



**Socialstyrelsen**

# Centrale elementer

**Teknologistøtte på arbejdspladsen  
for mennesker med handicap**

# 4 centrale elementer for god teknologistøtte på arbejdspladsen

Her kan du læse om, hvad der helt konkret understøtter værdien af – og muligheden for – at anvende teknologistøtte på arbejdspladsen for mennesker med handicap.

Teknologi virker ikke alene på grund af hardware og software. Man kan sige, at nogle centrale elementer er de rammer rundt om de teknologiske produkter, der giver dem værdi for mennesker med handicap på arbejdspladsen. Et centralt element kan være funktioner, kommunikation, organisering, processer eller viden.

I forhold til brugen af teknologi på arbejdspladsen for mennesker med handicap er der identificeret fire overordnede centrale elementer med underliggende konkrete fokusområder:

## Afklaring og introduktion



### Fokusområder

- Åbenhed om behov, udfordringer og teknologibrug
- Opstart i små bidder – også teknologisk
- Gensidig forståelse, nysgerrighed og indsigt

## Implementering af teknologi



### Fokusområder

- Praktisk brug og vedligehold
- Støtte i dagligdagen
- Inddragelse af den ansatte med handicap

## Arbejds miljø og ledelse



### Fokusområder

- Ledelsen som frontløbere
- En tryk arbejdsplads som fundament for brug af teknologi
- Nye kolleger på arbejdspladsen
- Fysisk indretning

## Viden og samarbejde



### Fokusområder

- Samarbejdet mellem arbejdsplads og kommune
- Muligheder for kompensation og støtte

På de næste sider kan du læse mere om hvert element og om de underliggende fokusområder. Du bliver samtidig præsenteret for en række eksempler på, hvad man helt konkret kan gøre på arbejdspladsen for at skabe det bedst mulige grundlag for, at teknologiske produkter har værdi for mennesker med handicap.

# Afklaring og introduktion



Når en medarbejder med handicap har behov for at anvende teknologi i arbejdssammenhæng, er den afklarende proces, hvor behov og ønsker afdækkes, afgørende.

Introduktionen til behovet for – og værdien af – anvendelsen af teknologi til øvrige kollegaer på arbejdspladsen er ligeledes afgørende for, at det enkelte teknologiske produkt får værdi. Det er i denne fase, at grundlaget for et stabilt og rummeligt arbejdsliv med brug af teknologi som støtte etableres.

## **Opmærksomhedspunkter omkring afklaring og introduktion:**

Vær opmærksom på, i hvor høj grad den ansatte med handicap ønsker at dele sine udfordringer og behov på arbejdspladsen og med hvem. Omfanget af dette skal altid være på den ansatte med handicaps præmisser, og vedkommende skal opleve at have kontrol med kommunikationen om udfordringer og behov.

## Hvordan kan det ses i praksis på arbejdspladsen?

### **Indledende afklaring**

Når en medarbejder har behov for at anvende et teknologisk produkt i arbejdssammenhæng, der enten kræver en investering, ændring i praksis fra kollegaer, arbejdspladsændringer eller lignende, kan nærmeste leder tage en afklarende samtale med medarbejderen og jobcenteret og afdække behov, udfordringer og eventuelle barrierer hele vejen rundt.

I løbet af denne proces bør der tages højde for, hvordan det anvendte teknologiske produkt passer ind i arbejdspladsens eksisterende processer, organisation, arbejdsgange, roller, opgaver og meget andet. Det er væsentligt, at medarbejderen oplever, at anvendelsen af teknologi skaber værdi for arbejdspladsen i kraft af, at det netop muliggør fastholdelse eller ansættelse af medarbejderen.

### **Teknologiske opstart i små bidder**

Nogle teknologiske produkter er mere omfattende end andre at tage i brug, og i afklaringen af, hvordan en medarbejders teknologi konkret bliver anvendt, kan det være en fordel at starte brugen af produktet i mindre bidder. For eksempel kan en digital dagstruktur eller trin-for-trin guide til arbejdsopgaver gradvist implementeres.

Produktet bør afprøves og tilpasses til relevante arbejdsprocesser og opgaver hen ad vejen. På den måde bliver brugen af teknologi introduceret på en overkommelig og hensigtsmæssig måde.

### **Åbenhed om behov, udfordringer og teknologibrug**

Overvej at lave en kort introduktion til kollegaer om medarbejderens anvendelse af teknologi, herunder hvilke behov vedkommende har for understøttelse – og i hvilke sammenhænge teknologien er nødvendig. Læg vægt på, hvad det er teknologien muliggør i forhold til eksempelvis deltagelse, kommunikation og konkrete arbejdsopgaver.

Det er samtidig vigtigt, at dette bare er en mindre del af den samlede introduktion til fx en nye medarbejder med handicap. Det kan gøres til en kort implicit del af velkomsten på det første personalemøde efter opstart, eller ved rundvisning af den ansatte med handicap på arbejdspladsen, hvor han/hun møder sine nye kolleger – her er det oplagt kort også at nævne eventuel teknologisk støtte.

### **Gensidig forståelse, nysgerrighed og indsigt**

Skab forståelse og indsigt igennem demonstration af det relevante teknologiske produkt. Hvis muligt så lad kollegaer prøve produktet for at få et mere reelt indblik i, hvad det muliggør – og hvad det kræver at bruge den i en arbejdssituation, eksempelvis i et møde, i en læringssituation eller i forbindelse med udførelse af en konkret arbejdsopgave.

# Implementering af teknologi



Teknologiske produkter skal i mange tilfælde sættes op til at fungere – det handler både om at få det tekniske til at fungere og i nogle tilfælde også om at tilpasse produktet til den ansatte med handicap, der skal bruge det på arbejdspladsen.

Teknologi går i stykker, "crasher" og kræver opdateringer. Det oplever vi alle. Men når man har et handicap og er afhængig af teknologi i forbindelse med sit arbejde, så kan man have brug for støtte og hjælp i dagligdagen, når det teknologiske produkt, man anvender på arbejdspladsen, driller. Derfor er det vigtigt, at den ansatte ved, hvem han eller hun skal gå til, når sådanne situationer opstår.

## **Opmærksomhedspunkter omkring implementering af teknologi:**

Det er vigtigt på forhånd at afstemme, hvem der har ansvar for hvad, når et produkt tages i brug – og særligt, når det ikke virker.

Det er vigtigt at have styr på tekniske forudsætninger for, at teknologi virker på arbejdspladsen: Hvilket device skal bruges? Er der brug for særlige programmer eller et specifikt setup for at produktet virker?

## Hvordan kan det ses i praksis på arbejdspladsen?

### **Setup, vedligehold og support**

Som en del af ansættelsen afklares det, hvem der har ansvar for at lave et velfungerende setup for brug af teknologi i praksis, og hvordan det specifikke produkt supporteres af for eksempel leverandøren. Der laves en simpel procedure for setup, vedligehold og support i et samarbejde mellem for eksempel kommune, borger og arbejdsplads.

### **Støtte i dagligdagen**

På arbejdspladsen kan en kollega, ved behov, få rollen som "teknologisk livline." Det betyder, at den ansatte med handicap kan gå til denne kollega, når produktet driller.

### **Inddragelse af den ansatte med handicap**

Inddrag den ansatte med handicap aktivt på et opstartsmøde, hvor han eller hun sammen med arbejdsgiver eller sagsbehandler vurderer, hvordan det teknologiske produkt skal sættes op fra start, så det matcher den ansattes behov. Opsætningen af produktet skal løbende revurderes og kan være et punkt på løbende statusmøder, hvor det vurderes, om det skal justeres.

# Arbejds miljø og ledelse



Arbejds miljø handler både om mental og fysisk tryghed – og begge dele kan være afgørende for, hvordan teknologi virker i praksis, og om det får reel værdi for den ansatte med handicap. At føle sig tryk på arbejdspladsen er fundamentet for at udføre sine arbejdsopgaver godt og for at deltage i de sociale relationer og aktiviteter, der er en naturlig del af arbejdspladsens kultur. Arbejds miljøet sætter rammerne for arbejdet – og derfor også for, hvordan teknologi fungerer i praksis for ansatte med handicap.

## **Opmærksomhedspunkter omkring arbejds miljø:**

Som ansat med handicap bliver man ofte i forvejen oplevet som anderledes af kolleger på arbejdspladsen. Det, at man bruger teknologi som støtte, kan skabe en endnu større oplevelse af forskel – både for den ansatte med handicap og for de øvrige medarbejdere. Samtidig kan mange teknologiske produkter være med til at skabe større ligestilling og netop nedbryde nogle af de forskelle, der er på en medarbejder med handicap og kollegerne.

Den fysiske indretning har stor betydning for, hvordan teknologi fungerer i praksis på en arbejdsplads.

## Hvordan kan det ses i praksis på arbejdspladsen?

### **Ledelsen som frontløbere**

Ledelsen på arbejdspladsen skal indtage en aktiv rolle som historiefortællere i forhold til anvendelsen af teknologi som støtte – ikke bare i forhold til den konkrete medarbejder, men som en generel mulighed for udvikling og fremtidssikring af arbejdspladsen. Ledelsen er afgørende for, hvordan anvendelsen af teknologisk støtte opfattes af den samlede medarbejdergruppe, og bør derfor have en øget opmærksomhed på, hvordan teknologiske produkter omtales, anvendes og implementeres på arbejdspladsen.

### **En tryk arbejdsplads som fundament for brug af teknolog**

Sørg for at italesætte brugen af personspecifikke teknologiske produkter som en ligeså naturlig del af arbejdspladsen som eksempelvis telefoner, computere med mere. Det er væsentligt, at særlige behov koblet til teknologi tænkes naturligt ind i forbindelse med eksempelvis planlægning af møder eller i forbindelse med kommunikationskanaler med mere, så det ikke er op til den enkelte medarbejder at gøre opmærksom på sine behov i de aktuelle situationer. Det skaber et tryk fundament for at bruge teknologi som støtte på arbejdspladsen.

### **Fysisk indretning**

Sørg for, at den fysiske indretning på arbejdspladsen skaber de bedst mulige rammer for, at ansatte med handicap kan bruge teknologi i praksis. Indret arbejdspladsen så den understøtter brug af teknologi for den ansatte med handicap – det kan for eksempel handle om indretning i forhold til lys, lyd, placering i rummet eller fysisk afskærmning.



# Viden og samarbejde

Det kan være svært at overskue, hvilken viden, der er relevant og for hvem i forhold til teknologi som støtte for mennesker med handicap på deres arbejdsplads. Og relevant viden kan være mange forskellige ting; viden om produkter og leverandører, om økonomi og eventuelle tilskuds-muligheder, om understøttende indsatser og ordninger, og om meget andet.

Kombineret med et velfungerende samarbejde er viden afsættet for et positivt og smidigt forløb, hvor både den ansatte med handicap, sagsbehandler i jobcenter og/eller socialforvaltning og arbejdsplad-sen ofte spiller store roller – også i forhold til brugen af teknologi som støtte på arbejdspladsen.

## **Opmærksomhedspunkter omkring viden og samarbejde:**

Vær opmærksom på at undersøge, hvilke muligheder der er for støtte, hjælpemidler og compensation på tværs af forvaltningsområder i kommunen.

I samarbejdet omkring mennesker med handicap og deres jobsituation er det vigtigt, at roller og for-ventninger afstemmes løbende for at sikre klarhed, tryghed og et gensidigt positivt forløb med brug af teknologi som støtte.

I alle kommuner er der en nøgleperson, der har særlig viden om mennesker med handicap og kompen-sationsmuligheder i forhold til arbejdsmarkedet. Nøglepersonen er tilknyttet jobcenteret

## Hvordan kan det ses i praksis på arbejdspladsen?

### **Samarbejdet mellem arbejdsplads og kommune**

Samarbejdet mellem arbejdsplads og kommune handler som oftest om compensation i en eller anden form, og kan være relateret til eksempel-vis indkøb og installering af konkrete teknologiske produkter. Kommunen kan indhente eksperthjælp fra eksempelvis kommunikationscentre til at stå for en udredning og afdækning af behov, hvorefter det er kommunen, der bevilger. Ofte har kommunen medarbejdere med særligt fokus på hjælpemidler, som har specialviden i forhold til teknologi, der kan bringes i spil for at støtte den ansatte med handi-cap på arbejdspladsen.

Arbejdsgiver og medarbejder kan samtidig selv byde ind med forslag til relevant produkter, som kommunen herefter har mulighed for at vurdere mulig bevilling af.

Kommunens primære samarbejdspart er imidlertid medarbejderen med handicap, og ikke arbejdsgiv-eren.

Samarbejdet mellem arbejdsgiver og kommune styrkes ved en åben dialog fra begge sider i forhold til behov og muligheder, samt et blik for det fælles mål om en stabil og god ansættelse af en borger med handicap.

### **Muligheder for compensation og støtte**

Man kan altid henvende sig til jobcenteret og so-cialforvaltningen for at undersøge muligheder for compensation og støtte i forhold til ansatte med handicap – også i forhold til relevante teknologiske produkter som støtte.

Hvor jobcenteret har muligheder i forhold til direkte arbejdspladsrelaterede behov, har socialforvalt-ningen muligheder i forhold til støtte og bevilling af hjælpemidler, der understøtter hverdagslivsper-spektivet, der for nogle kan have en direkte betyd-ning for muligheden for at varetage et arbejde.