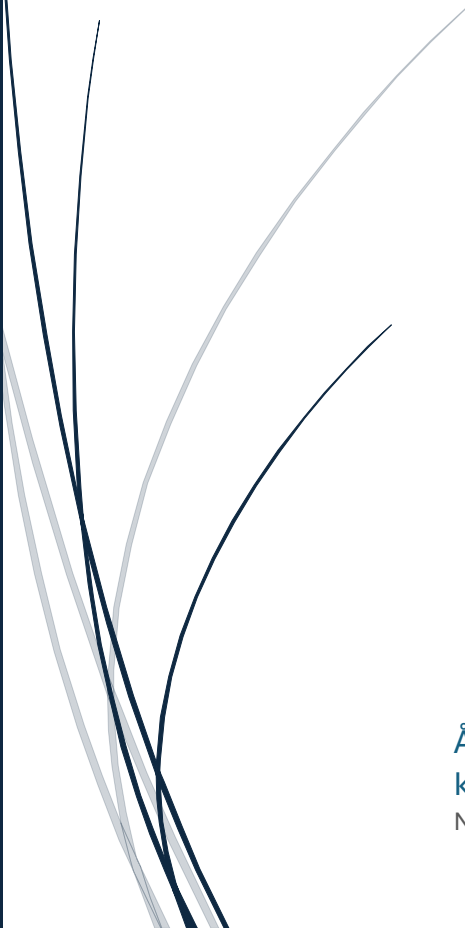




22.09.2024

Sluttrapport 2024

Inkluderende arbeidsliv for døve
og tegnspråklige på Nidaros
Pilegrimsgård.



Å hjelpe et menneske ut i arbeid endrer ikke verden, men det
kan endre verden for den det gjelder

NIDAROS PILEGRIMSGÅRD

Historisk sett har døve møtt betydelige utfordringer knyttet til kommunikasjon og inkludering på arbeidsplassen. Døve har tidligere blitt ekskludert fra mange yrker på grunn av manglende tilrettelegging og forståelse for deres behov. En historisk kontekst er viktig for å forstå de nåværende utfordringene og behovet for tilrettelegging. Døve ofte ble sett på som mindre kapable til å utføre visse oppgaver, noe som førte til systematisk ekskludering fra arbeidsmarkedet. Denne ekskluderingen har og er ofte basert på fordommer og mangel på kunnskap om døves evner og behov.

Fra T.J. Sander: «Døve i arbeidslivet»

Innledning

I dagens samfunn er inkludering og mangfold viktige prinsipper som bør gjenspeiles i alle aspekter av arbeidslivet. Tilrettelegging av arbeidsplasser for døve er en avgjørende del av dette arbeidet, da det sikrer at døve ansatte har de samme mulighetene som hørende ansatte til å delta fullt ut i arbeidslivet. Prosjektet "Inkluderende arbeidsliv for døve og tegnspråklige" ble initiert for å møte dette behovet ved å skape tilrettelagte praksisplasser der døve og tegnspråklige kan være en del av et hørende arbeidsmiljø og få verdifull erfaring og trening i arbeidslivet på en ordinær arbeidsplass.

Prosjektet ble gjennomført i samarbeid med NAV og PRIMA AS, og hadde som hovedmål å bryte ned kommunikasjonsbarrierer og fremme samhandling på arbeidsplassen. Ved å implementere ulike tilretteleggingstiltak, som opplæring i tegnspråk for hørende ansatte, installasjon av visuelle hjelpemidler og tilrettelegging av sosiale aktiviteter, ønsket prosjektet å skape et inkluderende arbeidsmiljø der døve ansatte kunne trives og bidra på lik linje med sine hørende kolleger.

Bakgrunnen for prosjektet er basert på en forståelse av de historiske og nåværende utfordringene som døve møter i arbeidslivet. Historisk sett har døve ofte blitt ekskludert fra mange yrker på grunn av manglende tilrettelegging og forståelse for deres behov. Dette har ført til systematisk diskriminering og utenforskap, noe som har hatt negative konsekvenser for døves selvfølelse og deltakelse i samfunnet. I dag er det juridiske rammeverket, som Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, på plass for å sikre at personer med funksjonsnedsettelse har like rettigheter og muligheter i arbeidslivet. Likevel er det fortsatt behov for konkrete tiltak og tilpasninger for å sikre at disse rettighetene blir oppfylt i praksis.

Prosjektet ble gjennomført høsten 2023 og våren 2024, med en tegnspråklig arbeidsveileder og en døv kandidat på Streif Cafe og bakeri, ved Nidaros Pilegrimsgård.

Metode

- 1. Prosjektbeskrivelse og målsettinger:** Prosjektet ble initiert for å møte behovet for tilrettelagte praksisplasser der døve og tegnspråklige kan være en del av et hørende arbeidsmiljø og få trening i arbeidslivet på en ordinær arbeidsplass. Prosjektet ble gjennomført i samarbeid med NAV og PRIMA AS, og hadde som mål å bryte kommunikasjonsbarrierer og fremme samhandling på arbeidsplassen.
- 2. Utvalg og deltakere:** Prosjektet involverte døve og tegnspråklige ansatte ved Pilegrimsgården, samt deres hørende og ikketegegnspråklige kolleger. Dette mangfoldet i deltakere bidro til å gi et bredt spekter av erfaringer og perspektiver på tilretteleggingstiltakene. En tegnspråklig arbeidsveileder fulgte den døve kandidaten tett gjennom prosjektet. Denne modellen skiller seg fra Tolk på arbeidsplass, da arbeidsveileder ikke bare tolker på arbeidsplass, men også veileder.
- 3. Datainnsamling:** Datainnsamlingen ble gjennomført ved hjelp av flere metoder for å sikre en helhetlig forståelse av prosjektets effekt:
 - **Kartleggingssamtaler:** Ansatte og kandidat sine tanker og forventninger blir kartlagt før oppstart og etter avsluttet prosjekt.
 - **Dagboknotater:** Prosjektmedarbeidere ble bedt om å føre dagboknotater om deres daglige opplevelser og utfordringer underveis. Disse notatene ga innsikt i de konkrete situasjonene der tilretteleggingstiltakene ble implementert og hvordan de påvirket arbeidsmiljøet.
 - **Samtaler og intervjuer:** Prosjektleder gjennomførte regelmessige samtaler og intervjuer med prosjektmedarbeiderne for å få deres tilbakemeldinger på tilretteleggingstiltakene. Disse samtalene ga verdifull informasjon om prosjektmedarbeidernes opplevelser og forslag til forbedringer.
 - **Observasjoner:** Prosjektleder og andre nøkkelpersoner observerte arbeidsmiljøet og samhandlingen mellom døve og hørende ansatte. Disse observasjonene bidro til å identifisere områder der tilretteleggingstiltakene fungerte godt og områder som trengte ytterligere tilpasning.
- 4. Tiltak og intervensjoner:** Flere tilretteleggingstiltak og intervensjoner ble implementert for å støtte den døve ansatte og det hørende kollegiale:
 - **Opplæring i tegnspråk:** Hørende ansatte fikk opplæring i grunnleggende tegnspråk og samhandlingsteknikker for å forbedre kommunikasjonen med døve kolleger.
 - **Sosiale aktiviteter:** Sosiale aktiviteter og team-building øvelser ble arrangert for å fremme en positiv atmosfære og bedre forståelse mellom døve og hørende ansatte.
 - **Styrking av identitet og kunnskap:** Styrking av den døve kandidatens identitet og holdning til det å være døv i et hørende miljø, samt det å være arbeidstaker som døv i et hørende arbeidsmiljø

Framdriftsplan

Periode	Arbeidsplass	Kandidat
Sept 2023	1: Ansettelse av prosjektmedarbeider/ tegnspråklig veileder 2: Introduisering av ulike arbeidsoppgaver på Nidaros Pilegrimsgård	
Okt 2023	1: Gjennomføring av møter og presentasjoner av prosjektet for å knytte til oss en aktuell döv kandidat 2: Utvelgelse av kandidat	
Nov 2023	1: Workshop for alle ansatte 2: Forventningskartlegging	
Des 2023	1: Forberedelser til mottak av döv kandidat 2: utarbeidelse av observasjon- og evalueringsskjema	
Jan 2024	1: Mottak av kandidat 2: Evalueringssmøter hver andre uke	Kandidaten blir tatt imot og introdusert for ansatte og arbeidsoppgaver
Feb 2024	1: Følge opp og observere kandidat. 2: Evalueringssmøter hver andre uke	Kandidaten blir kjent med arbeidsplassen, får prøve ulike typer arbeidsoppgaver og blir kjent med andre ansatte
Mars 2024	1: Følge opp og observere kandidat. 2: Evalueringssmøter hver andre uke	Kandidat lærer seg å bake, samt å lage mat
April 2024	1: Følge opp og observere kandidat. 2: Evalueringssmøter hver andre uke	Kandidat lærer seg å bake, samt å lage mat. Kandidat får prøve seg i arbeid i disken i direkte kontakt med gjester
Mai 2024	1: Følge opp og observere kandidat. 2: Evalueringssmøter hver andre uke	Kandidat lærer seg å bake, samt å lage mat. Kandidat får prøve seg i arbeid i disken i direkte kontakt med gjester
Juni 2024	1: Følge opp og observere kandidat. 2: Evalueringssmøter hver andre uke 3: Sluttevaluering	Kandidat blir prøvd ut for selvstendig arbeid uten arbeidsveileder

Workshop

Høsten 2023 ble det gjennomført en workshop før mottagelse av kandidaten på Streif Cafe og Bakeri. På workshopen fikk alle ansatte en introduksjon i tema døvhet og hørselsnedsettelse, normalitet og avvik, tilrettelegging og inkludering av mennesker med ulik bakgrunn og funksjonsnivå. Foredraget ga ansatte et filosofisk innblikk i hva identitet, funksjonsnedsettelse, normalitet og inkludering er.

Ansatte som deltok på workshop fikk en introduksjon i Norsk Tegnspråk, dets grunnelementer og bruk av visuelle elementer i kommunikasjon. Dette for at ansatte skulle få en grunnleggende forståelse i språkets tre hoveddeler; bruk av tegn, mimikk og kroppsspråk, slik at de lettere kunne ta imot en tegnspråklig ansatt med nedsatt hørsel.

Etter foredraget ble det gjennomført en praktisk del, hvor alle ansatte fikk prøve seg på å være døve og blinde på egen arbeidsplass. Øvelsen ga ansatte innblikk i hvordan egen arbeidsplass er eller ikke er tilrettelagt for mennesker med ulike funksjonsnedsettelser.

Innsamling av data

Karlegging av tanker og forventninger til ansatte før og etter prosjektperioden gir viktig informasjon om hvordan mennesker på en arbeidsplass forholder seg til og forstår årsaker til inkluderingsarbeid.

Dagbokloggen "Dagboklogg inkluderende arbeidsliv for døve og tegnspråklige på Nidaros Pilegrimsård" gir innsikt i de daglige utfordringene og løsningene som ble iverksatt i prosjektet. Loggen beskriver situasjoner der den døve kandidaten, heretter kalt kandidat eller døv ansatt, for eksempel hadde utfordringer med kommunikasjon og tall, og hvordan bruk av notisbok og opplæring i tegnspråk bidro til å forbedre kommunikasjonen. Det ble også holdt møter, samtaler med søkelys på tilrettelegging og opplæring av øvrige ansatte på arbeidsplassen.

Notat fra samtaler mellom prosjektleder og prosjektmedarbeidere gir i denne delen innsikt i hvilke utfordringer kandidaten og øvrige ansatte sto ovenfor gjennom prosjektperioden og hvordan det ble jobbet med å utvikle prosjektet i en positiv retning for alle sammen.

Kartlegging og evaluering

- 1. Kartlegging ved oppstart: Kandidat:** Kandidaten håper å få bedre motivasjon i denne praksisen etter å ha mistet motivasjonen i forrige jobb på grunn av kommunikasjonsproblemer og stress. Kandidaten ønsker å lære og få erfaring innen kundebehandling, kassearbeid i kafe, hotell/resepsjon, samt matlaging og baking. Kandidaten delte bekymringer om hvordan å bli tatt imot av kollegiale.

- 2. Midtveiseevaluering: Kandidat:** Kandidaten ønsket å bli mer bevisst på hva som fungerer og hva som ikke fungerer i forhold til kommunikasjon med kunder, spesielt når de har kafevakt. Videre er det ønsket også å lære hvordan kunne håndtere utfordringer med kommunikasjon og gjøre ting bedre. Kandidaten uttrykte bekymringer om usikkerhet i forhold til kundebehandling og om både kandidaten selv og gjestene oppfatter hva som blir sagt riktig.
- 3. Sluttevaluering: Kandidat:** Forventningene er innfridd. Kandidaten har lært mye og fått erfaring innen arbeidsoppgaver kandidaten liker, både på kjøkken og i kafe. Kandidaten er fornøyd med å være aktiv i arbeid og har fått variert erfaring. Kommunikasjonen har stort sett gått fint, men det har vært utfordringer med kollegaer som snakker fort og utydelig, men kandidaten har ikke vært redd for å spørre om noe er uklart. Tegnspråkopplæringen i starten av prosjektet var positiv og morsom, og det var fint at ansatte var nysgjerrige og ville lære. Det har vært positivt å ha en veileder tilgjengelig, men også å få prøve seg selvstendig. Tilretteleggingen har vært bra, og kandidaten savner ikke noe mer. Det har vært positivt å få informasjon om dagens hendelser og oppgaver, noe som har bidratt til å føle seg trygg. Prosjektet har vært lærerikt og positivt. Kandidaten har lært mye om ulike arbeidsområder og faglig innhold. Starten var tøff på grunn av en tidligere langvarig arbeidspraksis, men motivasjonen har gradvis økt, og kandidaten føler seg nå mer motivert og positivt innstilt til arbeidslivet. Kandidaten har lært mye som kan være nyttig i fremtiden, uansett hva slags arbeid kandidaten ender opp med.
- 4. Kartlegging ved oppstart: Ansatt:** Ansatt ønsker å lære mer tegnspråk, bli utfordret på nye måter, øke mangfoldet, og forbedre kommunikasjonsevner. Det er noen bekymringer om mulige kommunikasjonsproblemer, brente kaker på grunn av lydalarmer, utfordringer for gjester, og daglige samtaler som kan være sosialt utfordrende. Det avdekkes også fordommer om kandidatens evne til å jobbe i et hørende miljø og frykt for misforståelser. Tilrettelegging inkluderer veiledning, kartlegging av ressurser, opplæring i grunnleggende tegnspråk, og kompetansebevis. Bidrag fra ansatte kan være tegnspråkkunnskap, kroppsspråk, faglig bidrag som baking, godt humør, og skape god stemning.
- 5. Midtveiseevaluering: Ansatt:** Ansatt uttrykker at kommunikasjon har vært en viktig faktor. Ansatte har gitt positiv tilbakemelding og mener prosjektet så langt har vært vellykket. Det har vært søkelys på samarbeid og forståelse, samt behov for bedre kommunikasjon. Det nevnes også behov for tegnspråk og bedre tilrettelegging for kommunikasjon med ulike mennesker. Det fremheves at kommunikasjonen har vært utfordrende, og det er behov for forbedringer. Ansatte uttrykker at prosjektet er den morsomste delen av jobben.
- 6. Sluttevaluering: Ansatt:** En ansatt som har jobbet tett med kandidaten delte sine erfaringer og lærdommer: Ansatte følte at de hadde fått større forståelse for hvordan det er å være hørselshemmet og at det å kommunisere med

hørselshemmede generelt hadde blitt lettere. De observerte også at alle ansatte hadde fått en større forståelse for hvordan man kommuniserer med hørselshemmede og også med hverandre generelt.

Observasjoner fra dagbokloggen

- 1. Kommunikasjonsutfordringer:** En av de mest fremtredende observasjonene fra dagbokloggen var utfordringene knyttet til kommunikasjon. For eksempel hadde kandidaten vanskeligheter med å forstå og bruke tall i arbeidsoppgavene. Dette førte til misforståelser og feil i arbeidet. For å adressere dette, ble det foreslått å bruke en notisbok der kandidaten kunne skrive ned og øve på tall og andre viktige begreper. Dette tiltaket viste seg å være effektivt, da det ga kandidaten en konkret måte å forbedre sine ferdigheter på og redusere feil i arbeidet.
- 2. Opplæring i tegnspråk:** En annen viktig observasjon var behovet for opplæring i tegnspråk blant de hørende ansatte. Dagbokloggen beskriver hvordan hørende ansatte fikk opplæring i grunnleggende tegnspråk og samhandlingsteknikker. Dette bidro til å forbedre kommunikasjonen mellom døve og hørende ansatte, og skapte et mer inkluderende arbeidsmiljø. For eksempel, en ansatt rapporterte at de nå kunne kommunisere direkte med døve kolleger uten å måtte bruke tolk, noe som gjorde samarbeidet mer effektivt og mindre tidkrevende.
- 3. Tilrettelegging og inkluderingstiltak:** Dagbokloggen inneholder også beskrivelser av ulike tilretteleggings- og inkluderingstiltak som ble gjennomført for å støtte den døve ansatte. For eksempel, ble det tatt i bruk en notisbok som kommunikasjonshjelpemiddel mellom ansatte ved behov. Slike tiltak bidrar til å redusere barrierer for døve ansatte og gjøre det lettere for å kunne delta fullt ut i arbeidsoppgavene.
- 4. Sosial fungering:** En annen viktig observasjon var betydningen av sosial fungering og samhandling på arbeidsplassen. Dagbokloggen beskriver hvordan sosiale aktiviteter og team-building øvelser ble brukt for å fremme en positiv atmosfære og bedre forståelse mellom døve og hørende ansatte. For eksempel, en ansatt rapporterte at de nå følte seg mer inkludert i arbeidsmiljøet og hadde bedre relasjoner med kolleger etter å ha deltatt i sosiale aktiviteter som felles lunsjer og team-building-øvelser.

Oppsummering av samtaler mellom prosjektleder og prosjektmedarbeidere

Samtalene mellom prosjektleder og prosjektmedarbeidere gir ytterligere innsikt i hvordan tilretteleggingstiltakene ble mottatt og iverksatt på arbeidsplassen. Loggen er

oppsummeringer av samtaler holdt hver andre uke gjennom hele kandidatperioden og loggen gjengis som oppsummering pr måned.

1. **Logg februar 2024:** Det ser ut til at kandidaten viser lav motivasjon og har utfordringer med holdninger til arbeidstid og arbeidsoppgaver. Det er usikkerhet rundt årsakene til denne mangelen på motivasjon, og dette er noe som må kartlegges videre. I tillegg blir kandidaten fort sliten og trenger mange pauser i løpet av arbeidsdagen. Det er uklart om denne slitenheten skyldes mangel på motivasjon eller hørselsnedsettelse. Dette er viktige områder å sette søkelys på for å kunne gi riktig støtte og tilrettelegging for kandidaten.
2. **Logg mars 2024:** Det er fortsatt utfordringer med å forstå kandidatens mangel på motivasjon. Kandidaten er motvillig til å snakke høyt om sin hørselsnedsettelse, noe som krever aktiv innsats for å øke bevisstheten rundt dette. Kandidaten blir utfordret til å bære et skilt på t-skjorten som viser at kandidaten har en hørselsnedsettelse, både for kolleger og gjester på kafeen. Det er også en mangel på kunnskap og forståelse om hørselsnedsettelse og tegnspråk blant institusjonene som har ansvar for å følge opp kandidaten og hjelpe kandidaten ut i arbeidslivet. Dette skaper utfordringer når det gjelder å motivere og støtte kandidaten på vei ut i arbeidslivet.
3. **Logg april 2024:** Gjennom flere samtaler med kandidaten har det blitt tydelig at mangel på motivasjon kan skyldes tidligere negative erfaringer med arbeidstrening, som ikke har ført til jobb. Kandidaten har tenkt at denne arbeidstreningen heller ikke vil føre til noe, og er klar over at hørselshemmede og døve kan få uføretrygd, noe som også kan være en mulighet for kandidaten. Dette er noe som skal jobbes med fremover, gjennom samtaler om hva det vil si å være en del av arbeidslivet og samfunnet, og hva det innebærer å være i eller utenfor jobb.

Kandidaten har blitt mindre sky når det gjelder å snakke om egen hørselsstatus og bærer nå større stolthet til tegnspråket sitt. Dette har skjedd etter at arbeidsplassen aktivt har jobbet med å lære andre ansatte tegnspråk og delt ut tegnspråkkort til gjester i kafeen. Andre ansatte og gjester har syntes dette var spennende, noe som har ført til at kandidaten bærer språket med større stolthet. Det har også blitt lettere for kandidaten å stå i det at kandidaten har en hørselsnedsettelse.

Arbeidet med å finne ut hva som forårsaker kandidatens slitenhet har vist at det er en kompleks situasjon som ikke kan forklares med én enkelt årsak. Det kan være en kombinasjon av at man blir sliten av å være hørselshemmet, da man bruker energi på å konsentrere seg om hva som blir sagt rundt seg, samt mangel på motivasjon og tanker om egne fremtidsutsikter i arbeidslivet.

Arbeidsveileder fra en annen institusjon har nå begynt å forstå at de har manglet kunnskap om hva det vil si å veilede døve og mennesker med hørselsnedsettelse i arbeidslivet. Dette er en viktig innsikt som kan bidra til bedre tilrettelegging og støtte for kandidaten i fremtiden.

4. **Logg mai 2024:** Motivasjonen til kandidaten har nylig forbedret seg betydelig. Kandidaten har blitt forespeilet en sommerjobb i juli i cafeen, forutsatt at de kan vise økt innsats og motivasjon til å fullføre sine vakter fullt ut. Samtalene om å ta ansvar for egen arbeidstid og arbeidsoppgaver har gitt arbeidsgiveren økt motivasjon til å ansette eller anbefale kandidaten videre til andre arbeidsgivere. Kandidaten viser også mindre tegn til slitenhet og har mer energi på jobb. Det er vanskelig å fastslå om dette skyldes holdningsendringer rundt det å ta ansvar for eget arbeidsliv, motivasjon for sommerjobben, eller økt trivsel på arbeidsplassen på grunn av større trygghet i egen hørsel- og språkstatus. Det antas at dette er et resultat av en kombinasjon av disse faktorene.
5. **Logg juni 2024:** Kandidaten er nå topp motivert og har vist seg i stand til å jobbe med nye ansatte som ikke kan tegnspråk. Kandidaten tar selv ansvar for å informere og spørre om informasjon når noe er uklart. Kandidaten er også i dialog med gjester i kafeen og er åpen om sin hørselsstatus, noe som gjør at kundene er veldig imøtekommende ved eventuelle kommunikasjonsutfordringer. Kandidaten viser stor arbeidsinnsats de dagene kandidaten er på jobb, og det konkluderes med at arbeidet med flere faktorer har ført til at kandidaten nå tåler å stå i jobb på en bedre måte enn tidligere. I dialog med ansatte fra institusjoner som vanligvis jobber med å få kandidater ut i arbeid, har det blitt forstått at disse personene har fått ny kunnskap om å jobbe med døve og mennesker med hørselsnedsettelse. Kandidaten ser klart at arbeidet som er gjort i prosjektet har hatt stor betydning for kandidatens fremgang. Kandidaten har også blitt tilbudt sommerjobb i cafeen i juli måned.
6. **Logg juli 2024:** Kandidaten har gjennomført sommerjobben på en meget tilfredsstillende måte, og har fylt sin rolle og tatt sine arbeidsoppgaver med stor ansvarfølelse. Etter prosjektets slutt har kandidaten også fått tilbud om jobb utenfor arbeidsplassen, noe som viser en betydelig positiv utvikling og anerkjennelse av kandidatens innsats og kompetanse.

Analyse og funn

Kommunikasjonsutfordringer

En av de mest fremtredende observasjonene fra dagbokloggen var utfordringene knyttet til kommunikasjon. Kandidaten hadde vanskeligheter med å forstå og bruke tall i arbeidsoppgavene. Dette førte til misforståelser og feil i arbeidet. For å adressere dette, ble det foreslått å bruke en notisbok der kandidaten kunne skrive ned og øve på tall og

andre viktige begreper. Dette tiltaket viste seg å være effektivt, da det ga kandidaten en konkret måte å forbedre sine ferdigheter på og redusere feil i arbeidet.

Denne observasjonen understreker viktigheten av å tilpasse kommunikasjonen til den enkeltes behov. Ved å bruke en notisbok som et verktøy for å øve på tall og begreper, ble det mulig å overkomme en spesifikk utfordring som kandidaten sto overfor. Dette viser at tilretteleggingstiltak må være fleksible og tilpasset individuelle behov for å være effektive.

Opplæring i tegnspråk

En annen viktig observasjon var behovet for opplæring i tegnspråk blant de hørende ansatte. Dagbokloggen beskriver hvordan ansatte fikk opplæring i grunnleggende tegnspråk og samhandlingsteknikker. Dette bidro til å forbedre kommunikasjonen mellom døve og hørende ansatte, og skapte et mer inkluderende arbeidsmiljø. For eksempel, en ansatt rapporterte at de nå kunne kommunisere direkte med døve kolleger uten å måtte bruke tolk, noe som gjorde samarbeidet mer effektivt og mindre tidkrevende.

Opplæring i tegnspråk er en nøkkelfaktor for å fremme inkludering på arbeidsplassen. Ved å gi hørende ansatte muligheten til å lære tegnspråk, reduseres avstanden mellom døve og hørende kolleger, og det skapes en felles plattform for kommunikasjon. Dette tiltaket bidrar til å bygge bro over kommunikasjonsbarrierer og fremmer en kultur av forståelse og samarbeid.

Sosial fungering

En annen viktig observasjon var betydningen av sosial fungering og samhandling på arbeidsplassen. Dagbokloggen beskriver hvordan sosiale aktiviteter og team-building øvelser ble brukt for å fremme en positiv atmosfære og bedre forståelse mellom døve og hørende ansatte. For eksempel, en ansatt rapporterte at de nå følte seg mer inkludert i arbeidsmiljøet og hadde bedre relasjoner med kolleger etter å ha deltatt i sosiale aktiviteter som felles lunsjer og team-building-øvelser.

Sosial fungering er en viktig faktor for trivsel og produktivitet på arbeidsplassen. Ved å legge til rette for sosiale aktiviteter og team-building-øvelser, kan arbeidsgivere bidra til å styrke relasjonene mellom døve og hørende ansatte. Dette skaper et mer harmonisk arbeidsmiljø der alle ansatte føler seg verdsatt og inkludert.

Motivasjon

Kandidaten har gjennomgått en betydelig utvikling i løpet av prosjektperioden. Ved oppstart av prosjektperioden med kandidaten, ble det observert lav motivasjon og usikkerhet rundt årsakene til dette, samt at kandidaten ofte ble sliten og trengte mange pauser. Det ble etter hvert tydeligere at kandidatens mangel på motivasjon kunne skyldes tidligere negative erfaringer med arbeidstrening og tilrettelegging uten at dette

førte til ansettelse eller progresjon for kandidaten videre inn i arbeidslivet. Kandidatens motivasjon økte etter å ha blitt forespeilet en sommerjobb på arbeidsplassen etter prosjektperioden. Kandidaten viste mindre tegn til slitenhet og hadde mer energi på jobb, noe som ser ut til å skyldes en kombinasjon av økt trivsel, motivasjon for sommerjobb og større trygghet i egen hørsel- og språkidentitet.

Identitet

Kandidaten var spent på hvordan kandidaten ville bli tatt imot av både kollegiale og gjester i kafeen ved oppstart av prosjektet. Kandidaten var i begynnelsen også litt motvillig til å snakke om sin hørselsnedsettelse og søkelys på bruken av tegnspråk. Kandidaten ble mer åpen om sin hørselsstatus og bar større stolthet til tegnspråket sitt etter at arbeidsplassen hadde jobbet med å lære andre ansatte tegnspråk, samt å ha søkelys på å bygge opp personens identitet som døv. Kandidaten ble tryggere i sin rolle både blant kollegaer og bland gjester etter hvert.

Energi

Slitenheten til kandidaten ble til slutt forstått som en kompleks kombinasjon av sin hørselsstatus, sin identitet som døv arbeidstaker i et hørende miljø, tanker om sine muligheter og fremtidsutsikter som arbeidstaker, samt gjennomføring av tidligere tiltak som ikke har fungert for kandidaten.

Konklusjon

Gjennom prosjektet "Inkluderende arbeidsliv for døve og tegnspråklige ved Nidaros Pilegrimsgård 2024" har vi oppnådd betydelige fremskritt i å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø for døve ansatte. Kandidaten har vist en bemerkelsesverdig utvikling i motivasjon og arbeidsinnsats, noe som har resultert i økt trivsel og bedre arbeidsforhold. Ved å iverksette ulike tilretteleggingstiltak, som opplæring i tegnspråk for hørende ansatte og tilrettelegging av sosiale aktiviteter, har vi klart å bryte ned kommunikasjonsbarrierer og fremme en kultur av forståelse og samarbeid.

Prosjektet har også avdekket viktigheten av å ha kunnskap om hørselsnedsettelse og tegnspråk blant institusjoner som følger opp døve kandidater. Dette har bidratt til en bedre forståelse av hvordan man kan veilede og støtte døve og mennesker med hørselsnedsettelser i arbeidslivet.

Empiriske data fra dagbokloggen, kartleggingssamtaler og logg fra samtaler mellom prosjektleder og prosjektmedarbeidere gir en dypere forståelse av hvordan tilretteleggingstiltakene ble iverksatt og mottatt på arbeidsplassen.

Kartleggingssamtalene viser at det har vært en stor utvikling av både holdninger og kunnskap hos både kandidaten og øvrige ansatte. Dette viser viktigheten i alle tiltak som er iverksatt gjennom prosjektperioden og at tiltak faktisk fungerer.

Observasjonene viser at tiltak som bruk av notisbok, opplæring i tegnspråk, sosiale aktiviteter og styrking av identitet har hatt en positiv effekt for den døve ansatte på en hørende arbeidsplass. Tiltakene har bidratt til å forbedre kommunikasjonen, redusere misforståelser, skape en mer inkluderende arbeidsplass og styrke den døve personens selvfølelse i det å være døv på en hørende arbeidsplass.

Prosjektet har også vist viktigheten av å evaluere og tilpasse tilretteleggingstiltakene basert på de ansattes behov og erfaringer. For eksempel, opplæring i tegnspråk og oppbygging av den døves identitet på hørende arbeidsplass vist seg å være nøkkelfaktorer for å få til god inkludering og samarbeid på arbeidsplassen.

Ansatte som fikk opplæring i tegnspråk, rapporterte om økt forståelse og bedre samarbeid med døve kolleger. Den døve ansatte rapporterte at det ble lettere og lettere å kommunisere utfordringene om egne begrensninger etter hvert i prosjektet. Disse funnene indikerer at både opplæring og trygging av identitet er viktige faktorer for å bygge bro over kommunikasjonsbarrierer og fremme en kultur av forståelse og samarbeid.

Denne konklusjonen understreker viktigheten av en helhetlig tilnærming til inkludering, der både individuelle tilpasninger og kollektive tiltak spiller en avgjørende rolle. Ved å fortsette å bygge på de positive erfaringene fra dette prosjektet, kan vi legge grunnlaget for et arbeidsliv der alle, uavhengig av hørselsstatus, kan delta og bidra på lik linje. Dette krever en kontinuerlig innsats for å øke bevisstheten og kunnskapen om hørselsnedsettelse og tegnspråk, samt en vilje til å tilpasse arbeidsmiljøet for å møte de unike behovene til hver enkelt ansatt. Prosjektet "Inkluderende arbeidsplass for døve og tegnspråklige ved Nidaros Pilegrimsgård" har vist seg å være en betydelig suksess i å bryte ned kommunikasjonsbarrierer og fremme samhandling på arbeidsplassen, samt å styrke en døv ansatt i det å være i et hørende arbeidsmiljø.

For fremtiden

Basert på sluttrapporten er det flere interessante forskningsspørsmål som kan utforskes videre for å dykke dypere inn i problemstillingen:

1. **Effektivitet av tilretteleggingstiltak:** Hvilke spesifikke tilretteleggingstiltak har størst positiv effekt på arbeidsmiljøet for døve ansatte? Hvordan kan disse tiltakene optimaliseres for å møte individuelle behov?
2. **Langtidseffekter av opplæring i tegnspråk:** Hva er de langsiktige effektene av opplæring i tegnspråk for hørende ansatte på arbeidsplassen? Hvordan påvirker dette samarbeidet og kommunikasjonen mellom døve og hørende ansatte over tid?

3. **Sosial inkludering og trivsel:** Hvordan påvirker sosiale aktiviteter og teambuilding øvelser trivsel og sosial inkludering for døve ansatte? Hvilke typer aktiviteter er mest effektive for å fremme inkludering?
4. **Individuelle tilpasninger:** Hvordan kan arbeidsplasser best tilpasse tilretteleggingstiltak til individuelle behov hos døve ansatte? Hva er de mest effektive metodene for å identifisere og implementere slike tilpasninger?
5. **Styrking av identitet:** Hvordan kan trygging i egen identitet og styrking av selvtillit som døv ansatt på hørende arbeidsplass, øke sannsynligheten for varig deltagelse i arbeidslivet?

Til ettertanke

Etter prosjektperioden har kandidaten gjennomført sommerjobben på en tilfredsstillende måte og har fylt sin rolle og tatt sine arbeidsoppgaver med stor ansvarsfølelse. Kandidaten også fått tilbud om jobb ved en annen institusjon, noe som viser en betydelig positiv utvikling og anerkjennelse av kandidatens innsats og kompetanse.

Å hjelpe et menneske ut i arbeid endrer ikke verden, men det kan endre verden for den det gjelder.

Kilder

Webhefte 7 (acm.no) | "Døve i arbeidslivet." | 2024

Nidaros Pilegrimsgård | «Dagboklogg» | 2024

Nidaros Pilegrimsgård | «Oppsummering av samtaler mellom prosjektleder og prosjektmedarbeidere» | 2024