktivitet vi skal anbefale er i både form og indhold baseret på netværks- og partnerskabsmodellen frem for almindelig kursusvirksomhed. Derfor kalder vi den aktivitet samlet for '*PTA-netværket*' og baseres på princippet om '*hjælp til selvhjælp*'. Det princip hviler på en antagelse, som vi også har fået bekræftet i flere af vores interview, at flere af de hørehæmmede er

ganske godt selvhjulpet og gerne vil være det trods behovet for støtte. Der er derfor god grund til at understøtte en sådan tilgang og ønske om at ville selv.

Fælles for de to aktiviteter – både kurset og netværket - er, at de henvender sig til gruppen af hørehæmmede, som både har behov for støtte og i at erkende deres hørehandicap. Forenklet udtrykt og med risiko for at nedgøre målgruppen, har vi alligevel valgt at kalde målgruppen for begge vores foreslåede aktiviteter for '*de resourcesvage hørehæmmede*'. Vi skal her præcisere, at resourcesvag ikke kun henfører til objektive kategorier som uddannelse, erhverv samt graden og varigheden af ens høretab (medfødt eller senere), men også til hvorvidt den hørehæmmede har erkendt eget høretab. (jf. kapitel 2.4.). En resourcesvag person i vores terminologi kan således godt have en uddannelse bag sig og være i arbejde på ordinære vilkår, men vedkommende lever og arbejder *på trods af* sit handicap. Det kan for nogen være en ganske god og tilfredsstillende levevis i forhold til at fastholde arbejde og venner. Fordelen er at man opfatter sig som 'normal', men må blot kompensere for høretabet på forskellig vis. Risikoen er, at man ved modgang som f.eks. opsigelse eller at høretabet bliver forværret, ikke længere kan opretholde en sådan selvopfattelse. Det giver 'ridser i lakken' i form af tab af selvtillid og selvværd, og det kan let forøges, hvis man samtidig opretholder en normal facade udadtil og ikke lader sig mærke med noget i forhold til familie, venner og arbejdsplads. I stedet er det vores overbevisning at en mere farbar vej er *at leve med sit handicap* og herunder også på arbejdsmarkedet. Det er selvfølgelig lettere sagt end gjort (jf. kapitel 2.4.). Flere af vores interviewpersoner beretter, at det har været en svær proces for dem at erkende deres handicap. Man føler sig flov, og det er svært at erkende, at man ikke længere magter at arbejde på ordinære vilkår eller være på fuldtid. Det er der flere årsager til. Man bliver hurtigere træt end kollegerne eller har svært ved at udføre ens arbejde pga. støj og larm, der forstyrrer lydbilledet for den hørehæmmede og gør det vanskeligt at skelne støj fra tale. En af de interviewede hørehæmmede personer kalder også hørehandicappet som vældigt *tabubelagt* både af personen selv, men også af omgivelserne. Dertil kommer at handicappet er 'skjult', så det ofte glemmes af omgivelserne.

I dag er det et offentligt politisk ansvar, at tilbyde og sikre, at de handicappede kan opnå den nødvendige støtte til et leve og deltage i samfundslivet på lige fod med alle andre. Lovgivningen er klar på området, men som tidligere refereret (kapitel 2.3) er der langt mellem lovgivningen og så den virkelighed, som de hørehæmmede møder. Selvom der i de senere år er kommet øget fokus og

politisk velvilje overfor handicapområdet generelt, er der stadig en lang vej til, at de handicappede er fuldt integreret i samfundet. I mellemtiden er en mulig strategi at ruste de hørehæmmede til at turde (og orke) at banke i bordet, så der tages hensyn til ens handicap. En sådan strategi er dog lang og tidskrævende, og det er svært at måle og påpege nogle klare og entydige effekter af en sådan indsats. Et vigtigt element i en sådan politisk strategi er vigtigheden for den hørehæmmede at have erkendt sit handicap.

I udgangspunkt er målgruppen for vores foreslåede uddannelsesstrategi derfor de såkaldt 'ressourcesvage hørehæmmede'. Fælles for denne gruppe er den manglende erkendelse, men derudover kan de være meget forskellige, hvad angår uddannelse, erhvervs erfaring og høretab. Der er derfor behov for at lave to typer af uddannelsesaktiviteter møntet på hver sin gruppe af resourcesvage hørehæmmede. Det skal dog understreges, at de to uddannelsesaktiviteter ikke er gensidigt udelukkende. Det er muligt for den enkelte hørehæmmede at deltage i begge former for uddannelsesaktiviteter og det også uanset ens ressourceprofil. De ressourcestærke hørehæmmede kan selvfølgelig også have sociale problemer i form af arbejdsløshed og manglende uddannelse, hvorfor deres behov for kurser og netværk er ligeså presserende og legitimt. Derfor skal kurser og netværket selvfølgelig være åben for alle. De ressourcestærke kan så undervejs i forløbet opleve, at ikke alt er lige relevant for dem. Omvendt kan det være, at de ud fra eget livssituation kan tilpasse det oplyste til egen livssituation. Til trods for dette forbehold fastholder vi alligevel et fokus på gruppen af resourcesvage hørehæmmede personer. Indenfor denne fokusgruppe har vi valgt at kalde den første uddannelsesstrategi for *PTA II*. For ligesom med PTA projektet er det vigtigt at fastholde et klart job og uddannelsessigte. Dernæst er det vigtigt overfor denne målgruppe, at erkendelsesforløbet om eget handicap også er tænkt ind som en del af et samlet udviklingsforløb. Denne gruppe vil have svært ved at lære alene i form af programsatte lektioner som f.eks. psykologi eller konflikthåndtering.

3.4. PTA II – En ny uddannelsesstrategi

Dette kursusforslag baseres på nogenlunde den samme målgruppe af hørehæmmede, som PTA projektet endte med at henvende sig til. Designet er derfor på mange måder det samme, især hvad angår den formelle læreplan (Jf. kapitel 2.2).

Til forskel fra PTA designet er PTA II direkte målrettet de resourcesvage hørehæmmede. Denne gruppe er selvfølgelig ingen entydig størrelse men kan være meget forskellige. Alligevel er der nogle generelle fællestræk. De er alle ledige, har ingen kompetencegivende uddannelse bag sig og har ikke erkendt eget høretab i form af tillærte kommunikationsstrategier. De kan derfor som regel hverken tegnsprog, tegnstøttet kommunikation eller mundaflæsning, ligesom deres læsefærdigheder ofte er dårlige. En af de interviewede specialkonsulenter beskriver denne gruppe som en lille men også meget sårbar gruppe med få ressourcer. Den samme hørekonsulent ser også, at denne gruppe af meget resourcesvage hørehæmmede har et stort behov for en meget tæt og personlig støtte for at komme i arbejde på ordinære vilkår:

'Min egen erfaring er, at de svage hørehæmmede 'rykker' når jeg sidder ved siden af dem. Det handler om at være der hele tiden og samtidig være 'opdragende' overfor den enkelte hørehæmmede. F.eks. at fortælle vedkommende, at han ikke skal udeblive fra kontormødet blot fordi han ikke selv synes han ikke får noget ud af det'.

Den samme hørekonsulent finder derfor, at den største effekt overfor denne gruppe opnås, når der ydes en stor og meget engageret indsats overfor den enkelte. Problemet er dog at en sådan indsats konkurrerer med hørekonsulentens mange andre opgaver i forbindelse med tilpasningen af brugernes høreapparater m.v.

I øjeblikket er der ingen selvstændige kurser eller projekter direkte designet til denne målgruppe. Et beslægtet tilbud er projektet 'Døve i Arbejde' (DIA) der kører i regi af kursusinstitutionen Castberggårds status af landsdækkende jobcenter for døve og hørehæmmede. De to hørehæmmede som tilmeldte sig PTA kurset fik også senere tilbud om at deltage i DIA projektet. Det valgte de begge at deltage i.

DIA projektet har kørt siden 1999 og udbydes både på Castberggård i Hedensted og i Hvidovre. I Hvidovre har kursisterne typisk været ledige døve og tegnsprogsbrugere, men senere er der også visiteret hørehæmmede kursister fra AF og fra hørekonsulenterne i amterne. Kursusperioden i Hvidovre er fra 2 uger til 2 år mens Castberggård tilbyder kurser fra 2 til 49 uger.

Udover den formelle opbygning af 'lektioner' i starten af forløbet hos DIA Hvidovre med fag som: EDB, dansk, Drama, arbejdspladsetik og -besøg, personlig udvikling, konfliktløsning, brug af tolk og samfundsfag er forløbet også opbygget ved hjælp af mange pædagogiske værktøjer:

- *Humor og sociale arrangementer.* DIA laver mange sociale arrangementer, da det er vejen til at bygge kursisternes selvtillid op. DIA har også tidligere anvendt førstehjælp og lign., som udover selve indholdet også har været med til at ryste kursisdeltagerne sammen. Meget ofte er manglende selvtillid det største problem, og det tager tid at bygge op. Der er tale om mennesker der har løbet ind i det ene nederlag efter det andet. Så hos DIA Hvidovre er opbygningen af selvtilliden i klart fokus for at ruste kursisterne til at begå sig på arbejdsmarkedet og for at deltage i det sociale liv på arbejdet: 'De skal jo kæmpe for at få fat i sådanne informationer', som en af projektlederne på DIA formulerer det.
- *DIA som en arbejdsplads.* Udover undervisning og informationer er dagen på DIA også opbygget som en arbejdsplads med tætte kolleger. Afgørende for DIA's succes er at målgruppen beholder styringen, og det er deres eget initiativ og valg der afgør, hvad der sker. At brugernes forventninger bliver indfriet er også vigtigt. Derfor er der også et PC rum med henblik på selv at søge og finde mulige job eller praktikpladser.
- *Det store runde bord.* På DIA starter alle morgener ved det store runde bord. Vigtigt at de hører og ser, at andre har tilsvarende erfaringer som de er fælles om og kan lære af. Det runde bord anvendes også til at afklare umiddelbare misforståelser med. F.eks. i forbindelse med et praktikbesøg.
- *Coaching.* Projektlederne følger kursisterne tæt og følger op på deres umiddelbare misforståelser eller fordomme. Nogle gange handler det også om at 'presse' kursisterne. Eksempelvis havde DIA Hvidovre en kursist, som endelig fik tilbudt at komme til en jobsamtale, hvorefter han mødte op i gamacher og med punkfrisure. Der kan tit opstå sådan nogle underlige psykologiske modreaktioner på de tilbud, de opnår, og for projektlederen er det derfor vigtigt at være forberedt på det og kunne følge op. F.eks. ved før jobsamtalen at have SMS kontakt til kursisten, om han er klar og parat og lige bagefter følge op på samtalens forløb.

Alle tiltagene er vigtige forhold med henblik på at forberede og skaffe den hørehæmmede i arbejde. Især coaching og vejledningsaspektet er meget vigtigt og selv over for de mindste problemer, som de hørehæmmede oplever. Et nyt PTA II kursus skal designes, så det inkluderer et sådant tæt og

personligt forløb overfor denne målgruppe. Det betyder også, at længden af et sådan kursus skal være lang. I DIA regi er der mulighed for kurser op til 2 år. PTA projektet opererede med et kursusforløb på 20 uger. Den optimale kursustlængde skal vi lade usagt. Det afgøres også af økonomi og graden af politisk støtte.

At vi foreslår et nyt PTA II og ikke et nyt 'DIA II' er mere for at tydeliggøre den forskel, der er mellem døve som er DIA's primære målgruppe og så de hørehæmmede. De døve eller døvblevne er alle tegnsprogsbrugere, mens gruppen af hørehæmmede hos DIA, hverken kan tegnsprog eller mundaflæsning mv. Hos DIA Hvidovre har de også været overrasket over denne forskel og har oplevet, at for gruppen af hørehæmmede har det været noget af et 'kulturchok' pludselig at befinde sig i en tegnsprogverden, som de dog gradvis har vænnet sig til. Denne gruppe af hørehæmmede befinder sig så og sige mellem de hørendes og døves verden og uden selv at beherske et eget sprog som f.eks. tegnstøttet kommunikation, hvorfor de rent kommunikationsmæssigt er svagt stillet.

Målgruppen for et nyt PTA II projekt er alle indenfor den erhvervsaktive alder. Uanset alder har denne målgruppe behov for specielt designet og lange støttende forløb. Vores interview med de 3 interesserede kursister i PTA projektet samt et skriftligt svar fra en 4. interesserede kursist viser, at aldersgruppen over de 35 år også har et stort behov for et sådant integreret kursusforløb, der både omfatter erfaringsudveksling men også hjælper dem i deres jobsøgning. Der kan dog være behov for at fastholde en aldersopdeling, hvis der kan samles nok deltagere til at afholde et kursus for unge ledige hørehæmmede i aldersgruppen fra 18 til cirka 22-24 år. Her kan der alt andet lige forventes en lavere modenhed i forhold til eget høretab og til at være afklaret omkring job og uddannelsesønske (jf. kapitel 2.6).

Opsummerende kan vi konkludere, at det er vigtigt, at erkendelsesforløbet er så og sige indbygget i designet overfor denne lille gruppe af ressourcetsvage hørehæmmede end, det fremgår eksplicit og som et stort selvstændigt tema i kursusbeskrivelsen. Denne gruppe finder sjældent selv frem til kurset, men får det ofte henvist fra deres sagsbehandler og optages gennem visitation. Dette forhold har også betydning i forhold til rekrutteringen af denne gruppe (jf. kapitel 3.6).

Den direkte og eksplicite udmelding er mere vigtig overfor både gruppen af ressourcetsvage ledige hørehæmmede, der har en uddannelse bag sig, længerevarende jobberfaring og har tidligere været

hørende, og overfor gruppen af ressourcestærke men ledige hørehæmmede. For begge grupper kan understøttende aktiviteter med fordel organiseres i netværksregi.

- For målgruppen af ressourcesvage ledige men uddannede hørehæmmede forventer vi, at de vil være bedre i stand til at gøre noget på egen hånd. Denne gruppe vil typisk selv melde sig til et kursus og måske være mere åben og afklaret omkring det personlige udviklingsaspekt for at komme videre med sit liv. Denne målgruppe vil nok gerne deltage i kombinationen af 'gør det selv' aktiviteter og korte weekend- eller aftenkurser.
- For målgruppen af ressourcestærke men ledige hørehæmmede vil vi forvente, at de er interesseret i aktivitetstilbud på linie med de netværkstilbud som mange fagforeninger arrangerer for deres ledige medlemmer. F.eks. ville de nok gerne mødes med andre hørehæmmede for at udveksle jobansøgnings- og jobsamtaleerfaringer. Derudover vil de sikkert være mere åben og afklaret om interessen og behovet for kurser om personlig udvikling i forbindelse med at komme i arbejde eller uddannelse. Netværksmodellen kan endvidere også løse finansieringsproblemet for de hørehæmmede som er i arbejde og derfor ikke kan visiteres via bistands- eller dagspengesystemet (PTA projektet måtte afvise en interesseret men erhvervsaktiv hørehæmmed person). Netværksmodellen kan som forening tilbyde frivillige aften- og weekend aktiviteter for den hørehæmmede person⁹. Det er selvfølgelig en privatisering af problemet, men det er forbundet med stor vanskelighed at opnå uddannelsesgodtgørelse indenfor arbejdstiden. Det forudsætter, at netværket og dets deltagere er en 'godkendt institution'. Alternativt skal virksomhederne selv betale for den hørehæmmede medarbejders uddannelsesaktivitet.

Det er selvfølgelig et politisk spørgsmål om der er behov for sådanne understøttende aktiviteter overfor gruppen af erhvervsaktive hørehæmmede personer. Det kan ses som alene et privat problem at tackle de problemer man oplever på arbejdsmarkedet eller i privatlivet, hvorfor denne gruppe selv må vælge de kurser, der allerede er på markedet i dag, eller de kan organisere sig i privat regi, som initiativet 'Erhvervsaktive Hørehæmmede' (EAHH) er et godt og aktuelt eksempel på (jf. omtale nedenfor). Dog kan der i den generelle gruppe af erhvervsaktive hørehæmmede være behov for, at

⁹ Vores spørgeskemaundersøgelse, der inkluderede 8 personer, viste at det blandt de hørehæmmede, som er i arbejde, primært er weekendkurser som vil passe denne gruppe (jf. bilag 2).

nogle af de netværksbaserede tilbud til de ressourcestærke men ledige hørehæmmede personer også er åbent overfor den erhvervsaktive gruppe i arbejde eller under uddannelse.

3.5. PTA-netværket – en udviklingsstrategi

PTA-netværket skal bygge på det samme netværks- og ligestillingsprincip som netværksinitiativet: Erhvervsaktive Hørehæmmede (EAHH).

EAHH er et privat initiativ skabt ud fra temadagen i Odense i foråret 2004. Udover en informativ hjemmeside (<http://www.eahh.dk>) tilbyder EAHH også deltagelse i en netværksgruppe. Siden december 2004 er der dannet 10 netværksgrupper, som mødes hos hinanden privat på skift hver anden måned, og der er 16 e-mailgrupper. Der er tavshedspligt i grupperne, og man kan på nettet eller i grupperne optræde anonymt. Kvinder er primært dem som henvender sig. Det har vist sig væsentligt sværere at få mændene med. Arrangørerne Joan og Ane – som begge er hørehæmmede - sammensætter grupperne så de matcher hinanden geografisk men også efter høretab og handicaperkendelse. Det sidste er det første som de to initiativtagere afdækker. De har nemlig ofte stødt på hørehæmmede, som skjuler høreapparatet bag langt hår eller ikke har fortalt deres arbejdsplads om deres hørevanskelighed. De kortlægger derfor først, hvorvidt brugerne har erkendt eget høreproblem og har aftabuiseret det. Først derefter er det muligt at tale om erhverv og privatliv.

'PTA-netværket' skal i modsætning til EAHH være rettet mod at bringe de hørehæmmede i arbejde eller påbegynde en uddannelse, men hvor midlerne er de samme som hos EAHH:

Erfaringsudveksling om arbejdsliv, privatliv m.v. og baseret på en løs uformel netværksstruktur.

Organisatorisk adskiller denne uddannelsesstrategi sig dermed fra 'PTA II' ved at være baseret på flere forskellige former for aktiviteter frem for den gængse 'én arrangør og et kursus' model. En af vores interviewede hørehæmmede, som selv har erfaring fra frivilligt socialt arbejde, udtrykker det således:

'Tiden er ikke til foreninger men snarere løse netværk, som er mere uforpligtende, men personligt givende. Hvad angår de hørehæmmede, kan de netværke sig frem til andre på deres alder og høremæssige formåen og derved spejle sig og hjælpe hinanden. Det handler om at finde folk, der matcher en selv. Det er det opbyggelige, identitetsmæssige side af handicappet, som er særdeles vigtigt for de hørehæmmede, som ofte isoleres socialt.

Trods forskellighed i erhverv, uddannelse og identitet slås mange hørehæmmede med behovet for at høre til samtidig med, at de har et stort ønske om selv at skabe en fornuftig og sammenhængende hverdag. Her kan en netværks- og partnerskabsmodel understøtte i form af et ad hoc baseret mødeforum, der f.eks. kan skabe overblik og sammenhæng i de mange forskellige offentlige tilbud og behandlings- og serviceinstanser, der for mange af de hørehæmmede fremstår som et uoverskueligt og usammenhængende system.

I en netværksmodel kan kurser sagtens forekomme, men de skal udvikles ud fra deltagernes behov og ønsker. Eksempelvis kunne der f.eks. være interesse og efterspørgsel efter et kursus med titlen: *'Kørekort til det offentlige støttesystem'*, som derved supplerer et andet nyt kursustilbud: *'kørekort til dit høretab'*, der mere er møntet på den enkelte tekniske behov og personlige identitet som hørehæmmede. Et kørekorts kursus om det offentlige støttesystem skal give den hørehæmmede person redskaber til at forstå det offentlige systems opbygning i forhold til hørehandicappet. Det skal ikke være kun et juridisk gennemgang af rettigheder og pligter og klagemuligheder¹⁰. Kurset skal i stedet tage udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov og hvordan vedkommende kan navigere igennem den offentlige styring og sektoropbygning for at realisere ens egne mål og ønsker.

Udover ad hoc designet kurser og aktiviteter ser vi også Nettet og et lokalt mødested som to indsatsområder, der kan understøtte den større gruppe af ledige hørehæmmede.

IT og Nettet omfatter ikke bare informationsspredning i form af hjemmesider, som der heldigvis findes stadig flere og flere af, og hvor mange af dem også er stadig mere brugervenlige og oplysende ved at sørge for opdateringer og henvisninger til nyheder og aktiviteter. Et godt eksempel er LBH's nye hjemmeside. Der er også brug for mere dynamiske og interaktive kommunikationsformer såsom debatfora eller såkaldte *'Blogs'* (sammensat ord af web og log). *'Blogs'* er en dynamisk hjemmeside forstået som en brugers hjemmeside, men som alle andre og besøgende kan skrive og kommentere på, dvs. et web-forum. Sådanne fora er åbne og inkluderende fora, der ikke forudsætter et medlemskab for at opnå adgang.

¹⁰ De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) har udgivet en sådan pjece med titlen: *'Kend spillereglerne'* om retssikkerhed på det sociale område.

Et mødested med egne lokaler kan understøtte den nemme og bekvemme måde at kommunikere over nettet på. Netværksmodellen er ikke kun et spørgsmål om ubesværet kontakt og informationsudveksling ude i cyberspace. Selvom dette medie er oplagt og velegnet til gruppen af hørehæmmede, tror vi også, at der er behov for et centralt beliggende mødested for de hørehæmmede. Et sådant sted skal både rumme mødelokaler og PC maskiner, kopimaskine mv. ligesom et personale – hvad enten det er lønnet eller ej – kan være med til at skabe kontinuitet i de forskellige projekter. Et sådant mødested kan understøtte de lediges jobsøgning, ligesom det også kan huse andre netværksaktiviteter som f.eks. EAAH's mødegrupper, medmindre de foretrækker at mødes et 'neutralt' og dermed mere anonymt sted.

Det er selvfølgelig et åbent spørgsmål om der vil være efterspørgsel efter et sådan mødested. Som tidligere nævnt vælger mange hørehæmmede bevidst at have kontakt med hørehandicappede miljøet, ligesom de tit skjuler deres handicap i mødet med sagsbehandlere og 'systemet' udover den høretekniske assistance og tilpasning af høreapparatet og andre tekniske hjælpemidler. Et sådan mødested skal derfor organiseres efter Groucho Marx' 'læresætning' om interessen for et medlemskab: 'Jeg vil ikke være medlem af en klub, som vil have mig som medlem'. Eksklusivitet eller kontante fordele er derfor nøgleordene eller de rationelle argumenter for mange klubbers medlemshvervning. Nu er et mødested ikke en klub men nogle af principper for medlemskab kan også overvejes her. F.eks. kan de kontante fordele ved et mødested være - gratis mødelokaler, lån af PC'ere og billig fotokopiering. Er de forhold tilstede kan de mere sociale aktiviteter 'opdages' og benyttes hen ad vejen, som man har lyst og behov.

Et andet men ligeså vigtigt element ved et sådan mødesteds eksklusivitet er, at det på mange måder er 'tjekket'. Det gælder både rengøringen, indretningen og 'arbejds miljøet'. Det er selvfølgelig ikke pænt at sige, men det er vigtigt for almindelig fungerende hørehæmmede, at mødestedet ikke fremstår som et 'værested' for en masse brugere med mange andre problemer end det at være hørehæmmet. Det lyder selvfølgelig af eksklusion og at nogen er finere end andre, men opretholdes ikke en vis åbenhed overfor nye og interesserede brugere, kan et sådan mødested meget hurtigt få en lav status for nye og potentielle brugere. Resultatet bliver let, at det affolkes af de normalt fungerende. Omvendt skal et sådan mødested være åben for alle, men det må bare ikke 'besættes' af en bestemt gruppe. Det kræver derfor en leder eller et aktivt sekretariat for at fastholde en sådan åbenhed.

Politisk vil et sådan mødested også have en høj signalværdi. Sat på spidsen vil vi påstå, at ikke bare er handicappet usynligt, det har den politiske organisering af handicappet også været. Historisk har LBH politisk deltaget i den formelle politiske beslutningsproces i form af input såsom høringsvar og direkte kontakt til de politiske beslutningstagere. Den politiske orientering mod den formelle beslutningsproces ses ved Landskontorets og sekretariatets lokalisering i Hvidovre. Her holder også hovedorganisationen Danske Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) og mange andre handicaporganisationer til i samme bygning. En tæt fysisk lokalisering til især DSI gør den formelle politiske repræsentation mere smidig eller i alt fald lettere. Udover den formelle politiske repræsentation varetager sekretariatet også mange traditionelle medlemsopgaver såsom udgivelse af medlemsbladet 'Hørelsen', udbyder kurser, opkræver kontingent.

En sådan lokalisering og politisk orientering har betydet, at det 'andet ben af LBH' - lokalkredsene og de lokale foreninger har stået for den direkte medlemsbetjening. Her har omdrejningspunktet for foreningsarbejdet bestået i sociale og oplysende aktiviteter overfor medlemmerne. Flere af de erhvervsaktive hørehæmmede vi har interviewet har alle uafhængigt af hinanden karakteriseret lokalafdelingerne som 'pensionistklubber' eller 'bingo og kaffe kageklubber'. En af de interviewede fortæller, at da hun undersøgte, hvad der foregik i hendes lokale afdeling, måtte hun konstatere, at hun var udelukket fra at deltage, da alle aktiviteter faldt midt på dagen og således midt i hendes arbejdstid.

En tilsvarende karakteristik gives om Hørehæmmet Ungdom, der beskrives som en lukket eksklusiv social klub for de mere ressourcestærke unge hørehæmmede. Aktiviteterne har primært været af social karakter.

Der er dog flere tegn på opbrud i foreningsfeltet af hørehæmmede.

Den nye ledelse i Landsforeningen af Bedre Hørelse (LBH) har politiske ambitioner om at gøre noget for gruppen af erhvervsaktive medlemmer. Deres inspiration er den synlighed der har været de døve til del trods deres beskedne antal af 5.000 i Danmark. Med udgangspunkt i en 'deaf power' filosofi om 'at elsk dig selv før du kan elske andre', har de døve fået institutionaliseret deres indflydelse i form af egne skoler og institutioner, såsom døve-højskolen og kursuscentret

Castberggård og egne døveidrætsforeninger såsom Døvania i Københavnsområdet. Så politisk handler det for LBH ikke kun om at formidle egne synspunkter, det gælder også om at bygge en fælles identitet op indenfor egne rækker, som de døve har formået. For at realisere den nye strategi foregår der for øjeblikket en omstrukturering af det politiske arbejde i LBH, hvor bl.a. Hørehæmmet Ungdom er ved at blive en del af HU. Det er dog en omstillingsproces, der tager tid at få gennemført.

Udenfor LBH er der også flere tegn på forandring i det lille politiske felt af erhvervsaktive hørehæmmede. Temadagen i Odense i foråret 2004 var arrangeret af bl.a. Merete Birk Nielsen og Anne Thede Lorentzen, der selv er hørehæmmede. Dette arrangement har udløst en 'bølge' af private netværkstiltag, hvoraf det ovenfor omtalte EAHH netværk er det mest institutionaliserede, men også andre deltagere fra Odense temadagene har fulgt op med efterfølgende temadage i både foråret 2005 og igen i 2006. Der er således igangsat flere decentrale private netværksinitiativer overfor gruppen af erhvervsaktive hørehæmmede.

Et mødested i København på en central adresse tæt ved en S-station eller metrostation kan således være et synligt møde- og samlingssted for den voksende og aktive gruppe af hørehæmmede personer i den erhvervsaktive alder i Storkøbenhavnsområdet. Et sådan mødested for PTA-netværket kan udvikles ad flere tempi.

En umiddelbar realiserbar, men mindre ambitiøs ide, er at finde beskedne men alligevel centralt beliggende lokaler. Dermed opnås et mindre udgiftspres. Evt. kunne PTA-netværket her indgå en partnerskabsaftale med en eller flere fagforeninger. Fagforeningerne har en lang tradition for at gøre noget for deres ledige medlemmer. Ved en sådan aftale må det selvfølgelig sikres, at de ledige hørehæmmede som ikke er medlem af pågældende fagforeninger eller måske slet ikke er medlem af en fagforening også får adgang. Alternativt kunne PTA-netværket søge om fonde for at få dækket de nødvendige udgifter. En sådan strategi kan være det første skridt på vejen til et netværk blandt hørehæmmede, og hvis det fungerer og der er interesse og opbakning bag netværket, kan der måske opnås tilslutning til at realisere en mere ambitiøs vision om et centralt beliggende og attraktivt lejemål. En sådan adresse er dyr med en kvadratmeterpris uden for et netværks betalingsevne i form af kontingentbetaling. Her kan en løsningsmodel være at tænke i en finansieringsmodel baseret på udlejning og et storstillet sponsorat. Det kræver et klart politisk valg, men at det kan lade sig gøre er

'Lighthouse' i Helsinki, Finland et godt eksempel på. Her har mobiltelefonproducenten Nokia sponsoreret et imponerende arkitekttegnet bygningskompleks til den finske hørehandicaporganisation (<http://www.valkeatalo.fi/engl/index.html>).

Overføres denne ide til Danmark kan vi godt på visionsplanet forestille os et hus 'Øret' (måske tegnet og indrettet som et øre?) sponsoreret af branchens samlede høreapparatsvirksomheder. Det er nemlig vores vurdering gennem indledende sondringer, at et fælles branchesponsorat ikke kræver et større forarbejde og planlægning end et enkelt og direkte virksomhedssponsorat. Fordelen ved et branchesponsorat er, at brugerne af huset og høreforeningerne ikke knyttes til en enkelt producent. Et branchesponsorat skal forberedes grundigt og essensen ved alle sponsorater – 'win-win' situationen skal overvejes grundigt. Kan de forhold klarlægges kan en sådan vision virkende udfordrende for eventuelle sponsorer, da det netop besidder de elementer, som er tiltrækkende for alle sponsorer: At deres penge er med til at gøre en stor og synlig forskel og er et vartegn for eftertiden. Derudover er branchen af høreapparats producenter alle virksomheder med en naturvidenskabelig og forskningsmæssig mission, ligesom flere af dem er enten familie eller fondsdrevet virksomheder. Det betyder, at de indenfor rammerne af en fornuftig kommerciel udvikling er åbne overfor socialt orienterede projekter, ligesom de gerne vil bidrage til at gøre en social forskel.

Det er dog ingen let opgave at engagere og opnå et sådant sponsorat. Det kræver som sagt et stort forarbejde, ligesom alle i netværket skal synes, det er en god ide, for at fremstå som en seriøs og langtidsholdbar ide. LBH har dog allerede et godt og tæt samarbejde med branchen af høreapparatsproducenter, hvor de senest finansierede et fælles 12 sideres tillæg i Berlingske Tidende den 9. december 2005 med fokus på hørelse og arbejde. En alternativ fremgangsmåde og mindre krævende kan være at konsultere Oticon Fonden, der som formål støtter sociale formål men uden at stille krav om en modydelse.

Driften eller huslejen af huset skal ikke findes blandt sponsorer. Det er en usynlig medfinansiering, som ikke skaber nogen opmærksomhed. Derimod skal det på forhånd sandsynliggøres, hvordan denne del af husets drift finansieres. Det er vigtigt både i forhold til potentielle sponsorer og i forhold til at forblive et attraktivt besøgssted. For at tilvejebringe kommerciel finansiering af den daglige drift og for at fastholde en klar profil, kan huset huse en udstilling af alle typer af høreapparater, og der kan måske være en eller flere interaktive aktiviteter for at bryde det monotone

ved et sådan ellers typisk 'show room'. Andre lejemål kan være af forskellige sektorrelaterede brancheforeninger, ligesom gadebutikken kan udlejes til en høreklinik. Mulighederne er mange, hvorfor ikke en restaurant med teleslynge og andre tekniske hjælpemidler til de hørehæmmede gæster? Tidshorizonten for et sådan projekts realisering kan let tage op til 5 år, hvis ikke mere. Alternativet til den skarpe høre profil er udlejning til andre kommercielle formål, som nok er lettere at håndtere. Til gengæld forsvinder profilen og synligheden.

Trods forskelligheden mellem decideret kursusvirksomhed og et bredere og mere løst funderet netværk gælder det for begge uddannelsesstrategier, at rekrutteringen skal skabes gennem netværk og partnerskabsaftaler.

3.6. Rekrutteringen til PTA II

For denne uddannelsesaktivitet gælder, at rekrutteringen skal ske gennem en tæt kontakt til de sagsbehandlere og øvrige fagfolk, som gruppen af ressourcetsvage hørehæmmede ofte bliver henvist til. Den tætte personlige kontakt er vigtig, fordi denne gruppe af hørehæmmede orienterer sig meget mod en fagperson, som de kender og har tillid til (f.eks. specialkonsulenten).

En sådan tæt og opfølgende kontaktstrategi er den antagelse som denne rekrutteringsstrategi baseres på. Baggrunden er den manglende rekrutteringsgevinst som PTA projektet fik ved at udsende pjecer og indrykke en dyr annonce i gratisaviserne 'MetroExpress' og 'Urban'. Baggrunden for disse tiltag var selvfølgelig de manglende kursister, som arrangørerne ellers havde forventet fra egne netværk. Her kunne en mere systematisk opsøgende og bred kontakt flade til specialkonsulenter og AF handicapkonsulenter og erhvervsvejledere på et langt tidligere tidspunkt have medvirket til et større rekrutteringsudbytte. Valget af en netværksstrategi til at rekruttere kursister til PTA II udelukker ikke, at der også skal arbejdes med en gængs kommunikationsstrategi i form af pjecer og relevante internetlink på f.eks. LBH's hjemmeside. Sådanne link og oplysninger kan tydeliggøre kursusvirksomheden for helt nye og måske interesserede hørehæmmede, som ellers ikke er i kontakt med det offentlige system.

I centrum for en sådan netværksbaseret rekrutteringsstrategi skal specialkonsulenten stå.

Specialkonsulenten er en vigtig omdrejningsfaktor i denne rekrutteringsstrategi, da deres arbejdsopgave er tilpasningen af høreapparater til arbejdet og privatlivet. Dermed møder de mange potentielle kursister. Det er dog ikke alle hørehæmmede, for hvem et PTA II kursus ville være relevant, der automatisk får kontakt til specialkonsulenten. Det skyldes både manglende henvisning eller oplysning fra bl.a. høreklukkernes side, men også fordi specialkonsulenten ikke selv må finde frem til relevante kursister. Hørehandicappet må ikke registreres, ligesom den kommunale socialrådgiver heller ikke må videresende oplysninger om f.eks. et PTA II til den ledige hørehæmmede på kontanthjælp. Alligevel anbefales det, at partnerskabsaftalen i første omgang knyttes til specialkonsulenterne. De hørehæmmede bliver ofte henvist til specialkonsulenten fra høreklubben eller talepædagogen vedrørende tilpasning af de tekniske hjælpemidler til arbejds- og privatlivet, men specialkonsulenten er også tit og ofte i tæt kontakt med AF handicapkonsulenten og socialrådgiveren i forhold til arbejdsrelaterede og sociale spørgsmål. I termer af en 'optimal rekrutteringsstrategi' vil specialkonsulenten være i centrum af en cirkel model, mens 'personlig opsøgende henvendelser' er næste lag i cirklen. Yderst i cirklen er 'massekommunikation' i form af pjecer, informationsmøder og hjemmesider m.v.

Ressourcemæssigt vil en sådan rekrutteringsstrategi også være mere overskueligt at vedligeholde i form af en mindre partnerskabsaftale med et relativt lille felt af specialkonsulenter. Et større og mere vidt favnede netværk, der også omfatter alle relevante faggrupper indenfor det offentlige høreomsorg vil være ønskeligt men ikke praktisk muligt.

En partnerskabsaftale med specialkonsulenterne er ikke en juridisk aftale men mere en hensigtserklæring om løbende at koordinere behovet for et PTA II kursus. Da gruppen af hørehæmmede ikke er stor, kræver det meget koordination blandt specialkonsulenterne og en evt. privat kursusudbyder for at pulje kursister sammen til et helt kursus. Ved at operere med en lang tidshorisont kan der tages højde for vanskeligheden med at rekruttere det tilstrækkelige antal kursister, som det skete med PTA projektet og andre nyere kurser for hørehæmmede i 2005.

En lang tidshorisont er også nødvendigt af hensyn til den øjeblikkelige usikkerhed om specialkonsulenternes organisatoriske tilknytning i forhold til Strukturreformen. For øjeblikket er det uafklaret, hvor og hvorledes høreklukkernes skal placeres. Bliver det i udvalgte kommuner eller samles de i det nye statslige organ: 'Den nationale Videns- og Specialrådgivningsorganisation',

VISO. Placeres de i kommunerne kan det blive svært at etablere tværgående koordination mellem de nye og selvstændige Storkommuner. Samles hørekonsulenterne i VISO kan koordinationen nok nemmere gennemføres, men det er usikkert om kommunerne vil købe ydelsen af VISO.

Kommunerne kan i stedet foretrække at løse opgaven indenfor egne grænser for at opnå en optimal udnyttelse af egen kapacitet.

Udover en lang tidshorizont må partnerskabsaftalen også understøttes i form af korte og relevante nyhedsbreve eller ved at arrangere uformelle seminar, der planlægges efter behovet for at udveksle mere overordnede erfaringer blandt specialkonsulenterne og kursusudbyderen. Her er det vigtigt kun at informere om reelle og fælles aktuelle problemstillinger. Ellers risikerer sådanne tiltag nemt at blive arkiveret lodret. Kan den reelle og uformelle koordination fastholdes over længere tid kan vejen være banet for bedre at pulje kursister sammen. En fleksibel og ad hoc baseret koordination kan bedre tage højde for tidsintervallet mellem kursisternes første henvendelse og eventuelle tilmelding og til at kurset kan starte med de tilstrækkelige antal deltagere. I PTA projektet faldt to af de 6 interesserede i PTA kurset fra, da de imellem tiden havde fundet noget andet eller påbegyndt anden uddannelse. I sidste instans er kursusformen en 'tung' aktivitet, der ikke let lader sig flytte rundt på mht. alt det praktiske med at booke undervisere og lokaler. Viser det sig at blive tilfældet må det overvejes om ikke også PTA II kurset i sin form skal organiseres efter netværksformen og 'hjælp til selvhjælpsprincippet', som det er tilfældet med rekrutteringsstrategien for PTA-netværket.

3.7. Rekrutteringsstrategien til PTA-netværket

Udgangspunktet i rekrutteringsstrategier for PTA netværket er, at kendskabet til netværket og dets aktiviteter skal spredes via 'mund til øre'-metoden. Denne strategi skal bakkes op af en fælles internetportal, der kan være oplysende overfor dem, som ikke tidligere har hørt om netværket eller har haft kontakt til LBH m.fl. Problemet med netværk i forhold til organisationer er, at de er 'hemmelige' overfor dem udenfor netværket, hvorfor almindelige kommunikationstiltag som en pjecefolder ude hos høreklivikker ad 'tilfældets vej' kan være oplysende overfor den enkelte hørehæmmede, ligesom et link på diverse organisationers hjemmeside kan udløse en udefra kommende henvendelse.

For at rekrutteringsstrategien skal lykkes, er forudsætningen dog en solid forståelse af netværk, og hvordan de styres (Kickert, 1997). Dernæst skal der være aktører, der vil og kan løfte opgaven. Her ser vi flere potentielle på den private side. En central aktør er LBH. Udover deres status af interesseorganisation har LBH også ca. 10.000 medlemmer og ca. 800 frivillige, der repræsenterer foreningen overfor myndighederne. Udover de politiske repræsentationsopgaver har LBH også en god hjemmeside, hvor mange hørehæmmede orienterer sig, og LBH har god erfaring med at arrangere oplysende og vejledende aktiviteter for deres medlemmer. Det er lige fra erfaringsgrupper og temaaftener til at afholde og udvikle kurser. I forhold til at afholde kursusvirksomhed kunne LBH også understøtte dialogen mellem kursusvirksomheden Castberggård som privat udbyder af kurser og så PTA-netværket. Eventuelt kunne et samarbejde også ske i samarbejde med det private initiativ 'Netværket for erhvervsaktive hørehæmmede'. FIC kunne også være en mulig medspiller qua deres store erfaring med projektledelse og gode virksomhedskontakter. Endelig kunne fagforeningerne også indtage en mere synlig og vigtig rolle i kampen for bedre vilkår for de handicappede. Ideologisk bygger de på det hele samfund og på solidaritet. I modsat retning af ideen om et åbent mødested for alle hørehæmmede trækker dog fagforeningernes krav om medlemskab. Mindre, men vigtige aktører er de private initiativer såsom den tværfaglige Sundhedsklinik m.fl. De har kontakt til mange hørehæmmede eller deres pårørende bl.a. gennem 'den anonyme telefonrådgivning', egne kurser og andre aktiviteter målrettet hørehæmmede personer.

Der er således mange mulige deltagere i et PTA netværk. For at det skal have en effekt, er det vigtigt at det finder et leje mellem på den ene side en effektiv uformel koordination om fælles relevante aktiviteter og på den anden side gør plads for 'det frie initiativ' i form af egne aktiviteter og projekter. En sådan balancegang indebærer, at PTA netværket også baseres på et konkurrencemoment. Håndteres dette åbent og ligefremt, kan det tilmed tilføre PTA netværket en vis positiv 'spænding' og fremdrift. Desuden er det også en farbar og mindre omkostningskrævende strategi end en 'ren' samarbejdsstrategi. Det er praktisk umuligt at koordinere og afstemme alting. Der er altid et konkurrenceaspekt. Det er lige fra bevillingen af de knappe statslige tilskudsmidler, til hvem der skal koordinere netværket, afvikle og formidle aktiviteterne og eventuelt bestride dét job. Med andre ord er der mange forskellige og implicite konkurrenceaspekter at tage højde for, når og hvis man påbegynder talen om at samarbejde og koordinere. Normalt løses den slags potentielle konflikter ved fravalg og gennem 'det frie initiativ'. Den, der først rykker, har initiativet, og efterspørgslen afgør udfaldet. Det er dog vores overbevisning, at hverken konkurrencemodellen

eller samarbejdsstrategien kan stå alene. Konkurrencemodellen kan føre til ressourcospild uden en vis koordination eller samarbejde om gensidig oplysning af hinandens aktiviteter, og ressourcer er der ikke for mange af i det lille organisatoriske felt af de hørehæmmedes organisationer og netværk.

Trods det store antal af hørehæmmede er organisationerne små og fattes penge. For LBH's vedkommende er foreningen desuden opdelt, så det er lokalkredsene, der er den formuende part af LBH. For øjeblikket synes den ledige kapacitet i LBH at være begrænset til landsformanden og sekretariatslederen. De forskellige frivillige netværk såsom EAHH er i ordets forstand frivillige, så deres arbejde foregår i fritiden, og det er begrænset, hvor meget de kan overkomme.

Det er derfor vigtigt, at PTA netværket og øvrige tværgående private aktiviteter opnår en offentlig medfinansiering. Kan sådanne initiativer blive en del af den statslige netværksstyring, vil det kunne supplere og understøtte den positive politiske opmærksomhed og vilje overfor de handicappedes vilkår, herunder deres adgang til både arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

Både Beskæftigelsesministeriet og undervisningsministeriet har klart formulerede politikker om at øge antallet af handicappede i enten arbejde eller i gang med en uddannelse. Sådanne politikker er også udmøntet i konkrete målsætninger. Bl.a. indgår handicappolitiske mål direkte i resultatkontrakten for Arbejdsformidlingen. De politiske mål søges også efterlevet gennem tilskudsprogrammer, hvor netop PTA projektet er et fint eksempel på offentlig støtte til et privat initiativ.

Det store høretekniske område er der også netop og har – til stor overraskelse for nogle af de involverede aktører - udarbejdet en 'konsensusaftale' i form af en 10-punktsaftale mellem alle de involverede politiske aktører om principperne for den fremtidige høreomsorg. Aftalens punkt 9 anerkender også behovet for faglig rådgivning og bedre oplysning om de tilbud og muligheder, der findes udover de tekniske hjælpemidler. Punkt 9 lyder:

Der er enighed om, at alle mennesker med høreproblemer og deres pårørende har krav på sagkyndig rådgivning forud for de valg, de træffer i livet, f.eks. valg af skole- og dagtilbud samt uddannelse og rådgivning i forbindelse med erhvervsudøvelsen. Også rådgivning i forhold til det sociale system er nødvendig. Rådgivningen skal varetages af mennesker med en relevant faglig uddannelse – f.eks. socialrådgiver, psykolog, pædagog eller lærer – suppleret med viden om de særlige forhold, der på alle livets områder følger af at have et

hørehandicap. På denne baggrund skal den instans, der udleverer høreapparatet informere fyldestgørende og udførligt om de rådgivningstilbud og -muligheder, der findes i det lokale område.

I forhold til et sådan fælles politisk princip kan PTA netværket og andre private tilbud fint supplere det offentlige ansvar og tilbud. Selvom der for øjeblikket med strukturreformen er mange uafklarede spørgsmål og megen usikkerhed om den fremtidige høreomsorg og det øvrige offentlige støttesystem, er der også med strukturreformen åbnet for statslig netværksstyring gennem oprettelsen af Handicapråd i alle nye 98 kommuner. Ud over at være et politisk høringsorgan overfor kommunalbestyrelsen kan Handicaprådene måske også komme til at spille en rolle som bindeled mellem både kommunalbestyrelsen og de mange andre forskellige tilknyttede råd og udvalg, såsom de sociale koordinationsudvalg og i forhold til handicaporganisationernes politiske bagland (Jacob Magnussen, 2004). Lykkes en sådan kobling mellem bagland og det politiske system, kan der være basis for at skabe lokalt forankrede PTA partnerskabsaftaler, som efterfølgende kan udmøntes i konkrete tiltag og projekter.

Kapitel 4. Hovedkonklusion

4.1. Evalueringens konklusioner

Evalueringen af 'Plads til alle' (PTA) projektet viser, at der er et stort behov for længerevarende og helhedsorienterede forberedelseskurser for de hørehæmmede med henblik på at komme i job eller påbegynde en uddannelse.

At miste en del af hørelsen er en gennemgribende ændring hos en persons mulighed for at føre et almindeligt socialt liv. Der er tale om et komplekst handicap, da hørenedsættelsen samtidigt betyder nedsættelsen af muligheden for den socialt meget afgørende kommunikation, hvorfor hørehandicappet også i høj grad har en psykisk side. Vanskelighederne med at komme i arbejde eller gennemføre en uddannelse er således ikke kun et spørgsmål om manglende rummelighed eller utilstrækkelige offentlige hjælpemidler og rådgivning. Det er også et spørgsmål om den hørehæmmedes egen handicaperkendelse, der afgøres af, hvor meget og hvor længe vedkommende har haft hørenedsættelse. Der er derfor god brug for længerevarende kurser eller andre tilbud til de hørehæmmede for at lære at leve med sit handicap og ad den vej forbedre mulighederne for at komme i arbejde, beholde sit arbejde eller gennemføre en uddannelse. Nye projekt- og kursustiltag kan med fordel tage udgangspunkt i de erfaringer, som PTA projektet opnåede, og som danner grundlag for evalueringen af PTA projektet.

Evalueringen af PTA projektet blev gennemført med udgangspunkt i 4 hypoteser (jf. kapitel 1.2.). Evalueringen af det hidtidige PTA projekt har bekræftet de 4 hypoteser, om end hypotesen om manglende arbejdsgiveropbakning fra bl.a. audiologiske virksomheder ikke er testet, da virksomhedsnetværket aldrig blev aktuelt pga. for få tilmeldinger. Sammenfattende viser evalueringen, at følgende forhold omkring planlægnings- og rekrutteringsfasen kunne have givet flere kursister og dermed fået gennemført PTA kurset som et pilotprojekt:

- Planlægningsfasen (s. 10) blev ikke koordineret med de ansvarlige offentlige myndigheder, dvs. primært specialkonsulenterne i amterne. Deres viden og kontakt til ledige hørehæmmede kunne have tilvejebragt et større vidensinput og ikke mindst et større antal deltagere.

- Kurset blev hurtigt til et arbejdsmarkedspolitisk kursus med job eller uddannelse som de eneste succeskriterier og med alene langtidsløse som målgruppe. Dette skyldtes, at AF forudsætter, at der er et klart uddannelses- og jobsigte med de aktiviteter, som AF støtter. Det kunne have udelukket andre mere ressourcestærke og bedre hørende fra at finde kurset relevant og meningsfuldt.
- Overlap mellem planlægnings- og rekrutteringsfasen gjorde, at udvikling og salg af kurset skete sideløbende. Det kan have skabt et uklart billede af kursets formål og forløb.
- Rekrutteringsfasen blev pga. de manglende tilmeldinger hurtigt til et spørgsmål om at finde kursister. Det betød et skift fra snæver og målrettet informationsarbejde til bred og diffus masseannoncering i aviser og på nettet. Det resulterer i blot en 1 interesseret henvendelse og deltagelse på et informationsmøde. Først sent i forløbet kontaktes 'markarbejderne' ude i forvaltningerne. Dog uden resultat.
- Der var således tale om et 'mismatch' mellem kommunikationskanal og målgruppe. Gruppen af langtidsløse og svært hørehæmmede nås bedst gennem en personlig og tillidsbaseret henvendelsesform eller til kontaktpersoner, de allerede har tillid til, f.eks. socialrådgiveren eller specialkonsulenten fra amtet. En klarere målgruppeafklaring kunne have givet et bedre rekrutteringsforløb.
- Igennem det korte projektløb er der 3 forskellige projektledere tilknyttet. Det giver også anledning til manglende kontinuitet, da de nye koordinatore skulle sættes ind i projektet.
- Rekrutteringsfasen omfattede annoncer, brochurer og hjemmeside (pta.dk), der var skrevet i et sprog, der alene problematiserede det at være hørehandicappet. Der blev anvendt ord som 'svært ved at få arbejde fordi du er hørehæmmet', 'barriererne for store', 'dørene bliver lukket i'. De ressourcer som den enkelte har, bliver ikke trukket frem. Dette sender forkerte signaler til målgruppen.
- Indholdsbeskrivelsen af PTA kurset beskrev alene den formelle del af kurset, der omfattede jobsøgningsteknikker mv. At kurset også skulle tilpasses den enkelte kursists ønsker og behov fremgik ikke tydeligt, ligesom et uformelt, men bevidst designet udviklingsforløb for kursisten om egen hørekurve og identitet som hørehæmmede ikke fremgik af det skriftlige materiale.

4.2. Analysens konklusioner

På baggrund af disse kritikpunkter anbefaler vi i stedet en netværks- og partnerskabsmodel med henblik på at igangsætte fremtidige uddannelses- og rekrutteringsaktiviteter - ikke bare for ledige hørehæmmede, men også for hørehæmmede i arbejde eller under uddannelse.

For at fastholde netværket og partnerskabets styrker og samtidig minimere deres svaghed er det vigtigt, at der er organisationer, der vil og kan påtage sig initiativet og ansvaret. En effektiv netværks- og partnerskabsmodel forudsætter således organisationer, der kan og vil sikre en klar og gennemskuelig ansvarsplacering og en effektiv sagsbehandling. Er de organisatoriske forudsætninger til stede, kan netværks- og partnerskabsmodellen til gengæld fint supplere de forskellige organisationers øvrige virke. Det gælder både med en udvidet horisont på muligheder og vidensinput i en planlægningsfase og med at danne grobund for en fleksibel horisontal og systematisk koordination mellem de forskellige uafhængige organisationer.

Set fra oven er der i disse år en stor og synlig politisk velvilje overfor alle grupper af handicappede personer. Derfor gælder det om at gribe den politiske medvind til at skabe de nødvendige tillidsrelationer mellem de mange forskellige og engagerede offentlige og private aktører. Sker det, er der grobund for en forsigtig optimisme om at kunne løse de arbejds- og uddannelsesmæssige problemer, som de hørehæmmede oplever qua den samfundsmæssige organisering. På den ene side må de hørehæmmede 'slås' med samfundets funktionelle differentiering, og på den anden side kompenseres de ikke i tilstrækkelig omfang gennem princippet om sektoransvar.

Kapitel 5. Litteraturliste

Bengtsson, Steen (2005): *'Princip og virkelighed – om sektoransvar i handicappolitikken'*, SFI.

Center for Ligebehandling af Handicappede (2003): *'Handicappede og karriere på arbejdsmarkedet'*.

Clausen, Thomas (2003): *'Når hørelsen svigter'*, SFI. København.

Hansen, Niels Henrik Møller, Ph.d. forskningsprojekt med titlen: *'Identitet, emotioner, læring og hørehæmmede'* (cefu.dk, opgjort december 2005).

Hardis, Jeanet (2004): *'Sociale partnerskaber - et socialkonstruktivistisk casestudie af partnerskabsaktørers virkelighedsopfattelse mellem identitet og legitimitet'*, Samfundslitteratur, Ph.d. serie nr. 6/2004, København.

Hjære Mette (2005): *'Partnerskaber – På vej mod en ny samarbejdskultur?'*, Center for frivilligt socialt arbejde, Odense.

Kickert, Walter J.M.; Erik Hans Klijn & Joop F.M. Koppenjan (1997): *Managing Complex Networks – Strategies for the Public Sector*. London: Sage publications.

Luhmann, Niklas (1995): *Social Systems*. Stanford University Press.

Magnussen, Jacob (2004): *'LO & DA – indflydelse i De Lokale Koordinationsudvalg?'*, i årbog fra Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Ålborg Universitet.

Magnussen, Jacob (2003) *'Erhvervspolitikken institutionelle forandring – i skyggen af hierarkiet'* Ph.d. afhandling, RUC.

'Mandag Morgen', Analysefirma (2005): *'Overset – en analyse af strukturreformen og den faglige kvalitet af indsatsen for tale-hørehandicappede'*.

PLS Rambøll (2001): *'En familie med handicap er ikke en handicappet familie'*. Århus.

Rhodes, R.A.W.(1997): *Understanding Governance – Policy networks, Governance, Reflexivity and Accountability*, Open University Press, Buckingham.

Stoker, Gerry (1998): *Governance as Theory: Five propositions*, International Social Science Journal, Blackwell Publishers Ltd. for UNESCO, Vol. L, no.1.

Videnscenter for Døvblevne, Døve og Hørehæmmede (2005): *'Man har brug for en som kan åbne dørene'* af Anne Tortzen, ATZ Kommunikation.

Videnscenter for Døvblevne, Døve og Hørehæmmede (2001): *'Evaluering af Satspuljeprojektet for hørehæmmede og døvblevne'*.

Bilag 1. 2 x Interviewguide

1) Interviewguide til de interesserede i PTA-kurset

- Hvor opdagede du eller så kurset?

- Hvad er din/jeres kendskab og viden om kurset?

- Fandt du det relevant?

Evt. - Hvorfor ikke

Hvad kunne du godt tænke dig at lave?

Har du erfaringer fra andre kurser eller forløb?

Kunne I tænke at medvirke i udviklingen af et karrierenetværk?

Andre kommentarer?

2) Interviewguide til medlemmer af Styregruppen m.fl.

- Hvordan blev I inviteret

- Blev I inviteret til at deltage i planlægningen af kurset?

- Hvilken rolle forventede I at udfylde?

- Hvilken rolle fik I på Styregruppemøderne

- Kom forløbet af Styregruppemøderne bag på jer?

- Hvis du/I kunne starte om, hvad kunne du/I tænke jer at gøre anderledes? (både hvad angår kursets opbygning samt rekrutteringsstrategien).
 - Hvorfor det?

 - Hvorfor gjorde I det ikke første gang?

- Et fremtidigt projekt?
 - Hvordan sikre fremtidige deltagere?

**Bilag 2. Spørgeskema incl. den % fordeling fra 8 besvarelser.
(Svarfordelingen er på nogle sp. mindre end 100 % pga. manglende svar).**

Hørehæmmedes brug af hjælpemidler og andre offentlige & private tilbud i forhold til arbejdsmarkedet

Spørgeskemaundersøgelse vedrørende evalueringen af 'Plads Til Alle' projektet (PTA)

**Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse (CVL)
& Fagligt Internationalt Center (FIC),
November 2005.**

Person oplysninger

Din alder

- 20	21 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 – 50	51 – 55	55 – 60	60 -
		2	3	1		1	1		

Skolegang

	JA	NEJ
- Har du været enkeltintegreret på en almindelig skole?	75%	
- Har du gået i specialskole?	25%	
- Har du gået i gymnasiet? <i>Tre sidste spørgsmål giver et broget mønster med flere kombinationer af skolegang.</i>		
- Har du gået på fagskole?		
- Har du gået i handelsskole?		

Uddannelse

Hvilken uddannelse har du?

Ej svaret	12,5%
Ingen	12,5%
Kort uddannelse (1-2 år)	12,5%
Mellemlang (3-4 år)	62,5%
Lang uddannelse (4- år)	<input type="checkbox"/>

Erhverv

Ej svaret	12,5%
I arbejde	62,5% (heraf én i flexjob)
Ledig	12,5%
Under uddannelse	
Sæsonarbejde	12,5%

Høretab

Betragter du dig selv som:

Lettere hørehæmmet	
Hørehæmmet	50%
Svært hørehæmmet/tunghør	12,5%
Døvbleven	25%
Døv	
CI:	12,5%

Hjælpemidler og tilbud i forhold til dit erhverv

Tekniske hjælpemidler

Er du i din hverdag afhængig af:

- | | | | |
|---------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| - Høreapparat | 87,5% | - Lyskaldeanlæg | <input type="checkbox"/> |
| - Cochlear | 12,5% | - Vibrator vækkeur | <input type="checkbox"/> |
| - Teleslynge | <input type="checkbox"/> | - Teleslyngetelefon | <input type="checkbox"/> |
| - FM | <input type="checkbox"/> | - Skrivetelefon | <input type="checkbox"/> |

- Andet...Forskelligt udstyr iøvrigt.....

Tolkebistand

Er du, for at deltage i møder eller større sociale sammenhænge, afhængig af:

-Vidt forskelligt.

- | | | | |
|---------------|-------|------------------|-----|
| - Skrivetolke | 12,5% | - Tegnsprogstolk | 25% |
| - TSK tolke | 12,5% | - Teleslynge/FM | |

- Andet

Offentlige tilbud

Har du gjort eller gør du for øjeblikket brug af følgende offentlige tilbud vedrørende arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet?

Kommunale tilbud:

- | | |
|------------------------------|-----|
| - Fleksjob | 25% |
| - revalidering | 50% |
| - Andre tilbud fra kommunen? | |
| - I fald, hvilke? | |
| Ej svaret. | 25% |

Amtslige tilbud:

- Specialkonsulent: 12,5%, resten ikke svaret
- Vedrørende tekniske hjælpemidler
- Sociale foranstaltninger
- Andre amtslige tilbud i relation til arbejdsmarkedet
- I fald, hvilke?

AF tilbud:

- Tilskud til tekniske hjælpemidler 50%
 - Isbryderordning 12,5%
 - 'Personlig assistance' op til 20 timer 25%
 - Andre ordninger fra AF?
 - I fald, hvilke?
- 3 personer ej svaret.

Private tilbud til hørehæmmede:

- Høreteknisk kursus 12,5%
- Personlige udviklingskurser 12,5%
- Netværks-/erfaringsgrupper 25%
- Terapi/samtale
- Medlem af forening 75%

Andet

- (Hvilke?:1 castberggård kursus + DHO kurser

- | | Ja | Nej |
|---------------------------------|-----|-----|
| - Har du hørt om PTA projektet? | 50% | 50% |

- Hvis du har, hvorfor valgte du ikke kurset? (Sæt gerne flere krydser)

- Jeg var ikke ledig
- Kurset var for langt (20 uger)
- Det var i dagtimerne
- Jeg kender til jobsøgningsteknikker
- Kurset omhandlede ikke det at være hørehandicappet
- Jeg ønskede ikke at arbejde gratis i et praktik forløb
- Andet.....

(Ingen svar på dette spørgsmål).

Dine erfaringer fra de offentlige og private tilbud

- Er du enig i følgende udsagn om de offentlige tilbud:

(Sæt et kryds i hver linie)	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
- De er tilstrækkelige i forhold til mit behov		37,5%	37,5%	12,5%	12,5%
- De er gode, men de tager tid at få/lang sagsbehandling	25%	50%	12,5%		12,5%
De er gode, men der er ingen koordination mellem tilbudene	25%	62,5%			12,5%
Jeg har selv måtte skabe sammenhængen i tilbudene	25%	50%			25%
Det er nemt selv at finde oplysninger om de offentlige tilbud	65,5%	37,5%			

Er du enig i følgende udsagn om de private tilbud:

(Sæt et kryds i hver linie)	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
- De er tilstrækkelige i forhold til mit behov	12,5%	25%	25%		37,5%
- De er gode, men det tager tid at få bevilget et offentligt tilskud til deltagelsen	12,5%				87,5%

-De tilbud jeg har deltaget i har jeg fundet ved en tilfældighed	25%	37,5%		37,5%
Det er nemt selv at finde oplysninger		12,5%	50%	37,5%
Det er nemt at deltage i de private tilbud		12,5 %	50%	37,5%

Dine ønsker til de offentlige og private tilbud

Jeg kunne godt tænke mig følgende:

(Sæt et kryds i hver linie)	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
At de offentlige tilbud er mere fleksible/skræddersys i forhold til mine behov	37,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At jeg blot har kontakt til en sagsbehandler	37,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At jeg blot skal afgive mine oplysninger én gang i samme sag	37,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Større synlighed af de offentlige tilbud	62,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Større synlighed af de private tilbud	62,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurser i jobsøgning og arbejdsmarkedet generelt	37,5%	<input type="checkbox"/>	37,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurser i personlig udvikling og identitet	37,5%	<input type="checkbox"/>	37,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Åbent mødested for hørehæmmede med bl.a. PC- & mødelokaler	37,5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Skulle du deltage i et kursus, hvordan ville du foretrække det afholdes? (Sæt gerne flere krydser og prioriter de udvalgte, hvor 1= bedst, 2 næstbedst osv.).

		Prioritering
- At det holdes i en weekend?	62,5%	
- Over flere weekender?	<input type="checkbox"/>	_____
- Over flere lørdage?	<input type="checkbox"/>	_____
- Én sammenhængende uge	<input type="checkbox"/>	_____
- Gerne flere sammenhængende uger	<input type="checkbox"/>	_____
- En fast hverdag over flere uger?	<input type="checkbox"/>	_____

Andet? (Andre forslag, ideer eller bare kommentarer til spørgeskemaet)

En respondent som med stort udbytte har deltaget i HHIA foreslår, at for at få mange flere med, skal der oprettes hold i flere større byer i stil med daghøjskolekurser. Samværet med andre hørehæmmede/døve styrker i den grad, fremhæves det.

Tak for din besvarelse

Med venlig hilsen

Britt Nissen, Fagligt Internationalt Center (FIC) &
Jacob Magnussen og Andreas Teilmann
Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse (CVL) på Handelshøjskolen (CBS).