# **Podcast: Forældrekursus #08: Arbejdsliv**

Note: Dette er en transskribering af podcasten. Hver gang der er en underliggende lyd, så indsættes en beskrivelse af lyden i [ ].

[Lyd: IBOS-jingle]

Studievært: Arbejdsliv er temaet i denne podcast, som er en del af et podcastkursus omkring børn og unge med alvorlig synsnedsættelse. Kurset er en podcastserie i samarbejde mellem Instituttet for Blinde og Svagsynede (IBOS), Landsforeningen af Forældre til Blinde og Svagsynede og Synscenter Refsnæs. De enkelte podcasts tager et relevant tema op fra opvæksten, ungdommen eller det tidlige voksenliv.

Når du har lyttet til denne podcast, har du fået viden om teamet ’arbejdsliv’, og hvorfor det er vigtigt at have fokus på hos unge med synsnedsættelse. Du har fået konkrete eksempler på hvilke udfordringer, man kan møde som ung og fået gode råd, du som forælder kan bruge efterfølgende til at støtte den unge, eller du som ung selv kan arbejde videre med.

Jeg hedder Julie Giese, og jeg vil guide dig gennem denne podcast. Nu skal du møde din underviser.

Lise: Jeg hedder Lise Plagborg, og jeg er arbejdsmarkedskonsulent hos IBOS, hvor jeg har arbejdet i otte år. Jeg arbejder med, hvordan du kommer i job med et synshandicap. Hvordan møder man fx arbejdsgivere og får dem til at sige ’ja’ til ansættelse? Hvordan finder du ud af, hvad du vil og kan? Hvordan samarbejder du med det offentlige og synsprofessionelle, så det fungerer i forhold til dine mål? I gennem årene har jeg haft mange forløb, hvor det enten har drejet sig om at komme i job eller om at blive afklaret til at komme i job. Det gode er, at jeg har set rigtig mange lykkes med at komme i job. Så mine arbejdsopgaver er at coache, støtte, undervise og vejlede personer med nedsat syn og blindhed og fagpersoner i den forandringsproces, der er fra ikke at være i job til at komme i job eller blive mere afklaret i forhold til at komme i job.

Studievært: Temaet i denne her podcast er arbejdsliv. Kan du fortælle lidt om, hvad du kommer ind på i podcasten?

Lise: I denne podcast vil jeg give ni råd til, hvordan du kan komme i beskæftigelse trods et nedsat syn eller blindhed. Formålet med at tale om det er at klæde de unge og deres forældre på til og give dem et overblik over de færdigheder, som kræves, når et ungt menneske med nedsat syn eller blindhed søger sit første job.

Jeg synes også, at det bør nævnes, at en ting, der spiller en vigtig rolle i dag, er det politiske ønske om, at man skal i beskæftigelse. Min erfaring er, at det ikke er nok med et politisk ønske. Vi skal også have fokus på de unge mennesker, det handler om. Det er vigtigt, at de vil i job for at det sker. Det er nemlig den unge, der skal gå vejen og gøre indsatsen for at komme i job. For at støtte dem er det vigtigt, at vi hjælper dem med gradvist at tilegne sig de kompetencer og færdigheder, der skal til for at få et job.

Studievært: Nu siger du, at du vil fortælle om ni råd. Men inden du går i gang med det, kan du måske lige sætte ord på, hvad er arbejde er, og hvorfor vi går på arbejde.

Lise: I sin essens handler arbejde om at give sin tid og sine kompetencer og sine færdigheder til en arbejdsgiver og som modydelse få en betaling – nemlig lønnen – eller andet som du definerer som attraktivt. Det kunne være erfaring, relevante skridt i karrieren, efteruddannelse, et bestemt arbejdsmiljø eller bestemte arbejdsvilkår. Mekanismen med at give noget og få noget igen gælder i mange fællesskaber. Og et arbejde er et slags fællesskab.

Studievært: Og nu til rådene. Kan du starte med at remse de ni råd op, som du vil komme ind på?

Lise: På IBOS arbejder vi for at få personer med nedsat syn eller blindhed til at lykkes i hverdagen i uddannelse og i job. Vi ved fra at have studeret de personer som lykkes, at det kræver følgende for at komme i job og blive i job:

1. At være faglig dygtig og opdateret

2. Erkend din synssituation

3. Lær at bruge kompenserende arbejdsredskaber

4. Få styr på transport til og fra job

5. Samarbejd med det offentlige

6. Forstå uskrevne og sociale regler

7. Forstå arbejdsgiverens logik

8. Forklar dit syn kort og enkelt

9. Lær at kommunikere på seendes præmisser

Den her liste stammer fra IBOS’ projekt ’Ny praksis’, og det er den forkortede liste, som specialfunktionen Job og Handicap har publiceret, fordi de også synes, at den var relevant for andre handicapgrupper.

Studievært: Så det var et oprids af de ni råd, som vi skal tale mere om nu. Lad os starte med råd nr. 1.: ’At være faglig dygtig og opdateret’. Hvad ligger der i det råd?

Lise: Det her punkt gælder selvfølgelig for alle. Når en arbejdsgiver vil ansætte os, så er det fordi, vi kan noget, vi har brug for. Som ung vælger man en uddannelse, og det har en konsekvens for fremtidige jobvalg og jobmuligheder. Så jeg vil ikke komme ind på valg af uddannelse. Det er der en anden podcast om. Jeg vil tale om arbejdsliv. Der findes et værktøj, som du kan bruge til jobsøgning og til at blive klogere på jobs, før du træffer uddannelsesvalg. Og det handler om din faglighed. Værktøjet hedder [www.arbejdsmarkedsbalancen.dk](http://www.arbejdsmarkedsbalancen.dk), og her kan du se hvilke jobs, der er brug for og hvor henne. Hvilken slags arbejdskraft efterspørges af arbejdsgiverne? På [www.arbejdsmarkedsbalancen.dk](http://www.arbejdsmarkedsbalancen.dk) kan du fx gå ind under ’Vestjylland’ og se, hvordan det ser ud for forskellige arbejdsområder i Vestjylland. Tager vi fx en marketingmedarbejder i Vestjylland, så kan vi se, at der i øjeblikket er mindre gode jobmuligheder. Men tager vi i stedet en kundeservicemedarbejder i Vestjylland, så kan vi se, at der for tiden er gode jobmuligheder. Hvis vi nu vil undersøge kundeservicemedarbejderen lidt dybere, når vi er inde på denne her portal, så kan vi klikke videre og se, hvilke ledige jobs der findes. Den søger på Jobnet. Du kan også brug et ’undersøg yderligere’ med uddannelsesguiden. Her kan du se, hvad der kræves af en kundeservicemedarbejder. Hvilke arbejdsopgaver er der typisk inden for det arbejdsområde? Hvilken slags uddannelsesvej er der hertil? Der er rigtig mange gode informationer, som du kan udforske i forhold til fagligheden, og så du kan finde ud af, hvad der skal til for, at du kan komme ud og finde et job.

En anden måde at blive klogere på er at se på: Hvad er jeg god til? Eller hvad har jeg let ved? Hvad kan jeg rigtig godt lide at gøre for andre? På den måde fokuserer du mere indefra. Der, hvor du kan lide det, du laver. Og der, hvor du får energi. Det er selvfølgelig også vigtigt.

Og husk at samle beviser for, hvad du er god til og kan lide, og skriv det ned. Fordi det kan faktisk vise sig at være rigtig brugbart, når du skal i gang med at vælge uddannelse eller arbejde. Det er ikke altid, at vi kan huske sådan noget. Det er ikke altid, at det bare sidder oppe i hovedet på os.

Hvis du vil vide mere omkring faglighed, så kan du også gå ind på den engelsksprogede hjemmeside [www.projectaspiro.com](http://www.projectaspiro.com). Her kan du finde konkrete råd, øvelser, succeshistorier og et væld af informationer, som du kan bruge til at finde ud af, hvad din faglighed skal være.

Og på IBOS’ hjemmeside kan du finde portrætter af frivillige mentorer, som har job i dag, og som har et nedsat syn. Du kan læse om, hvad de laver, og om deres vej der til.

Studievært: Du nævner, at vi har en anden podcast liggende. Jeg kan måske lige tilføje, at hvis man gerne vil dykke mere ned i, hvad man gerne vil være, så kan man lytte til den anden podcast, som hedder: ’Videregående uddannelse’. Den er med vores studievejleder Anne Bjørkmann, og den ligger også under vores forældrekurser. Det var det første råd. Så er det råd nr. 2, som hedder: ’Erkend din synssituation’. Kan du fortælle mere om det?

Lise: Ja. Der hvor det hele spiller, det er der, hvor der er balance mellem det, vi kan, både fagligt og socialt, og det vi forventes at kunne i jobbet hos arbejdsgiveren. Det er der, hvor vi som personer fungerer og kan yde vores bidrag til arbejdsgiveren. Det gælder for os alle sammen. Og hvis man har et synshandicap, så kan det give begrænsninger i sig selv, og derfor kræver det, at vi går lidt dybere og tager med, at det du kan med mest mulig brug af synskompensation, det er det, du kan, og det kræver, at du har en erkendt synssituation.

Så lad os prøve at se på en metafor for det. Jeg kalder det for balancestangen. På den ene side er der det, du kan, når du bruger synskompensation, og på den anden side er der det, som forventes i det pågældende job på den pågældende arbejdsplads. Forestil dig fx et kosteskaft. Det du kan, når du bruger din synskompensation er den ene side af kosteskaftet, og det der forventes i det pågældende job på arbejdspladsen er den anden side af kosteskaftet. Når det er i balance, så er der overensstemmelse mellem det du kan, og det arbejdsgiveren forventer. Jeg bruger det her billede for at vise, at udover dine faglige og sociale kompetencer og færdigheder, så er det også vigtigt, at du har dine synkompensatoriske færdigheder, for de har indflydelse på dine muligheder.

Lad os tage et eksempel på, hvordan man kan blive klogere på det. Hvis I fx har en arbejdsopgave, hvor I skiftes til at feje klasselokalet, så er det vigtigt, at du også deltager i den opgave og finder en måde at løse opgaven på. Hvad er din kompenserende strategi, hvis du fx ikke kan feje? Det kan være, at du tilbyder at lave en anden opgave i stedet for at feje, så du bidrager med det, du kan og fortæller det til de andre. Men det kan også være, at du øver dig i at feje med en personlig assistance. Så når du tager initiativ til det, så viser denne her person dig, hvor du mangler at feje, indtil opgaven er udført med et tilfredsstillende resultat. Så det gælder om at finde måder at deltage og om at finde en løsning, der passer til fællesskabets behov.

Så på studiet kan det være, at du er rigtig god til at tage noter, som du så deler med de andre. Og så hjælper de dig med en opgave, som du har brug for hjælp til.

Så når vi ser på os selv og jobbets opgaver, og der er forskelle på det, vi synes, vi kan, og det vi tror, der forventes af arbejdsgiveren, så laver vi en forskelsanalyse. Før du søger et job, er det vigtigt, at du ved noget om, hvordan din faglighed og dit syn præger din arbejdssituation, og om der er begrænsninger, der skal tages hensyn til. Fordi mange forskelle kan der jo gøres noget ved. Men arbejdsgiveren ved ikke nødvendigvis hvordan. Så det er vigtigt, at du ved det. Man kan lære at håndtere en personlig assistance i forbindelse med en opgaveløsning, og man kan planlægge ruter med mobility-træning. Men nogen gange er der forskelle, som er vanskelige at løse. Det kan være, hvis man skal arbejde et sted, hvor man ikke kan få offentlig transport til at hænge sammen, eller hvis man forventes at arbejde til kl. 18 hver dag, og man bliver så træt, at der ikke er overskud til et fritidsliv. I sådanne tilfælde bør man se på, om der er mulighed for at lave om på nogle af parametrene. Det kræver en erkendt indsigt i din synssituation og i det arbejdsgiveren forventer. Altså så det du kan, i forhold til det du forventes at kunne, det er det vigtige. Det kan man øve sig på gennem hele livet ved at være i mange former for praktikker. Hver gang bliver man klogere.

Studievært: Det fører os til råd nr. 3: ’Lær at bruge kompenserende arbejdsredskaber’.

Lise: Det handler om at kunne benytte og være god til sine synskompenserende redskaber. Det er vigtigt i arbejde og i mange andre situationer. Kompenserende arbejdsredskaber er navnet på hjælpemidler i job. Hjælpemidlerne til hjemmebrug og job er nemlig ikke de samme. Så der skal søges to gange. Det kan måske virke lidt besværligt, men det er vigtigt at have styr på den dag, man møder på jobbet, så alle ens arbejdsredskaber er til stede, og man kan komme i gang med at arbejde. Selvfølgelig skal man lige læres op, men man skal måske allerede læse e-mails på første dag osv.

De kompenserende arbejdsredskaber kan søges hos og betales af jobcenteret, når de ikke på almindeligvis er tilstede på arbejdspladsen. Det er vigtigt at fortælle en arbejdsgiver, at det ikke koster ekstra at ansætte dig. Det er også vigtigt, at du kan informere om og håndtere, hvordan det sker, for det ved de fleste arbejdsgivere ikke.

Du kan blive udredt på IBOS eller dit lokale kommunikationscenter i forhold til de kompenserende hjælpemidler og arbejdsredskaber, som du skal bruge.

Det er også en god idé at følge med i nyheder om kompenserende hjælpemidler og arbejdsredskaber og at få dine hjælpemidler justeret, hvis der sker ændringer med dit syn. Så hold en løbende kontakt med øjenlæge, optiker og de konsulenter, som arbejder i synsverdenen. På IBOS holder vi os opdaterede om nye og mere effektive synskompenserende arbejdsredskaber. Så du er altid velkommen til at søge rådgivning hos os, uanset hvor i landet du bor.

Studievært: Så blev det tid til råd nr. 4: ’Få styr på transporten til og fra job’.

Lise: Grunden til, at den er med, er, at vi i dag i lovgivningen i Danmark ikke kan få betalt en taxa til arbejde. Så det betyder, at det kan være afgørende, hvor virksomheden ligger i forhold til ens bopæl. Man skal kunne komme til arbejdspladsen enten ved at gå eller ved at tage offentlig transport. Der findes selvfølgelig også flextrafik, som minder om en taxa, men det tager mere tid og skal planlægges, så der kan ryge noget fleksibilitet, som gør, at man pludselig ikke kan være med, hvis der sker en ændring på arbejdet, eller hvis det forventes, at man bliver længere for at løse en opgave.

Studievært: Det var kort og godt. Så er det råd nr. 5: ’Samarbejd med det offentlige’.

Lise: Når du skal i arbejde med synskompenserende arbejdsredskaber, så kan du ikke undgå at skulle sammenarbejde med det offentlige – og oftest er det dit jobcenter. I Danmark har vi en kompensationslov, hvis formål er at sikre samme muligheder for erhvervsudøvelse og uddannelsesudøvelse, selv om man har en funktionsnedsættelse. Som nævnt kan du søge de her kompenserende arbejdsredskaber gennem jobcenteret, hvis du har en barriere på grund af et synshandicap.

En barriere er, når man er forhindret i at gøre noget – fx at se skriften på computerskærmen. Det vigtige er, at du beskriver din barriere for den offentlige instans. Hvad er din barriere? Hvordan kan den ryddes af vejen i dit tilfælde? Og hvad er årsagen til dit synshandicap?

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, [www.star.dk](http://www.star.dk), som ligger under vores Beskæftigelsesministerium, har information om de handicapkompenserende ordninger for studie og arbejde. Så du kan eventuelt gå ind og søge på handicapområdet, indsatser og ordninger her og blive klogere på mulighederne. Du kan også læse mere om, hvad flexjob er, hvis det skulle være relevant.

Studievært: Det næste råd er råd 6: ’Forstå uskrevne og sociale regler’.

Lise: Og det er jo på trods af manglende syn. Fordi alle mennesker har brug for at forstå uskrevne regler. Det er også det, vi kalder sociale spilleregler. Det kan du også høre mere om i en anden podcast. Det, der er vigtigt i forhold til en arbejdsplads, er at forstå, at der findes regler på arbejdspladser, som du ikke nødvendigvis bliver fortalt, og som du selv skal afkode. Det handler om, hvad der er normalt på denne her arbejdsplads. Det vi kalder for normen. Så ofte får vi information om det usagte igennem kropssproget. Hvis du ikke kan se det, så kræver det måske en særlig opmærksomhed fra dig.

Så når vi underviser personer med et synshandicap i at finde et job i vores Pre-Employment Program – det vi kalder PEP – så underviser vi i minoritetsteori ved en teoretiker, der hedder Mark Gold. Og hans tese var, at personer uden handicap opfatter personer med et handicap anderledes. Det kan være positivt anderledes, som fx: ’Ej, hvor er du sej’. Eller det kan være negativt anderledes, som fx: ’Åh, vi har ikke tid til at tage så mange hensyn’. Her er det vigtigt at bemærke, at det ikke nødvendigvis er noget, som har hold i fakta. Det er mere noget, som sker ubevidst for seende. De ser personer med et handicap som afvigende fra normen. Og fordi de ikke nødvendigvis ser det så følsomt, som det kan føles hos den person, der har et handicap. Så det denne her afvigelseshypotese peger på, det er at lære at håndtere afvigelser konkret og objektivt. Det vi kalder nøgternt. Og uden at inddrage for mange følelser. Det vi kalder for det subjektive.

Så jeg plejer at sige, at det er godt at øve sig i at være en del af forskellige fællesskaber og i de forskelige sprogbrug og normer, som er tilstede i de forskellige fællesskaber. Hvad siger man? Hvad siger man ikke? Ikke fordi der eksisterer en sandhed om uskrevne regler, for det gør der ikke. Men man fortæller ikke nødvendigvis om weekendens fest, og om hvor fuld man var, til sin arbejdsgiver. Det kan være et eksempel på, at man afviger fra normen. Og det bliver opfattet som en negativ forskel. Men til gengæld er det meget godt at fortælle arbejdsgiveren om, at man lavede frivilligt arbejde i weekenden. Det kan faktisk give pluspoint.

Du kan fx øve dig ved at tale med dine forældre eller venner om, hvad du kan sige til dem i klassen, som du kender godt, og hvad du kan sige til en fremmed, du møder, som du ikke kender. Eller du kan finde andre eksempler på forskellige fællesskaber med forskellig sprogbrug.

Studievært: Så har du lidt om at forstå arbejdsgiverens logik – råd nr. 7.

Lise: Der er to ting, der er vigtige at forstå i arbejdsgiverens logik. Det er at forstå, hvad deres fokus er og forstå, at arbejdsgivere og kolleger skal føle sig trygge, før de vil ansætte en. Det gælder for alle, der skal ansættes. Og hvorfor er det så vigtigt i denne her sammenhæng? Det er det fordi, hvis Mark Gold har ret, så kan man blive anset for at være anderledes, og så består trygheden i at bevise, at man kan lave det samme, men på en anderledes måde. Men lad os først se på fokusset.

Arbejdsgiveren har fokus på det samlede resultat. Dvs. ressourcer, omkostninger og indtægter. Det er ikke sikkert de taler om det. Men de træffer beslutninger ud fra det. Derudover har de selvfølgelig også fokus på deres fag, deres branche og de jobfunktioner, som de har i deres virksomhed. Det var derfor, vi talte om fagligheden før. Alle jobfunktionerne til sammen er lig med virksomhedens produkt, som de sælger, hvis de er på det private arbejdsmarked, eller forvalter, hvis det er det offentlige arbejdsmarked. Så dit produkt er det, du giver til arbejdsgiveren. Eller man kan også formulere det som: Det du servicerer arbejdsgiver og virksomhedens kunder og samarbejdspartnere med. Du gør det måske sammen med dine kolleger, så du er en blandt mange. Men dit bidrag er et bidrag til noget større. Og det er vigtigt at forstå, hvis man skal have et job og bevare et job. Du givet et bidrag. Du får løn til gengæld. Og det er arbejdsgiverens fokus.

Studievært: Punkt nr. 2.

Lise: Arbejdsgiveren har brug for at føle sig tryg. Det har vi i øvrigt alle sammen. Arbejdsgivere kan føle sig utrygge, hvis de bliver sat i uvante situationer, hvor de ikke kan se en løsning. De er vant til at være sikre i deres eget fag og i deres egen virksomhed. Men det er ikke sikkert, at de nogensinde har mødt et ungt menneske, som er blind eller har nedsat syn. Og derfor har de ingen viden om det. De har brug for at blive informeret, vejledt og guidet, ligesom du har, når du skal i nyt job. Så husk, at arbejdsgiverne er mennesker.

Studievært: Ja. Kan du give nogle eksempler på, hvad der kan gøre en arbejdsgiver utryg?

Lise: Hvis de ikke ved, om der skal tages specielle hensyn til en medarbejder med et synshandicap. Hvis der er specielle hensyn, har de brug for at vide, hvad der kræves af arbejdsgiveren. Hvad koster det? Tager det ekstra tid? For det er lig med kroner i hovedet på en arbejdsgiver. De regner ofte i penge. Så for dem er en medarbejder en omkostning, og de har en interesse i at have lave omkostninger.

Så hvis arbejdsgiveren eller kollegerne ikke er sikre på, om det, du kan, stemmer overens med det, de forventer, så bliver de utrygge. Arbejdsgiveren har måske ikke altid gjort sig klare tanker om, hvad de mangler. De ved måske bare, at de har travlt og har brug for en person mere. Så for at forstå hinanden, så må vi alle gøre en indsats for at konkretisere. Det er helt okay at bede en arbejdsgiver om at konkretisere det, du ikke forstår. Fordi det er den måde, vi lærer på. En arbejdsgiver kan nogen gange have nogen forestillinger, som vi andre kan undre os over. Men her gælder det om stille og roligt at spørge ind til deres opfattelser og oplyse dem om fakta og specielt med fokus på, hvis det kræver noget særligt af dem. Alt det om os som person, hvad vi tænker og føler, det lærer man efterhånden, som man lærer hinanden at kende på arbejdet. Til jobsamtalen, og når man lige møder en arbejdsgiver, handler det i første omgang om opgaverne og deres udførsel. Så fokus på faglighed, fakta og det konkrete er et godt udgangspunkt for, at en arbejdsgiver kan komme til at føle sig tryg.

Studievært: Så er vi simpelthen nået frem til det andetsidste råd, og det er råd nr. 8: ’Forklar dit syn kort og enkelt’.

Lise: Ja. Samarbejdet på en arbejdsplads har stor betydning. Og hvis der er noget, der er uklart for andre i samarbejdet, så er det ofte, fordi vi mangler viden om hinanden i forbindelse med noget, der har betydning. Og så må vi i gang med at kommunikere. Fortæl, hvad begrænsningen er, og hvad behovet er i den her situation. Ligesom i samarbejdet med det offentlige: Hvad er barrieren? Og hvordan kan vi rydde den af vejen?

Hvis jeg skal give et eksempel på, hvordan man kan forklare det kort til kolleger, som man fx ikke arbejder tæt sammen med, kan det være: ’Jeg har et nedsat syn, så derfor kan jeg ikke se teksten på tavlen. Kan jeg få en elektronisk kopi af præsentationen før mødet?’. Her er det helt kort og uden forklaringer. Praktisk information her og nu. Den lidt længere forklaring er måske til dem, du arbejder sammen med. Her kan du sige lidt mere, så de lærer dig bedre at kende. Forklar dit syn og begrænsning kort igen. Og fortsæt fx med: ’Derfor bruger jeg personlig assistance til at hjælpe mig i situationer, hvor jeg ikke kan få tingene på min computer. Så hvis jeg sidder og taler med min sidemand, så er det fordi, han er i gang med at fortælle mig, hvad der står på tavlen. Det hedder at synstolke. I vil også kunne se mig sidde med den her maskine. Det er mit notatapparat. Jeg skriver super hurtigt med det, og jeg kan overføre teksten til min computer. Jeg gør det samme som jer, men jeg gør det på en lidt anden måde’. Det er et eksempel. Jeg vil opfordre dig til at øve dig i at finde forskellige måder at forklare dit synshandicap på, så en seende forstår den pågældende situation. Du kan også lære mere om det ved at tale med en som er i arbejde eller i uddannelse, og som har erfaring med det. Du kan også lære mere på IBOS’ Pre-Employment Program, hvor du lærer, hvordan du kommer i job.

Studievært: Jeg kan lige tilføje, at hvis man gerne vil vide mere om vores PEP-jobsøgningsforløb, så kan man gå ind på vores hjemmeside, <https://www.ibos.dk/kursusforloebet-pre-employment-program>. Og så er det det sidste råd: ’9. Lær at kommunikere på seendes præmisser’.

Lise: Det råd er med, fordi kommunikationen på de fleste arbejdspladser er indrettet efter, hvad de seende gør, tænker og kan. Det vi kalder for normen. Så når man starter på en ny arbejdsplads, så kan det derfor være nødvendigt at lave sig nogen gode strategier i forhold til det, du oftest møder i kommunikationen med kollegaerne. Det kan være helt konkrete rutiner, som at du fx modtager mødemateriale elektronisk, får ugens madplan fra kantinen på mail eller har en kollega, der fungerer som din personlig assistance og synstolker rum og indhold til møder. Du kan som sagt søge seende assistance, hvilket vi kalder for personlig assistance på arbejdspladsen. Målet med at kommunikere på arbejdspladsen, det er at forbedre samarbejdet og dermed det resultat I opnår til sammen. For det er jo et af arbejdsgiverens fokus. Så det er vigtigt at have fokus på kommunikationsstrategier som fx at lytte aktivt, og når der er behov for at være omhyggelig i samarbejdet, så kan du gentage, hvad du forstår den anden siger. Så vil de typisk sige, at du har forstået det, og ellers vil de genfortælle det, du ikke fik med. Du kan også lytte efter toneleje og tonefald og lydstyrke.

Et andet godt råd til strategi er at give og modtage konstruktiv feedback. Du kan fx sagtens spørge en kollega om, hvad han eller hun oplever, din styrke i jobbet er. Du kan også spørge din chef om det. Er der områder, du tænker, at jeg med fordel kunne arbejde mig lidt dybere ned i, kunne også være et spørgsmål. Det gælder om at søge informationer om hinanden og hinandens adfærd, attituder, tanker og følelser, så man bliver klædt bedst muligt på i samarbejdet. Fx kan der være nogle uskrevne regler. Skiftes I til at hente kaffe om morgenen? Eller hvad forventes der af dig i en given situation? Det kan også være, når du siger det her, hvad ligger der så bag ved? Hvad tænker du? Hvad er du optaget af? osv. De fleste mennesker vil gerne dele information.

Man kan øve sig i de ting, jeg lige har nævnt i mange situationer. Du kan fx en dag sætte dig for at spørge fem personer om, hvad der optager dem. Prøv at se, hvor meget information, du får.

Jeg håber, at du ved at lytte til denne podcast har lært, at faglige, sociale og synskompenserende kompetencer og færdigheder er det, du skal bruge den dag, du skal have et i job.

Studievært: Jeg tænker på, om vi skal afslutte med at give lytterne nogle eksempler på, hvordan man kan blive klogere på arbejde.

Lise: Jamen, du kan blive klogere på arbejde på mange måder. Nogle af dem kunne være at komme med mor eller far eller andre i familien på arbejde. En anden mulighed kunne være, at forældrene bytter børn, og tager hinandens børn med på arbejde. Det kunne fx være i forbindelse med skolernes erhvervspraktik. Så man kommer ud og ser lidt forskellige slags arbejdspladser, og hvad folk laver. Så kan man også øve sig gennem fritidsjob.

Jeg ved, at der er rigtig mange ting, man skal øve sig i. Og tiden kan føles knap. Men så øv dig i at gøre det med en mindre opgave – fx i sommerferien eller i en weekend. Fordi det at få prøvet lidt af hvert giver også et godt indtryk af, hvad der findes af jobs, og hvordan folk arbejder. Man behøver ikke kunne alt. Men at vide at man kan lære det og håndtere udfordringerne er en kæmpe styrke den dag, du skal søge et job.

Og så er det selvfølgelig også skønt at modtage penge for arbejde. Men her vil jeg sige, at husk, at det er penge værd at få mulighed for at øve sig og blive mere sikker – fx i en praktik. Det er måske den erfaring, der en dag fører til et job. Så jeg vil opfordre dig til at komme i alle de praktikker, som du får mulighed for. Og skriv alle dine praktikker på dit CV. Et CV er dine samlede erfaringer og uddannelser og kompetencer. Det er noget af det en arbejdsgiver gerne vil se og høre. De ser det som et bevis for, at du har været aktiv i at dygtiggøre dig og få erfaring.

Så herfra rigtig god fornøjelse, og husk at ringe til os på IBOS, hvis du føler, at du er kørt fast. Så vil vi rigtig gerne rådgive og vejlede dig.

[Lyd: IBOS-jingle]

Studievært: Du har lyttet til en podcast produceret af IBOS. Hvis du godt kunne lide podcasten, så del den med andre, der også kunne få glæde af den.

Hvis du vil i kontakt med IBOS, kan du ringe på 39 45 25 45 eller skrive til [ibos@sof.kk.dk](mailto:ibos@sof.kk.dk).

Tak, fordi du lyttede med.

[Lyd: IBOS-jingle]