

# Øjensynligt

Forældre, børn, unge og syn

Nr. 3 - 2022

## TEMA: JOBSØGNING

Mennesker med handicap har brug for målrettet hjælp for at finde vej til arbejdsmarkedet. Læs hvorfor og hvordan det lykkedes for Misbah, Line og Kim



## HAPPINESS I HURDAL

På tur til Norge med begejstrede børn og forældre

## ROLLEMODEL

Jakobs mareridt på Kilimanjaro



---

## Retten til et meningsfuldt liv

---

Når jeg tænker tilbage på mit foreløbig 14 års familieliv med et barn – og nu en ung – med synshandicap, har nogle af de mest sårende øjeblikke været, når andre antog, at min søns tilværelse automatisk måtte være lig med specialskole og en fremtid på førtidspension.

Det jeg bliver ramt af, er den bagvedliggende antagelse om, at synshandicap definitivt forhindrer et almindeligt og aktivt liv. Børn og unge med synshandicap er nøjagtig lige så forskellige som alle andre. Både når det gælder interesser, kompetencer og ambitioner. Derfor bør de have samme muligheder for uddannelse, job, familie og en aktiv fritid.

I denne udgave af Øjensynligt sætter vi fokus på de udfordringer, der alligevel opstår, når mennesker med synshandicap bevæger sig ud på arbejdsmarkedet. Deres jobsøgning er nemlig præget af barrierer både på de indre og ydre fronter, og forskning viser, at forklaringen er manglende viden hos alle involverede parter.

Selvom forældre til børn og unge med synshandicap hverken skal med til deres jobsamtaler eller på deres arbejdsplads, spiller vi en vigtig rolle. For troen på at man kan lykkes som erhvervsaktiv vokser ud af en opvækst med succesoplevelser, der lærer barnet og den unge at erkende og overkomme udfordringer og se styrker. Det er en vigtig ingrediens i at opbygge selvtillid og et menneskeligt og fagligt CV, at man f.eks. lærer at finde rundt på skolen på egen hånd, at kunne bruge hjælpemidler i undervisning, prøve kræfter med opgaver i hjemmet, måske sælge blomster fra haven eller at komme i praktik.

I vores tema om jobsøgning kan du bl.a. læse, hvordan Misbah, Line og Kim fandt vej til en ansættelse, et fleksjob og et arbejde som selvstændig med egen virksomhed. Du kan også se billeder og læse om LFBS' tur til Hurdal i Norge, hvor børn og voksne med synshandicap og deres pårørende fyldte brændstof på evnen til at mestre livet.



*Thomas Sonne  
Jensen,  
formand LFBS*

### **Nyheder fra LFBS**

[www.lfbs.dk](http://www.lfbs.dk)

[www.facebook.com/groups/blindeogsvagtseende/](https://www.facebook.com/groups/blindeogsvagtseende/)

Følg med på [www.lfbs.dk](http://www.lfbs.dk) og find de nye datoer for arrangementerne Aktiv Familieweekend og Syn på Sagen.

### **Lydbøger m.m.**

[www.nota.dk](http://www.nota.dk)

### **Undervisningsmaterialer**

[www.biblus.dk](http://www.biblus.dk)

### **Tekstkonvertering**

[www.RoboBraille.org](http://www.RoboBraille.org)

### **Dansk Blindesamfund**

[www.blind.dk](http://www.blind.dk)

### **Dansk Blindesamfunds Ungdom**

[www.dbsu.dk](http://www.dbsu.dk)

### **IBOS**

[www.ibos.dk](http://www.ibos.dk)

### **Synscenter Refsnæs**

[www.synref.dk](http://www.synref.dk)

**Bladet udgives af**  
Landsforeningen af  
Forældre til Blinde  
og Svagsynede, LFBS

CVR: 32524362  
Reg.nr. 1551  
Konto 3077799

**Mobilepay 75192**  
Støt synshandicappede  
børn og LFBS' aktiviteter

**Deadline næste nummer**  
15/1 2023

**Redaktion**  
Annette Haugaard, redaktør  
Thomas Sonne Jensen,  
ansv.havende

**Mail**  
redaktion@lfbs.dk

**Layout og tryk**  
Synscenter Refsnæs

**Adresseændring**  
Stine Haubro Falk  
kasserer@lfbs.dk

**Annoncer**  
Claus Sørensen  
cso@outlook.dk

**Formand for LFBS**  
Thomas Sonne Jensen  
Kingstrupvej 152B  
5591 Gelsted  
Tlf. 28700096  
Mail: formand@lfbs.dk



Kort nyt	4
Tema: Fortsat potentiale trods flere i job	6
Tema: Salling Group har handicap på dagsordenen	9
Tema: Misbah - søg viden og vær modig	10
Tema: Line - husk du er lige så meget værd	12
Tema: Kim - hold også fri som ny selvstændig	14
Tema: Nota Erhvervs-service	16
KCX: Nyt lysteknisk laboratorium	17
Rollemodel: Fra top til bund	18
Happiness i Hurdal	20

Øjensynligt udkommer tre gange om året og udgives af foreningen LFBS. Vi arbejder for at skabe gode vilkår for blinde og svagsynede børn, unge og deres familier både medicinsk, socialt og i dagtilbud, skoler og fritid.

LFBS søger politisk indflydelse, samarbejder med andre på synsområdet og arrangerer kurser og aktiviteter, hvor børn, unge og voksne kan mødes på tværs for at lære og udveksle erfaringer.

Godt 1800 børn og unge under 18 år med et synshandicap er opført i Synsregisteret. Cirka 65 procent er svagsynede, de øvrige er blinde. Godt seks ud af ti børn har både et synshandicap og mindst en anden funktionsnedsættelse.

**STØT** LFBS' arbejde  
via mobilepay 75192

### Ny årsrapport fra Synsregistret

Synsregistret udgiver nye data om børn og unge med synshandicap. Ved indgangen til i år var der tilmeldt 1822 personer under 18 år - heraf 151 nytilkomne i 2021, hvilket er det laveste antal i ti år. Den hyppigste årsag til synstab hos børn og unge er fortsat, at det er medfødt - hos 44 % skyldes det noget genetisk, hos hver 10. opstod synstabet før fødslen, hos andre 10% ved selve fødslen og hos 17% efter fødslen. Der er generelt flere drenge end piger i Synsregistret. 731 har kun vanskeligheder med synet, 28 har også høretab, hele 955 har både



synstab og udviklingshæmning, og 79 børn og unge er ramt af såvel synstab, som høretab og udviklingshæmning. Som noget nyt har Synsregistret også oprettet en kategori af børn og unge med synstab og ADHD, hvilket 27 er ramt af.



### Dårlig inklusion i skolen

Tre ud af fire forældre svarer i en ny undersøgelse fra foreningen Skole og Forældre, at økonomi spiller en stor rolle for, hvilken støtte

deres barn med særlige behov får i skolen. Hver anden forælder vurderer også, at deres barn ikke får de støttetimer, der er bevilget, og en tilsvarende andel, at de kun i ringe grad eller slet ikke bliver hørt og inddraget i, hvilken støtte deres barn får. Godt hver anden forælder giver desuden udtryk for, at samarbejdet mellem skolen og kommunen påvirker deres familieliv negativt i form af f.eks. skilsmisse og stress-sygemeldinger.

### Webinar om ungdomsuddannelse

Onsdag 7. december kl. 18-19.30 giver IBOS' studievejledere rådgivning og vejledning om, hvad man skal være opmærksom på som ung i

folkeskolens ældste klasser, når man skal vælge ungdomsuddannelse. Mødet er for både unge og forældre og foregår online.

### VISO-tilbud fortsætter som vanligt

Synscenter Refsnæs og IBOS har fået forlænget deres kontraktperiode med yderligere 2 år.

Der var ikke andre, som afgav tilbud i den seneste udbudsrunde af VISO-ydelser.

### Nyt om børn og syn i indbakken

Synscenter Refsnæs deler nu viden fra både forskning, myndigheder og faglige udgivelser om synsområdet for børn. Tilmeld dig det må.

nedlige nyhedsbrev 'Vidensblik' på [scr-viden@regionsjaelland.dk](mailto:scr-viden@regionsjaelland.dk). Du kan også finde det på [synref.dk](http://synref.dk)

### Facebook-gruppe for studerende

Er du studerende med et synshandicap, kan du få råd, vejledning og svar på dine spørgsmål i IBOS' facebookgruppe. Her deler stude-

rende og studievejledere viden og erfaringer. Find gruppen her: <https://www.facebook.com/groups/ibosstudieforum>

## Nye podcasts om børn og unge

'Lyddagbogen' er titlen på en ny podcast-serie fra DBS om hverdagen for unge med syns-handicap. Man følger f.eks. Marie-Louise, der forbereder sig til musikkonservatoriet og overvejer at deltage i et forsøg, der måske kan redde hendes restsyn, og Jonas der er i tvivl om hans uddannelse som kirkesanger er den rette for ham. Find det på [blind.dk/lyddagbogen](http://blind.dk/lyddagbogen) eller

senere hos NOTA. Også Synscenter Refsnæs og DTHS har en ny podcastserie med udsendelser, der understøtter de udvidede læringsmål for børn og unge under 18 år med nedsat syn. Emnerne er punktskrift, sanser og motorik, overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse, sociale kompetencer og fællesskaber samt rollen som bedsteforældre. Den første udsendelse ligger på [synref.dk](http://synref.dk).

## Salling Group uddeler solsikkeknore

Siden 1. oktober kan man i kassen eller kundeservice i Føtex, Bilka, Netto, BR, Starbucks og Sallings stormagasiner gratis få udleveret en solsikkeknor. Den er symbol på, at man har et usynligt handicap. Salling Group har uddannet sine medarbejdere og ledere til at kunne træde til med hjælp, tid eller ekstra tålmodighed, når de møder en person med solsikkeknor.



## Blindstock-festival: Ny tradition

Det står allerede nu klart, at IBOS 8. juni næste år gentager den nye musikfestival BLINDSTOCK, der for nylig fyldte gårdhaven på IBOS med skønne mennesker og to scener med alt fra klaverkoncert til gospel, pop og jazz.

## BESTYRELSENS ARBEJDE

### Juli

- Møde om Pårørendepulje (Christian, Thomas)
- Bestyrelsesmøde (Marie-Louise, Stine, Christian, Thomas)

### August

- Bestyrelsesmøde (Marie-Louise, Stine, Christian, Thomas)
- Møde om Lalandia 2022 (Nils Bo, Thomas)
- Samarbejds møde m/DBSU (Stine, Thomas)

### September

- Regnskab i Handicappuljen (Stine, Thomas)
- Bestyrelsesmøde (Marie-Louise, Stine, Christian, Thomas)
- Planlægning af Pårørendepulje (Christian, Thomas)

### Oktober

- Samarbejds møde m/DBSU (Christian, Thomas)
- Samarbejds møde m/DBS (Christian, Thomas)
- Bestyrelsesmøde (Marie-Louise, Stine, Christian, Thomas)
- Planlægning af Lalandia 2022 (Nils Bo, Thomas)
- Opbygning af ny hjemmeside (Christian)

### November

- Bestyrelsesmøde (Marie-Louise, Stine, Christian, Thomas)
- Samarbejds møde m/DBSU (Christian, Thomas)
- Møde i Fagligt Råd (Christian)



# Fortsat potentiale trods flere med handicap i job

**Op mod 61% af alle med et handicap var sidste år i job. Det er den højeste andel siden 2008. Men arbejdsgivere og mennesker med handicap finder stadig alt for sjældent sammen, for der mangler viden. Nyt projekt fra SUMH tager udfordringen op og bygger videre på erfaringer fra IBOS.**

Champagnepropperne burde være sprunget, da VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd - i september offentliggjorde årets statistik over beskæftigelsen blandt mennesker med handicap. Ikke siden finanskrisen i 2008 har det set så godt ud:

Seks ud af ti, der selv oplyser, at de har et handicap, er i dag i job, og blandt mennesker med et større handicap er nu 39% i arbejde.

Forskning viser imidlertid, at beskæftigelsesgraden blandt mennesker med handicap altid vokser, når samfundsøkonomien går godt, som det var tilfældet i 2021, men også at gruppen rammes ekstra hårdt, når væksten igen falder. Intet tyder på, at der generelt er taget livtag med de barrierer, der gør det ekstra svært at få en lønseddel med et handicap.

### **Fra førtidspension til forventninger**

På Aalborg Universitet har Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse siden 2018 samlet viden om området, der gennem tiden

har ændret karakter.

”I gamle dage betragtede man mennesker med et handicap som uarbejdsdygtige, og de måtte hutle sig igennem tilværelsen og havnede ultimativt på fattiggården. Med velfærdsstaten fik man ret til invalidepension, men siden 1990’erne har samfundet i stigende grad forventet, at mennesker med handicap kan og skal arbejde evt. ved hjælp af forskellige former for støtte,” siger Thomas Bredgaard, professor ved Forskningscentret på Aalborg Universitet.

### **Chefer og jobcentre mangler viden**

I praksis er det ikke så let at få kabalen til at gå op. Hovedforklaringen er, at alle involverede parter mangler viden.

”De fleste arbejdsgivere har positive holdninger til at ansætte mennesker med handicap, men de er bekymrede for, at det er dyrt og bøvlet. De forestiller sig, at gruppen er mindre produktiv og mere syg end andre, og halvdelen

af arbejdsgiverne kender ikke de handicapkompenserende ordninger, der ellers kunne udrydde nogle af bekymringerne,” siger Thomas Bredgaard og understreger, at landets jobcentre også mangler viden.

”I Danmark er det ikke lovligt at registrere, om ledige har et handicap, og de færreste jobcentre screener systematisk om det er tilfældet hos borgere, de møder. Så der er stor risiko for, at jobcentrene overser behovet for særlig hjælp i beskæftigelsesindsatsen, ligesom de i meget varieret omfang bruger deres nøgleperson, der skal have specialviden om handicap og kompenserende ordninger,” siger Thomas Bredgaard.

### Unge uden arbejds erfaring

Paraplyorganisationen SUMH, Sammenslutningen af Unge Med Handicap, har undersøgt, hvad unge med handicap selv oplever som barrierer for at komme i arbejde. Også her står manglende viden øverst på listen.

”Unge med handicap ved ofte ikke særlig meget om arbejdsmarkedet, fordi de typisk ikke har kræfter til fritids- og studiejobs, og måske heller ikke har været i praktik under uddannelse,” siger Christopher Hjorth, leder af SUMHs beskæftigelsesprojekt Ban Vejen for Job.

”Derudover mangler unge med handicap typisk viden, om hvad de egentlig selv kan, og mange har qua deres funktionsnedsættelse været vant til at fokusere mere på deres begrænsninger end på deres kompetencer.”

### Lav tiltro til at det er muligt

Et andet fællestræk mellem arbejdsgivere, jobcentre og unge med funktionsnedsættelser er, at alle tre parter tvivler på, at det er muligt at få job til at rime på handicap.

”Vi ved, at arbejdsgivere er mindre tilbøjelige til at ansætte, når de får at vide, at personen har et handicap, og tilsvarende er sagsbehandlere i jobcentre også mindre tilbøjelige til at tro, at mennesker med et handicap kan komme i arbejde,” siger Thomas Bredgaard.

Det er problematisk, understreger han.

”Det er måske en realistisk vurdering ud fra deres erfaringer, men vi ved fra undersøgel-

## Arbejdsgivere afviser oftest blinde

Syv ud af ti arbejdsgivere undlader at indkalde en blind til jobsamtale, viser en analyse fra Incita, der bygger på anonyme svar fra 160 virksomheder i 2020. Blinde topper dermed listen over handicapgrupper, som arbejdsgivere er mest tilbøjelige til at afvise som kommende ansatte efterfulgt af mennesker med hørehandicap. I bunden af listen er mennesker med kroniske smerter, som hver femte arbejdsgiver ville afvise.

ser på beskæftigelsesområdet, at tro kan flytte bjerge i den forstand, at tiltroen til at det er muligt spiller en selvstændig rolle for, om man faktisk kan hjælpe folk i arbejde.”

Ifølge projektleder Christopher Hjorth fra SUMH tror unge ledige med handicap også mindre på sig selv.

”De bekymrer sig meget om, hvordan andre opfatter dem og har typisk lav tiltro til egne evner. Uanset om de har kompetencerne eller ej, tvivler mange på, at de kan lykkes på arbejdsmarkedet, og det kommer i sig selv til at spænde ben for dem.”



### Behov for målrettet tilbud

Selvom barriererne er mange for at bringe flere med handicap i arbejde, er det muligt ifølge professor Thomas Bredgaard fra Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse.

”Matchet mellem ledige og virksomheder findes ikke tilstrækkeligt i dag, og der er ikke én løsning, som virker med et snuptag. Men vi skal ikke opgive håbet. Vores anbefaling er, at man sætter ind på flere fronter og skaber et bedre samarbejde mellem borgere, jobcentre og arbejdspladser,” siger han.

Den udfordring tog IBOS op i 2017 med Pre-Employment Programme for ledige med synshandicap, der på 15 moduler får indsigt i arbejdsmarkedet, handicapkompenserende ordninger og egne muligheder og begrænsninger i konkrete jobs.

### Erfaringer udvides til alle handicap

SUMH er i dag ved at udbrede konceptet fra Pre-Employment Programme i en videreudviklet form under overskriften Ban Vejen for Job. Det er et jobsøgningsforløb målrettet unge ledige under 36 år med fysiske, psykiske eller

kognitive handicaps.

”Vores erfaring i SUMH er, at mange udfordringer og løsninger er fælles på tværs af funktionsnedsættelser og diagnoser, og at man har stor gevinst af at spejle sig i hinanden,” siger projektleder Christopher Hjorth.

SUMH har sammen med IBOS det seneste år holdt tre jobsøgningsforløb under Ban Vejen for Job i Aarhus Kommune og skal i 2023 fortsætte arbejdet i Fredericia Kommune. Samtidig har SUMH uddannet jobcentermedarbejdere til at kunne overtage undervisningsmaterialet og afholde lignende forløb lokalt i Hillerød, Solrød og på Frederiksberg og Lolland. Derudover har SUMH opkvalificeret sagsbehandlere på jobcentre i de samme kommuner med viden om handicap og handicapkompenserende ordninger.

Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse på Aalborg Universitet evaluerer hele projektet for at undersøge, om metoderne har så stor effekt, at de kan kaldes evidensbaserede. Projektet Ban Vejen for Job er økonomisk støttet af VELUX-Fonden.

*Af Annette Haugaard, redaktør*

## 8 nye veje til flere handicappede i job

DH og Dansk Arbejdsgiverforening har formuleret 8 konkrete bud på, hvordan flere mennesker med handicap kan komme i job:

- **Ny rådgivningsfunktion:** Virksomheder skal hurtigt kunne få viden om udfordringer, begrænsninger og muligheder hos en ansøger med et handicap
- **Forhåndsgaranti for hjælp og støtte:** Kommuner skal på forhånd bevilge f.eks. hjælpemidler, personlig assistance og indretning af en tilgængelig arbejdsplads, så arbejdsgiveren tør ansætte personer med handicap.
- **Beholde hjælpemidler ved overgange:** Hjælpemidler under uddannelse skal fortsætte, når en ledig med handicap søger job og kommer i arbejde.
- **Ny jobportal for ledige med handicap:** Virksomheder skal let kunne få adgang til f.eks. CV for ledige med handicap gennem en frivillig vidensportal.
- **Screen ledige for handicap:** Kommuner bør systematisk afklare, om ledige har et handicap for at sikre en målrettet beskæftigelsesindsats.
- **Lettere adgang til fastholdelse i fleksjob:** Afskaf kravet om 1 års beskæftigelse, før virksomheder kan få lov at beholde en medarbejder, der får et handicap og ikke kan arbejde på ordinære vilkår.
- **Indsatsgaranti for ledige fleksjobbere:** Visiterede til fleksjob skal have ret til en personlig jobformidler med specialviden om handicap og det lokale arbejdsmarked.
- **Mere viden om fleksjob:** Forskelle i kommunernes evne til at bringe fleksjobbere i arbejde skal udlignes gennem mere viden om, hvad der virker.



# Salling Group har handicap på dagsordenen

**Danmarks største detailkæde arbejder målrettet på at være en mangfoldig virksomhed for ansatte med synlige og usynlige funktionsnedsettelse.**

”Hvert eneste år rækker vi ud til medborgere, som pga. stress-diagnoser, langtidsledighed, fysiske og psykiske handicap eller andre årsager er på kanten af arbejdsmarkedet.”

Sådan beskriver en af Danmarks store virksomheder med 62.000 ansatte sig selv, og i koncernen bag bl.a. Netto, Føtex og Bilka handler man også på ordene.

”Ansættelse af mennesker med handicap er en vigtig del af vores HR-politik. Vi fokuserer på, hvad den enkelte kan byde ind med og finder ved fælles hjælp svar på de udfordringer, der måtte være,” siger Susanne Leire, der er en af to senior partnere i HR-gruppen, der arbejder specifikt med inklusion sammen med 10 mangfoldigheds-konsulenter.



### Specialviden i HR

HR-teamet med fokus på mangfoldighed samarbejder tæt med jobcentre, socialforvaltninger, foreninger og organisationer.

”Herigennem møder vi en del kandidater, som har forskellige handicap. Vi hjælper vores

enheder rundt om i landet med at bygge bro til deres eksterne samarbejdspartnere for at hjælpe mennesker uden for arbejdsmarkedet ind i vores fællesskab ved at skabe det gode match i virksomheden,” siger Susanne Leire.

”I HR-teamet bruger vi vores viden om bl.a. handicapkompenserende ordninger, når det giver mening, ligesom vi har en mentorordning i virksomheden.”

### Godt fra start

Heller ikke Salling Group registrerer, hvor mange af deres medarbejdere, der har et handicap, men de har f.eks. omkring 1400 fleksjobbere ansat.

”Det vigtigste for os er, at man bliver en del af fællesskabet på lige fod med alle andre,” siger Susanne Leire og understreger, at man som ung med et handicap f.eks. kan komme i erhvervspraktik i Salling Group, ligesom man kan søge et studiejob eller en elevplads.

”Vi bestræber os altid på at have en god og konstruktiv dialog, så vi fra starten får styr på de rette rammer, der gør, at den enkelte kan trives og udvikle sig. F.eks. har vi en blind kollega på et af vores lagre, og vi er ekstra opmærksomme på sikkerheden, fordi vi håndterer mange varer og maskiner, så der ikke må opstå uheldige eller farlige situationer.”

### Få mere viden

Er du interesseret i et job i Salling Group, kan du henvende dig på dit jobcenter eller skrive til [hr\\_mangfoldighed@sallinggroup.com](mailto:hr_mangfoldighed@sallinggroup.com).

*Af Claus Sørensen,  
medlem af LFBS*

# Misbah: Søg viden og vær modig

**23-årige Misbah brugte 5 måneder som ledig på at blive klogere på sine udfordringer, så hun kunne forklare en arbejdsgiver, hvad hun har brug for. I dag har hun fundet et godt jobmatch som økonomimedarbejder i SUMH.**

Jeg er gået direkte fra folkeskole til gymnasium og videre til en uddannelse som financial controller og er stolt af, at jeg kom relativt hurtigt i job. Det kan jeg både takke mig selv for og al den hjælp, jeg fik af min nøgleperson i jobcentret og af IBOS.

For da jeg blev færdiguddannet i september 2021 stod der kun en enkelt ting på mit CV: 3 måneders praktik hos Røde Kors. I mine ansøgninger skrev jeg ikke, at jeg både har nedsat syn og hørelse, for jeg var bange for, at det ville afskrække en arbejdsgiver. Jeg kom ikke til en eneste samtale.

**Det første job** fik jeg på opfordring fra mit netværk og begyndte med det samme i Styrelsen for Patientsikkerhed med smitteopsporing under corona-pandemien. Allerede dag 1 vidste jeg, at det var umuligt at blive ved at skjule mine handicaps. Man sad i store lokaler, hvor mange talte i telefon, så jeg kunne ikke få ro til at koncentrere mig, og man arbejdede på to computerskærme, som er alt for svært for mit smalle synsfelt.

Om aftenen havde jeg bare lyst til at give op, men jeg besluttede at give jobbet en chance resten af ugen. Næste dag skulle jeg læres op af en kollega, som hurtigt opdagede, at jeg ikke kunne følge med. Jeg besluttede at rive plastret af, for jeg havde ikke noget at miste.

Jeg fortalte om mine handicaps, og min kollega lyttede. Vi gik sammen til supervisoren og bad om, at jeg fik mit eget sted og kunne lave opkald via telefon fremfor computeren, fordi det giver bedre lyd kvalitet i mine høreapparater. De fiksede det, og jeg var lettet.

**Jeg blev ledig igen** efter fem måneder, da stillingen blev nedlagt. Min nøgleperson i

jobcentret fortalte, at jeg kunne søge job i det offentlige med fortrinsret og kom nu til flere samtaler. Men det var bare et skuespil, hvor de stillede standardspørgsmål og på forhånd vidste, at de aldrig ville ansætte mig. Jeg blev ked af det og oversatte det til, at de afviste mig pga. mine handicaps.

Til et møde med min nøgleperson gjorde jeg det meget klart, at jeg virkelig gerne ville have et job og bruge min uddannelse, og kort tid efter sendte hun et link til IBOS' kursus 'På vej til arbejdsmarkedet'. Jeg var ret skeptisk, for jeg havde været på mange ligegyldige kurser i A-kassen.

**IBOS-kurset var det bedste!** Alt indhold var relevant og målrettet min situation. Jeg gik fra at være usikker og at synes, at mine handicap var tabu til at få sat fokus på mine styrker og hvilke jobs, jeg egner mig bedst til. Jeg fandt frem til, at mine udfordringer betyder, at jeg bl.a. har brug for skrivetolkning på store møder og at holde ekstra pauser for at samle energi.

Men det vigtigste er, at jeg lærte at blive klar til at turde og kunne forklare min situation til en arbejdsgiver, så jeg viser, at jeg selv tager ansvar og har styr på mine hjælpemidler.

## IBOS-kurset 'På vej til arbejdsmarkedet'

Er du ledig med en synsnedsættelse kan du deltage gratis i IBOS' online-kursus 'På vej til arbejdsmarkedet' på 10 sammenhængende dage. Det tager afsæt i IBOS' tidligere Pre-Employment Programme. Tilmelding på <https://ibos.nemtilmeld.dk/280/>



Min nøgleperson i jobcentret fik al den nye viden om mig fra kurset, og en dag sendte hun mig et link til et job i SUMH, jeg ikke selv havde opdaget. Det passede fuldstændig til mig, så for at være bedst forberedt bad jeg IBOS hjælpe mig med at skrive CV og ansøg-

ning, og de øvede mig i at fortælle om mine handicaps og behov.

**Til jobsamtalen i SUMH** var jeg helt tryk og ovenpå. Vi blev enige om, at jeg skulle ansættes på Isbryderordningen. Det er en kæmpe hjælp, at arbejdspladsen også ved en masse om handicap og ikke er forskrækkede.

Jeg har fået et stille kontor, min computer er sat op til mine behov, og jeg arbejder hjemme to dage om ugen for at spare på energien. Min nærmeste kollega har af sig selv fundet på at synstolke, når vi f.eks. kommer til en trappe eller står over for knapperne på kaffemaskinen. I mine to første måneder i SUMH har jeg lært, at det er okay ikke at kunne følge med i alting, og at det er okay at være mig. Jeg skal ikke forstille mig og er virkelig glad.

**Mine bedste råd til andre** jobsøgende med et synshandicap er at opsøge viden og vejledning og sørge for at blive klogere på sig selv. Så kan man være ærlig uden at være bange for at søge job. Rigtig mange af ens fordomme passer slet ikke, når man også selv kan tage ansvar.

*Af Annette Haugaard, redaktør*

## Fortrinsret og isbryderordning

Når man har et handicap, giver lovgivningen ret til, at man kan søge jobs i det offentlige med såkaldt fortrinsret. Arbejdsgivere er så forpligtede til at indkalde til jobsamtale, hvis man opfylder jobbet's uddannelseskraav. Man skal selv meddele arbejdsgiveren, at man søger med fortrinsret, og det kan især bruges til at øve sig i at gå til samtale.

Isbryderordningen er et særligt løntilskud, som arbejdsgivere kan få i op til 1 år, hvis de ansætter en person med et handicap, som er uddannet til jobbet, er dagpengeberettiget og mangler erhvervs erfaring.

# Line: Husk du er lige så meget værd

**35-årige Line Ravn Jensen har både været i job og ledig uden at erkende sine begrænsninger. Det krævede en lang proces men førte til et fleksjob som projektmedarbejder i den socialøkonomiske virksomhed Skejby Rangers.**

I dag ved jeg, at jeg gerne må have drømme og kræve min ret, og at min øjensygdom der gør mig socialt blind ikke betyder, at jeg skal nøjes. Men vejen til den erkendelse har været lang, og jeg har sendt godt 100 jobansøgninger og været til 8 jobsamtaler.

Jeg er pædagog med en diplomuddannelse i pædagogisk vejledning og supervision, og i kølvandet på hver af de uddannelser har jeg søgt job på to vidt forskellige måder: Først uden at ville forholde mig til mit syn som et vilkår, og senest ved at stå ved mit synshandicap og gøre det til en fordel.



**I mit første job** som pædagog arbejdede jeg 32 timer om ugen i en børnehave og var frivilligkoordinator i min fritid. Der var fuld fart på, men jeg ville noget andet fagligt, tog en efteruddannelse og troede, at med to eksamensbeviser lå arbejdsmarkedet åbent.

I stedet fik jeg afslag på afslag, der hver gang krævede en masse energi for at holde fast i, at jeg ikke blev afvist pga. mit handicap. Undervejs gik det op for mig, at jeg ikke fuldt ud havde styr på, hvilke begrænsninger mit syn giver mig, og at min energi kun rækker til et

begrænset timetal, når jeg også skal leve et helt liv med overskud til også at være social med mine veninder, passe mit hjem, træne og være frivillig.

To et halvt år efter min diplomuddannelse blev jeg i marts 2022 godkendt til fleksjob efter 10 måneders afklarende virksomhedspraktik som udviklingsmedarbejder ved Center for Syn og Hjælpemidler i Aarhus og senere som socialfaglig medarbejder på et forsorghjem.

**Fleksjob var svært** at finde. Jeg søgte en masse uopfordrede jobs og fik fin respons, men

jeg mødte alligevel igen og igen arbejdspladser, der viste sig ikke at ville bruge tid på en særlig ansættelsesform, som kræver viden både om fleksjobvilkår, og hvordan et menneske som mig med et synshandicap fungerer.

Jeg har brugt LinkedIn flittigt til at skabe en profil, så det er tydeligt for andre, at mine erfaringer som pædagog, diplomuddannet, frivillig inden for socialt arbejde og synshandicappet giver mig styrker og kompetencer, der adskiller mig positivt fra andre. Ved at være aktiv på LinkedIn lærte jeg også at formidle mulighederne for kompensation og hjælpemidler i min hverdag.

**Mit nuværende job** fandt jeg tilfældigt på LinkedIn. Jeg er projektmedarbejder i servicevirksomheden Skejby Rangers og er bl.a. koordinator på et EU-projekt.

Mine kollegaer i dag er også ansat i fleksjob, så vi snakker ret åbent om det. På mit kontor viser mine hjælpemidler tydeligt, at jeg har nedsat syn, og jeg forsøger at gøre det naturligt at tale om hen ad vejen på en konkret måde. Så kan mit synshandicap håndteres i praksis, så det ikke er en diffus og uoverkommelig forhindring. Jeg fortæller f.eks. åbent, at hvis man møder mig på gangen, skal man ikke forvente, at jeg kan genkende folk, så det hjælper, at de siger hej, så jeg kan høre, hvem det er. Og hvis jeg spilder kaffe, er det også en anledning til at tale om, at den slags sker, når jeg ikke husker at tage en kop med en anden farve end bordet.

Jeg skal stadig være opmærksom på, at arbejdet udtrætter mig, fordi mange ting tager ekstra tid som f.eks. at scanne tekster ind, så jeg kan zoome og forstørre det på min computer. Det er jo derfor, jeg er ansat i et fleksjob, så det er helt okay bl.a. at holde ekstra pauser.

**Mine råd til andre** jobsøgende er at holde fast i, at I er lige så meget værd som jeres kollegaer - både fagligt og personligt. Det er svært, men afslag og manglende svar på jobansøgninger handler ofte om, at arbejdsmarkedet mangler fleksibilitet, viden om synshandicap og erfaring med at ansætte i fleksjob. Det er ude af jeres hænder.



Tag ejerskab og ansvar for dig selv og din situation. Virksomheder mangler arbejdskraft, men de skal jo få øje på, at de mangler dig! Det skal du kunne fortælle dem.

Jeg vil også anbefale at finde rollemodeller både med og uden synshandicap, som beskæftiger sig med det, du gerne vil. Det hjalp mig til at finde motivation, fordi jeg oplevede, at andre kunne, og at jeg kunne lære af deres erfaringer med at være medarbejder med et synshandicap.

*Af Annette Haugaard, redaktør*

## Fleksjob

Beskæftigelseslovgivningen giver mulighed for, at jobcentre kan godkende en person med handicap til fleksjob. Det er en særlig ansættelse, hvor man arbejder færre timer, men alligevel får fuld løn, fordi man har en varig nedsat arbejdsevne. Det tager ofte lang tid at blive godkendt til fleksjob og kræver, at ens arbejdsevne, ressourcer og udfordringer er grundigt udredt. Fleksjob bevilges oftest for en periode på fem år, hvorefter det skal forlænges.

# Kim: Hold også fri som selvstændig

**31-årige Kim Dam Grønhøj er på tredje år direktør i sit eget IT-firma. For efter to uddannelser, flere forskellige ansættelser og ærgerlige erfaringer med jobcentret var han træt af at føle, han ikke passede ind i nogen virksomhed.**

Det er begrænset, hvad jeg husker fra min folkeskole, og de negative oplevelser har jeg glemt med vilje. Men jeg ved, at jeg aldrig kom i erhvervspraktik, for de vidste ikke, hvad de skulle stille op med mig.

Min studievejleder dengang anede heller ikke, hvad mine lave karakterer og mit synshandicap kunne bruges til. Først på efterskolen blev jeg rådet til at tage den helt nye uddannelse som web-integrator, der passede til mit ønske om at blande teori og praksis.

**Det første hjælpemiddel** fik jeg på web-integrator-uddannelsen, der i dag hedder webudvikler. Jeg havde ellers længe haft brug for et mobilt tavlekamera, men tidligere havde skolerne sagt, at det var for dyrt, og at jeg bare kunne få en kammerat til at skrive, hvad der stod på tavlen. Jeg skulle jo ikke tro, at man kun kunne tænke på mig, lød beskeden fra lærerne ind imellem.

Men jeg ville gerne noget med mit liv, så jeg fandt andre måder at lære på. Resultatet blev, at jeg i mange år knoklede langt mere end mine kræfter egentlig rakte til. Det var dog en stor hjælp, at jeg under min uddannelse boede på et kollegie tæt på skolen. Det gjorde en kæmpe forskel for mit sociale liv og forhindrede, at jeg følte mig ensom.

**Som nyuddannet** var jeg ledig et halvt år. Det var svært at finde arbejde, for på mit CV stod der kun 1 måneds praktik i et webbureau. Her lavede jeg rapporter om søgeoptimering og brugerflader til hjemmesider og skulle også have lavet mere avanceret programmering, men jeg havde svært ved at møde til tiden dengang. Jeg var ung, nervøs og i gang med en masse

personlig udvikling. Praktikken var mit første møde med arbejdsmarkedet, og det gav mig trods alt et godt indblik i, hvad en virksomhed forventer af sine ansatte.

Jeg kom ind i dagpengesystemet lige efter finanskrisen, hvor reglerne blev ændret i stor stil. Jeg følte det som et kaos af informationer, jobcentret kendte ikke rigtig lovgivningen på handicapområdet, og der var generelt meget lidt hjælp at hente.

**Mit første job** kom takket være en, jeg kendte gennem min familie. Netværk har utrolig stor betydning for den første indgang til arbejdsmarkedet, og jeg blev ansat på Isbryderordningen i virksomheden LogicMedia. De bevilligede mig på egen hånd et halvt år hos en psykoterapeut, så jeg kunne tage hånd om min personlige udvikling. Det var godt.

Alligevel sagde jeg op efter knap fem år. Jeg havde behov for mere teoretisk viden for at kunne følge med i den faglige udvikling på mit område, og virksomheden ville ikke investere i det. Jeg kom via kvote 2 ind på akademiuddannelsen som datamatiker.

Ved siden af min anden uddannelse arbejdede jeg freelance som studiehjælper, lavede brugerfladeopgaver på hjemmesider og fejlfinding af software hos Danske Bank. Jeg var også i praktik hos Wexo, der ansatte mig som nyuddannet datamatiker.

**Fuldtidsarbejde var hårdt** i mine første år på arbejdsmarkedet. Jeg havde svært ved at få mit privatliv med venner og familie til at hænge sammen, fordi jeg ofte var unormalt træt. Jeg kom hjem drænet for energi og faldt i søvn, og i weekenden skulle jeg også lade op.



Jeg havde svært ved at sige fra dengang og har lagt rigtig mange interesselimer i at følge med på mit fagområde. Det har ikke været let. Jeg kan holde til mere nu, men jeg falder stadig nogle gange i søvn, fordi energien er brugt.

**Jeg blev selvstændig** med mit firma Softnotik i marts 2020, da corona-epidemien brød ud. Jeg havde et gammelt iværksætter-kursus, og min mor og et legat hjalp mig til at etablere et Aps. Jeg var træt af at bruge tid og energi på at sætte mig ind i en virksomhed, for så efter 1-2 år at blive fritstillet pga. omstrukturering eller uenighed.

I dag går min karriere rigtig godt. Årsagen er, at jeg aldrig gav op, men blev ved og ved. Nu har jeg 3 fuldtidsansatte, 1 freelancer, 2 praktikanter og et eksternt udviklingshus på mere end 5 personer. Som selvstændig har det især været svært at klare administrationen, for de offentlige IT-systemer til virksomheder er en jungle og ikke tilgængelige for blinde.

**Mine bedste råd** til nye selvstændige med et synshandicap er at tage et iværksætter-kursus og f.eks. få gratis rådgivning hos Dansk Erhverv ved at tilmelde sig som start-up. Det betaler sig at etablere et Aps fra begyndelsen, fordi det er nemmere ift. SKAT, men hvis du vil prøve det af uden CVR-nummer, kan HK Freelance også hjælpe med opgaver.

Lav en kort forretningsplan på 2-5 sider, et

enkelt budget og en hjemmeside, før du springer ud som selvstændig. Så kan nysgerrige, mulige kunder hurtigt undersøge, hvad du kan og hvem du er. Vær opmærksom på, at bogføring og administration er en større tidssluger, end du tror, så automatiser arbejdet f.eks. med værktøjet 'Konto link'. Det er også en god idé at have kapital på kistebunden, hvis kunderne er langsomme betalere.

Og så gælder det ellers om at tro på sig selv og huske at holde pauser og ferie, så du ikke bliver for træt.

*Af Annette Haugaard, redaktør*

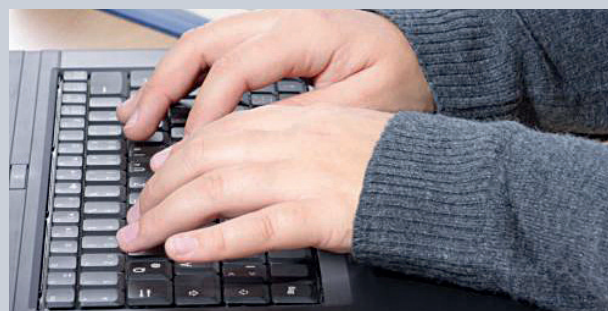
# Syns- og læsehåndicap behøver ikke være en hindring på arbejdsmarkedet

**Notas Erhvervs-service stiller gratis arbejdsrelevante bøger og tekster til rådighed for brugere i erhvervsøjemed.**

For mange er det måske kendt, at man som bruger af Nota kan få tilgængelige skøn- og faglitterære bøger til studiet eller fritiden. Men Notas Erhvervs-service tilbyder også tekster og bøger til arbejdslivet - uanset om man er selvstændig, ansat på almindelige eller særlige vilkår eller er ledig og vil dygtiggøre sig i sit fag.

Så hvis tekster eller bøger om alt fra jura, ledelse, matematik og pædagogik er læsestof til næste møde på arbejdspladsen, er der hjælp at hente, når man allerede er godkendt som bruger af Nota.

”Vi producerer bøger inden for mange forskellige fag og emner og har f.eks. for nylig lavet bøger om yoga til en yogalærer, der havde brug for at få læst teksterne op. I langt de fleste



tilfælde producerer vi bøger, men det kan også være f.eks. interne arbejdsrapporter eller dokumenter,” siger Lena Ellersgaard og Hanne Rosenthal Hansen, der er ansvarlige for Notas Erhvervs-service.

## Skaber tryghed i ansættelsen

Formand for LFBS, Thomas Sonne Jensen, er glad for, at Notas Erhvervs-service findes.

”Behovet for tilgængelige materialer på skrift fortsætter efter folkeskolen og stiger ofte med alderen op gennem uddannelsessystemet, og når man kommer i job. Erhvervs-service giver en mulighed for inklusion, så man kan arbejde med netop dét, man synes er spændende og blive en aktiv ressource for samfundet,” siger han.

Thomas Sonne Jensen understreger, at tilgængelige tekster via Notas Erhvervs-service også kan være med til at fejte tvivl af banen, når en arbejdsgiver står over for muligheden for at ansætte en med synshandicap.

”Arbejdsgivere kan tro, at de selv skal sørge for at skaffe e-tekster og tekster på punkt, men det bliver der taget hånd om. Det giver tryghed, at de kan fokusere på, om en ansøger har de rette personlige og faglige kvalifikationer.”

*Af Morten Bech Østergaard Jensen, Nota*

## Sådan bruger du Notas Erhvervs-service

Man kan blive medlem af Erhvervs-service, hvis man er bruger hos Nota og har behov for tekster i erhvervsøjemed. Skriv direkte til [erhverv@nota.dk](mailto:erhverv@nota.dk). Kommunikationen er fortrolig og kræver ikke, at arbejdsgiveren involveres.

Erhvervs-service laver e-bøger i et format, som kan læses med kompenserende udstyr som f.eks. JAWS og Zoomtext. Er der brug for bøger på punkt, er det også muligt.

Erhvervs-service kan også skaffe bøger fra udlandet, især fra Bookshare i USA, samt fra Norge og Sverige. Bøger, der allerede er på markedet i et tilgængeligt format, produceres dog ikke.





## KCX: nyt lysteknisk laboratorium

**Kommunikationscentret i Region Hovedstaden har fået en 'legeplads' for alle med interesse for velfærdsteknologi**

KCX er Kommunikationscentrets nye velfærdsteknologiske og lystekniske laboratorium, som er en del af Den Sociale Virksomhed i Region Hovedstaden. Det skal sikre, at borgere med synshandicap og andre funktionsnedsættelser kan få relevant rådgivning om, hvordan ny teknologi og lys kan kompensere deres vanskeligheder.

### Finder bedste lys til leg og læring

Når børn er i lyslaboratoriet, kan synskonsulenter afprøve, hvilke lysscenerier der giver børnene størst udbytte af lege. Det giver også forældre syn for sagen.

I lyslaboratoriet indstilles lyset, så det afspejler det, der er i barnets klasselokale eller hjem, og på den måde kan man finde den optimale lysindstilling. Derefter bliver resultatet omsat til praktiske løsninger i barnets hverdag.

Synskonsulenter fra andre kommunikationscentre kan også få adgang til KCX og bruge faciliteterne i deres arbejde med børn, unge og voksne.

Man kan aftale et besøg ved at maile til kommunikationscentret@regionh.dk. Anden kontakt om KCX rettes til henrik.hamborg@regionh.dk

### Rokker ved idéen om hjælpemidler

Den teknologiske udvikling rokker i disse år ved vante forestillinger om hjælpemidler. Mange nye teknologiske landvindinger indebærer en bevægelse fra hjælpemidler til forbrugsgoder for alle, der ligesom det smarte hjem giver muligheder for mennesker med funktionsnedsættelser.

De nye muligheder rejser dog også spørgsmål og tvivl. For hvad er klogt at investere i? Hvordan kan man gennemskue, om produkterne matcher ens behov? Kan man finde ud af at installere og betjene løsningerne? Hvor går skillelinjen mellem forbrugsgoder og hjælpemidler? Og kan forbrugsgoderne fungere sammen med ens øvrige hjælpemidler?

KCV befinder sig i krydsfeltet mellem det sociale-, sundhedsfaglige- og pædagogiske område og ønsker at være med til at få det tværsektorielle og tværfaglige samarbejde til at resultere i serviceinnovation til gavn for borgere. Landvindinger inden for velfærdsteknologi skal nemlig gerne bruges på tværs af sektorer og gøre det muligt at leve selvstændige liv.

*Af Claus Sørensen, medlem af LFBS*

# Fra top til bund

**En ferietur til Afrikas højeste bjerg forvandlede sig bogstaveligt talt til et mareridt for 22-årige Jakob. Udsigten fra toppen af Kilimanjaro blev det sidste han så, før hans syn forsvandt helt.**

En dag i april får Jakob en god idé i frokost-pausen. Han, en kollega og deres veninde vil bestige Afrikas højeste bjerg, Kilimanjaro, der tårner sig 5895 meter op mellem Tanzania og Kenya. Før de pakker kufferterne, konsulterer han sin øjenlæge for at vide, om det er problematisk med øjensygdommen RP. Svaret er nej.

Det er derfor uden bange anelser, at Jakob, Mette og Kristine 17. juni 2022 flyver afsted på det, der skal vise sig at blive et reelt mareridt.

”Selvfølgelig har jeg fortrudt turen. Uden den var mit syn ikke forsvundet fra det ene øjeblik til det andet, men man kan ikke ændre fortiden.”

## Stagnation i diagnosen

Jakob er teenager, da han får diagnosen Retinitis Pigmentosa, der langsomt får hans nethinder til at gå til grunde. Ingen kan forudse, hvor hurtigt eller langsomt det vil gå.

”Det betød, at jeg allerede dengang var nødt til at bearbejde og forholde mig til, at jeg på et tidspunkt ville blive helt blind.”

Hvert år i maj bliver Jakobs syn tjekket hos øjenlægen, og de seneste tre år er svaret det samme: Han er blind på det ene øje og de sidste 5-6 % på det andet øje er stagneret. Det er gode tegn. Så da han tager til Afrika, skriver hans mor stolt på Facebook:

”Sådan 🙌🙌🙌🙌. Det er ikke sikkert, han når toppen, men han får i hvert fald EN OPLEVELSE.”

## De første gode dage

På hotellet i Tanzania møder Jakob og veninderne personalet, der skal hjælpe dem under bjergbestigningen som guider, kok og bærere af bagage, telte og forsyninger.

”Næste dag gik vi afsted i regnskov på skovbund og grusstier hele dagen. Stigningen var

ret stejl, men jeg havde det godt, da vi slog lejr første nat.”

Landskabet på Kilimanjaro forandrer sig dag to. Det er goldt med små træer og mange sten, så der er brug for vandrestave og tålmodighed, for der er også kø på ruten. Om aftenen ved campen er der fællessang, og tredje dag fortsætter omgivet af flere sten og lave buske. Det danske trekløver lander i knap fire kilometers højde til den sidste overnatning før toppen.

”Det var virkelig koldt, og vores vandflasker frøs til is, så vi vendte dem på hovedet for ikke at drikke af isklumper. Alt var stadig godt.”

## Iskoldt på toppen

Klokken to om natten på dag tre, tænder Jakob sin pandelampe og tager handsker og vandrebukser på med knæpuder. Det sidste stykke mod endemålet skal forceres for at se solen stå op over Kilimanjaro.

”Vi gik 12 km i et landskab af lavasten, der var ligesom ral. Det var bidende koldt og så mørkt, at jeg kun kunne se refleksen på Mettes taske og måtte lytte efter de andre for at finde retningen.”

Mette bliver højdesyg og kaster op, men chokolade giver hende kræfterne igen. Gruppen når den ring, der omkranser vulkankrateret øverst på Kilimanjaro. Under fødderne er der sne, og det blæser 40 m/sekundet, så man næsten ikke kan høre hinanden.

”På toppen var vi selvfølgelig rigtig glade, tog billeder, og alle havde det godt.”

## Synet bliver grønt

Vejen ned igen om morgenen består af sand. Det er som at gå i klitter med lange, glidende skridt. Her opdager Jakob, at synet driller.

”Det begyndte at blive grønt. Jeg har prøvet

det før og er det, man kalder svejser-øjne, som kommer af at kigge længe på noget meget lyst.”

Jo længere ned danskerne kommer, jo værre bliver synet. Da de sidst på formiddagen gør holdt for at sove lidt, siger Jakob til de andre, at hans syn godt nok er blevet dårligt. Senere på dagens rute må han holde Katrine i hånden for at orientere sig.

”Jeg tænkte stadig, at det grønne syn nok ville gå over om et par dage.”

### Fra mareridt til mareridt

Der er nu kun et døgn til bjergets fod. Jakob har hele ferien haft dårlige drømme, men det er en kendt bivirkning ved malaria-medicin.

”Jeg havde faktisk nogle grimme mareridt, og den sidste nat drømte jeg, at jeg tog min pandelygte af og lyste mig selv direkte ind i øjnene uden at kunne se noget som helst.”

Mette sover ved siden af Jakob den nat, og hun vækker ham og spørger, hvad han laver.

”Så gik det op for mig, at det ikke var en drøm, men virkelighed. Jeg kunne absolut intet se. Det var en grove omgang. Noget værre lort.”

### Sur og ked af pis

Jakob famler rundt i teltet og pakker sine ting, før han kalder på guiden, der siger, at der kun er én vej ned: 3600 meter til fods.

”Jeg havde lyst til at skribe og råbe, men jeg forstod også, at der ikke var noget at gøre. Jeg måtte holde en guide under armen hele vejen ned. Det gik bare stærkt, for jeg var sur og ked af det og gad ikke mere pis.”

Først ved foden af Kilimanjaro er der telefonforbindelse, og Jakob ringer til sin mor. Hun skaber kontakt til øjenlægen, der vurderer, at de skal se tiden lidt an, så danskerne fortsætter videre til nationalparken Serengeti.

”Så jeg har været på safari uden at se noget som helst!”

### Svær hjemrejse

I de følgende dage slås Jakob med sit forsikringsselskab, men han får til sidst lov at afbryde rejsen, der også skulle have indeholdt en badeferie på Zanzibar.

Kommunikationen går dog i kludder, så han



må have hjælp af en fremmed kvinde i flyet og ved mellemlandingen i Amsterdam må en ukendt mand kontakte lufthavnspersonalet, der skaffer en kørestol. Sådan ankommer Jakob efter mere end et døgn til Billund og sin mor.

”Jeg var ked af det, men jeg har faktisk ikke haft et stort sammenbrud. Jeg vidste jo, at mit syn en dag ville forsvinde, men nu blev det så ret ekstremt på toppen af et bjerg fra det ene sekund til det andet. Det var mere grove, end jeg havde forestillet mig.”

### Usikker fremtid uden bitterhed

Siden har Jakob taget sine blindestokke i brug, og i det daglige støtter hans lillebror, imens kommunen afklarer, hvad han kan få hjælp til.

”Før var jeg tekniker og arbejdede med robotter og automatisering. Nu er jeg på kontoret og laver planlægning og koordinering af et stort byggeprojekt og har fået Jaws på computeren og lært at bruge VoiceOver. Jeg er usikker på, hvad fremtiden bringer, men jeg håber, jeg kan beholde mit job, som jeg er glad for.”

Set i bakspejlet fortryder Jakob sin ferierejse, men han har besluttet ikke at være bitter.

”Det løser jo ikke noget. Jeg må bare sige, at that’s life.”

*Af Annette Haugaard, redaktør*

---

# Happiness i Hurdal

---

**Næsten 100 børn, unge og voksne med synshandicap og deres pårørende fik gode oplevelser på LFBS' mestringsstur til Norge.**

Større selvtillid og mere mod på at tage fat om hverdagens udfordringer var udbyttet af den forlængede weekendtur til Hurdalcentret, som LFBS arrangerede 8.-11. september.

Næsten 100 børn, unge og voksne med synshandicap samt deres pårørende besøgte kursusstedet under det norske blindesamfund, der ligger ca. 80 km nord for Oslo. Her udfordrede de deres grænser med fysiske aktiviteter og høj puls.

Samtidigt fik forældre, søskende, onkler, tanter og bedsteforældre til et familiemedlem med nedsat syn en langt bedre forståelse for, hvad et synshandicap betyder, og hvor meget det rent faktisk er muligt at gøre. Det styrkede deres indbyrdes relationer og bidrager til at skabe et godt netværk mellem generationer.

*Tekst og foto:*

*Claus Sørensen, medlem af LFBS*



**Jacob Carsting, svagsynet**

”Det var en fantastisk tur med nogle gode naturoplevelser og i godt selskab. Det var dejligt med så mange muligheder for at udfordre sig selv fysisk på land, til vands og i luften.”

**Kenneth Bremer,  
far til 12-årige  
Magnus og  
6-årige Mira**

”Det var meget overvældende for os alle tre: sikke mange aktiviteter og sikke en skøn natur.

Børnene fik virkelig prøvet nogle nye og fede aktiviteter, brudt nogle grænser og blev mere modige undervejs.

Tak for en virkelig herlig oplevelsesrig tur.”



**Asim Hanif, far til 14-årige Younas**

”Vi var med for første gang og blev absolut ikke skuffet. Younas var ellevild og så glad. Der var gode aktiviteter med forskellige sværhedsgrader på et smukt sted. Det var også dejligt at mødes og snakke med andre forældre i samme situation som os.”



**Majbritt Johansen,  
mor til 16-årige Anne og  
14-årige Simon**

”Det var en megafed tur med fede aktiviteter. Det var dejligt at se børnene springe ud i det og som blind og svagsynet bare ro ud på midten af en sø i kajak og kano! Det er sejt. Der var også masser af uformel hygge med sjov, norsk mad! Det er helt sikkert en tur, vi gerne støtter op om en anden gang.”





**Emilie Norman Wendt,  
svagsynet**

”Der var nærmest en magisk ro på kano- og kajaktturene på søen. Og da jeg i fuld fart susede hen over den på svævebanen, følte det som om, at jeg nærmest fik vinger! Det var virkelig inspirerende at opleve, hvordan de griber synshandicap an i Norge, og jeg er mere end klar til at vende tilbage en anden gang.”



# PP



POST DANMARK



## LFBS

Landsforeningen af Forældre til Blinde og Svagsynede

**Følg også med på  
[www.lfbs.dk](http://www.lfbs.dk), Facebook og  
de månedlige nyhedsbreve**