



# Dövas plats i arbetslivet

av

**Katarina Mattson**

medförfattare:

Elisabet Nylund samt Clarie Rasmussen Öberg

en rapport från

**Samordningsförbundet  
Centrala Östergötland**

# Dövas plats i arbetslivet

av Katarina Mattson  
Elisabet Nylund samt Clarie Rasmussen Öberg

## Förord

Samordningsförbundet Centrala Östergötlands styrelse har tillstyrkt en förstudie angående döva i Östergötland för att genom förstudien utröna om det finns intresse för en arbetsplats för döva, eventuellt som ett socialt företag. Katarina Mattson har utsetts till projektledare och Råd & Stöd Leanlink, Linköpings kommun till projektägare.

Bakgrunden är att det idag inte finns någon arbetsplats i Östergötland som är specialiserad på döva. Det finns döva som arbetar på hörande arbetsplatser och det finns döva som inte arbetar alls. Under gymnasietiden går många döva på skola i Örebro, där det finns skola anpassad för döva. Många döva blir kvar i Örebro också efter gymnasietiden. Vad skulle behövas för att unga döva skulle välja att flytta tillbaka till Östergötland? Skulle fler döva komma i arbete om det fanns en arbetsplats anpassad för döva? Det finns flera frågor som är intressanta att belysa.



Åsa Swenson  
Förbundschef  
Samordningsförbundet Centrala Östergötland



Rapport utgiven av Samordningsförbundet Centrala Östergötland, 2012  
Författare: Katarina Mattson, Elisabet Nylund samt Clarie Rasmussen Öberg

Grafisk produktion: Mediahavet AB, Lillängen, Ekön, 610 42 Gryt | [www.mediahavet.se](http://www.mediahavet.se)

Postadress: Box 1984, 581 19 Linköping  
Besöksadress: Östgötagatan 5, Linköping  
Telefon: 013- 20 60 00  
E-post: [asa.swenson@linkoping.se](mailto:asa.swenson@linkoping.se)  
[katarina.mattsson@linkoping.se](mailto:katarina.mattsson@linkoping.se)

www: [samordning.org/linkoping](http://samordning.org/linkoping)

Rapport nr: 2012:1

## Innehåll

Författarens tack och inledning	6	Språklösa gruppen	31
1. Sammanfattning	7	Språkkunniga gruppen	33
2. Inledning	9	4.5 Ungdomars attityd till arbete	34
2.1 Syfte	9	Boende	34
2.2 Mål	9	Arbete och utbildning	34
2.3 Att vara döv	10	Kommunikation och hjälpmedel	35
Barndomsdöva och kulturellt döva	10	Ekonomi	36
Teckenspråk	10	4.6 Pensionärers yrkeserfarenheter	36
De 7-vita åren	10	Reflektioner av äldre dövs erfarenheter	36
Skolgång	11	Kvalitetskarta ålderspensionerade döva	37
Skolan förändras	11	4.7 Utan teckenspråkiga kollegor	38
Att vara döv	12	Språkskillnader	38
Dövkultur	13	Strategier med arbetsledningen	39
Dövas kulturella förankring i arbetslivet	13	Strategier med arbetskollegor	39
Döva i Östergötland	14	Delaktighet och samspel på arbetsplatsen	40
2.4 Kommunikation och interaktion	15	Utanförskap	42
Symbolisk interaktionism	15	Kontakt med andra döva	42
Att klassificeras som avvikande	16	4.8 Hörande arbetsledare & kollegor	43
3. Metod	17	Återkommande kommunikativa hinder	43
3.1 Genomförande	17	Anpassning och hjälpmedel	44
Enkät	17	Dagliga missförstånd	44
Fokusgruppmetoden med kvalitetskarta	17	Instruktionsbehov	44
Gruppintervju och djupintervju	18	Avgörande skillnader	45
Gemensamt för Urval	18	Dövas önskan om en kamrat	45
3.2 Etiska övervägande & reflektioner	18	Brobyggare	45
3.3 Projektets aktörer	19	4.9 Hörande teckenspråkiga kollegor	46
4. Resultat och analys	21	Säkerhet	46
4.1 Sammanställning enkäter	21	Tid	46
Analys av enkäter	21	Arbetsledningens förhållningssätt	46
4.2 Arbetslösa	22	Teckenspråkets betydelse	47
Kommunikativa barriärer	22	Ansvar	47
Vill förändra	23	Vad är tillåtet?	47
Arbetsförmedlingen	23	5. Studiebesök	49
Tidigare misslyckanden	24	5.1 TSC, Sundsvall	49
Sius stöd	25	Intervjuer av anställda på TSC	50
4.3 Varaktigt sjukskrivna	25	Reflektioner från Sundsvall	50
4.3.1 Fokusgrupp med kvalitetskarta	25	5.2 Studiebesök, Kultivera, Örebro	51
Reflektion i grupp	25	Intervjuer av deltagare och anställda	52
Kvalitetskarta varaktigt sjukskrivna	26	6. Slutdiskussion	55
Önskedröm	27	Kommunikativa svårigheter	55
Misslyckandenas konsekvenser	27	Maktfördelning	56
Vems är ansvaret?	28	Arbetsliv	56
Varaktigt sjukskriven eller arbetssökande	28	Kulturkrockar i arbetslivet	58
4.3.2 Djupintervju	28	Maktfördelning i arbetslivet	58
Medvetna åtgärder och anpassningar	29	Dövas upplevelse av stigmatisering	58
4.3.3 Temabaserad gruppintervju	29	Ungdomar	59
Utelämnad	29	Döva invandrare	59
Vill jobba	30	5.1 Slutord	60
Ekonomi och oro	30	5.2 Slutförslag	61
Hörande i maktposition	31	7. Referenser	63
4.4 Döva invandrares förväntningar	31	Appendix	64

# Författarens tack och inledning

Varmt tack till alla som bidragit till att förverkliga detta projekt. Ett särskilt tack till finansören Samordningsförbundet Centrala Östergötland, samt projektägare Råd & Stöd Leanlink, Linköpings kommun. Tack till styrgruppens samtliga medlemmar som aktivt medverkat med kloka ord och erfarenhet, Elisabet Nylund och Clarie Rasmussen Öberg för våra gemensamma reflektioner och samarbete, Svenne Malmström som delat med sig av sin kompetens, Lasse Andersson som vikarierat i dövteamet under projekt-tiden samt Carina Petersson som bidragit till den språkliga utformningen. Jag vill också rikta ett hjärtligt tack till Molly, Minna och Johan för all stöttning under arbetets gång.

Slutligen ett varmt tack till alla informanter, döva som hörande, som öppen hjärtligt delat med sig av sina livsberättelser. De har med värme och stark inre motivation och positiv framtidstro, bidragit till att ge oss inblick i deras vardag. Vår upplevelse är att de intervjuade känt sig betydelsefulla och stolta över att delta i förstudien.

Förstudien har utmanat oss själva i att försöka förstå två helt skilda kulturella omständigheter och beskriva dem så nyanserat som möjligt utan att värdera eller fördöma olikheterna. Både hörande och döva personer som vi mött har ibland utmanat oss i vårt förhållningssätt då deras uppfattningar om varandra ibland varit häpnadsväckande.

Vår önskan är att förstudien ska bidra till att synliggöra konsekvenser och skillnader som dövheten i ett hörande samhälle medför. Resultatet hoppas vi ska komma till användning och nytta i syfte att höja livskvaliteten för döva, men också för att berika personer som arbetar professionellt inom dövområdet, eller andra som möter döva i sina professioner. När medvetenhet finns om att skillnader föreligger finns möjlighet att identifiera lösningar. Så länge samhället inte accepterar att skillnader existerar förhindras möjligheterna till förbättring. För att kunna bekräfta en annan kulturell grupp krävs det att olikheterna först och främst konstateras och sedan accepteras.

*Katarina Mattsson*  
projektledare

## 1. Sammanfattning

Uppdraget från Samordningsförbundet Centrala Östergötland, har varit att genomföra en förstudie i syfte att utreda om det föreligger behov av en teckenspråkig arbetsplats i Östergötland. En kartläggning har genomförts med en sammanställning av antalet teckenspråkiga döva i yrkesverksam ålder i Östergötland och deras försörjningssätt samt kompetens. Därtill har vår ambition varit att identifiera den sociala verklighet och de specifika arbetsrelaterade behov och erfarenheter som finns inom dövgruppen. Förstudien visar på mångdimensionella och komplexa svårigheter att vara döv i ett hörande samhälle. Resultat visar att majoriteten döva i Östergötland återfinns i åldersspannet 35-65 år.

Våra döva informanter upplever stora svårigheter kopplade till arbetsmarknaden vilket kan förklaras av att hörande i allmänhet saknar kunskaper om dövas situation, teckenspråk och dövkultur. Tydligt framträder kommunikativa skillnader mellan döva och hörande, vilket utgör avgörande hinder för att grupperna ska kunna mötas fullt ut. Under uppväxten har våra döva informanter upplevt språklösa år vilket innebär en språklig deprivation, språklig fattigdom, av olika grad. Detta har i sin tur medfört svårigheter att bland annat tillgodogöra sig det svenska språket och andra avgörande faktakunskaper. Den språkliga deprivationen ser vi även har medfört andra betydande kognitiva svårigheter.

De språkliga skillnaderna riskerar att ge negativa konsekvenser för döva då de inte delar samhällets gemensamma språk, norm och kultur. Dövas uppväxt och erfarenheter skiljer sig från hörandes och de har socialiserats in i dövulturen tillsammans med andra döva. Den kommunikativa skillnaden ger upphov till avsaknad av psykosocial integrering och dövheten utgör starkaste identitetsmarkör, det vill säga master status både på arbetsplatser och i samhället. De hörandes omedvetna och aningslösa bemötande som ansvarstagare och beslutsfattare för döva har fundamental påverkat och utvecklat en hierarkisk struktur där maktpositionen återfinns hos hörande. Språkliga skillnader, kunskapsbrist hörandes behandling bidrar till upplevelser för många döva av vantrivsel, underläge, utanförskap och stigmatisering på arbetet och i samhället.

Förstudien visar tydliga behov av en teckenspråkig arbetsplats i Östergötland och vi föreslår att en ansökan formuleras för ett kommande genomförande projekt. Vi tror att en teckenspråkig arbetsplats kan leda till högre livskvalitet med ökad arbetsförmåga genom att stärka döva personer i arbetslivet. Samhällets mål bör vara att tillvarata dövas resurser vilket skulle ge både en individuell och socioekonomisk vinst för döva och samhället. Förstudien samlade resultat ska fungera som underlag för en kommande ansökan till Östergötlands samordningsförbund om ett genomförande projekt.

## 2. Inledning

**D**övteamet i Östergötland består av en vuxenpedagog (Linköping och Norrköpings Kommun) och två kuratorer (Östergötlands läns Landsting). Tillsammans har de mångårig erfarenhet från arbete med barnomsdöva och de som tillägnat sig en dövidentitet, så kallade kulturellt döva. I arbetet har vi genom åren kommit i kontakt med många döva personer som möter hinder i livet kopplat till arbete och arbetsliv eller avsaknad av ett arbete. Utifrån Dövteamets erfarenheter har en projektidé under flera år växt fram kring skapandet av en teckenspråkig arbetsplats. En arbetsplats för döva där man i första hand kommunicerar på teckenspråket och i andra hand det svenska språket.

Idén har fötts ur våra gemensamma reflektioner från våra möten med döva personer. I diskussionerna fann vi att våra erfarenheter kring dövas upplevda hinder i vardagen har gemensamma nämnare. Att arbeta i dövteamet innebär att fungera som en kulturöversättare och en vägledande brobyggare i samhället. Insatser från dövteamet strävar efter ett bikulturellt förhållningssätt, det vill säga förhållningssätt och kunskap utgår från både den döva kulturen och teckenspråk samt från den hörande kulturen och det svenska språket. Dövteamets uppdrag är att på olika sätt bistå döva både som enskilda individer och i familj och samhälle. Teamet möter dagligen personer som upplever svårigheter att bemöta sin hörande omgivning. För att klara sin dagliga livsföring krävs interaktion med det hörande samhället.

Ofta återkommande ärenden för dövteamet kan gälla missförstånd mellan döva och myndigheter av olika slag, svårighet att bryta en långvarig arbetslöshet, en känsla av hopplöshet att ständigt misslyckas på arbetsplatser, praktikplatser eller arbetsprövningar. Som följd av misslyckanden arbetar även Dövteamet med kraschade ekonomier, sjukskrivningar, relationsstörningar och önskemål om att byta jobb på grund av allvarlig vantrivsel. Andra exempel på insatser kan vara kontakter med myndigheter, rådgivning, administrativt stöd samt samhällsinformation på teckenspråk. Dövteamet strävar genom verksamheten efter att ge målgruppen ökad trygghet, självständighet, ökad livskvalité samt möjlighet att påverka sin egen livssituation. Vi menar att en teckenspråkig arbetsplats skulle bidra till ökade möjligheter för ett fungerande arbetsliv för fler döva i

Östergötland.

En sammanställd bild saknas av den faktiska situationen på arbetsmarknaden för döva i Östergötland. För att kunna föra vidare resonemang om vad som skulle kunna vara till hjälp för gruppen i arbetsrelaterade frågor såg vi att det krävdes en utredning. Dövteamet valde således att formulera en projektansökan angående en förstudie. Medel för att verkställa förstudieprojektet tilldelades från Samordningsförbundet Centrala Östergötland.

### 2.1 Syfte

Syftet är att undersöka om det föreligger behov av en teckenspråkig arbetsplats i Östergötland. Vi avser att identifiera eventuella specifika behov som föreligger för målgruppen i syfte att uppnå ett fungerande arbetsliv. I förstudien ska även en kartläggning genomföras som inventerar antalet döva i yrkesverksam ålder i Östergötland och sammanställa deras försörjningssätt och kompetens.

### 2.2 Mål

Projektets mål är att synliggöra de specifika arbetsrelaterade behov som gruppen har. Målet är att sammanställa en behovsanalys och en attitydundersökning till en teckenspråkig arbetsplats. Projektet är en tidsbegränsad förstudie och beroende på resultat kan projektet utmynna i en ansökan om ett genomförandeprojekt, med syfte att starta en teckenspråkig arbetsplats.

Vi väljer att dela in projektet i delkategorier då behov och intresse kan skiljas åt beroende på dövas livssituation. Vi tror även att hörandes inställning till döva har betydelse för förståelsen av den komplexa verklighet döva befinner sig i. Vi avser därför även att sammanställa hörandes upplevelser kring arbete med döva kollegor. Projektet delas in i åtta delkategorier, som redovisas var för sig under rubriken resultat och analys.

#### **Delkategorierna är:**

- Döva arbetslösa erfarenheter
- Döva sjukskrivnas erfarenheter
- Döva invandrares förväntningar på arbetslivet
- Döva i arbete med erfarenheter från yrkeslivet med hörande
- Döva gymnasieungdomars förväntningar på ett kommande arbetsliv

- Äldre dövas erfarenheter från tidigare arbetsliv
- Hörande kollegor och arbetsledare, utan tecken-språkskunkaper, med erfarenhet av arbete tillsammans med döva kollegor
- Hörande kollegor, med teckenspråkskunkaper, med erfarenhet av arbete tillsammans med döva kollegor

### 2.3 Att vara döv

För att underlätta för läsaren, utan tidigare erfarenhet av dövas levnadsvillkor, valde vi att beskriva viktiga centrala begrepp och förhållanden genom tiderna. Vidare beskriver vi dövas skolgång och skillnader i uppväxtvillkor mellan döva och hörande då dessa beskriver två olika världar. Detta tror vi kan vara av betydelse för förståelsen och möjligheten att följa vårt resonemang i rapportens resultat, analys och diskussion. Beroende på individ finns ett brett spektra av variationer i levnadsvillkoren. Detta innebär en komplexitet som omöjliggör en fullständig beskrivning av dövas situation. Vi avser därför endast att spegla en komprimerad bild av dövas situation.

Begränsad forskning finns i dövas upplevelser i att vara döv i en hörande miljö (Bergman, 2006). Vi har därför valt att studera både svensk och internationell forskning i ämnet som vi bedömer som relevant för vår förstudie.

#### Barndomsdöva och kulturellt döva

I projektet använder vi det förenklade begreppet döva och avser då gruppen *barndomsdöva*, det vill säga att funktionshindret, dövheten, fanns redan vid födseln eller förvärvades under tidig barndom (Göransson & Westholm, 1994). Eller *kulturellt döva* som ofta är födda hörselskadade men har med tiden övergått och tillägnat sig en identitet som döv. Det innebär att dessa personer använder teckenspråk i sin kommunikation som sitt första språk (Andersson & Hansson, 1998). Utifrån medicinska termer ligger audiologiska bedömningar till grund för den som kallas döv och inte uppfattar ljud, trots hörapparat.

#### Teckenspråk

Teckenspråk är ett visuellt och gestuellt språk som används av döva som första språk. Förutom händerna produceras språket via mimik, ögon, ögonbryn, huvud, axlar och överkropp med mera (sdrf.se). Teckenspråket avläses visuellt och följaktligen är ögonkontakt en förutsättning för kommunikation. Språket har lika avancerad syntax och grammatik som ett talat språk. Det är alltså inte ett konstruerat substitut till det talade språket utan ett naturligt ut-

vecklat språk (Bergman, 2006). Det svenska teckenspråket erkändes 1981 som dövas officiella språk och har sedan 2009 samma status som övriga minoritetsspråk i Sverige (språkrådet.se). Teckenspråket utvecklas precis som alla talade språk kontinuerligt och hämtar in nya begrepp från ett föränderligt samhälle från andra språk, såsom svenskan och engelskan. Teckenspråk är inte internationellt utan språkskillnaden är lika omfattande som till exempel svenskan och engelskan. Det finns minst 120 olika teckenspråk i världen (sdrf.se).

Sedan 1972 finns forskning om det svenska teckenspråket vid institutionen för lingvistik vid Stockholms universitet och 1990 inrättades en professur, som innehas av Britta Bergman, i ämnet teckenspråk. De flesta forskare är till synes överens om att det behövs en tidig språkutveckling för att barn ska kunna tillgodogöra sig ett språk, skapa kognitiva strukturer och därigenom få en god omvärldsuppfattning och en abstrakt förståelse. De barn som sällan kommer i kontakt med språkliga termer vilka redogör för abstrakta företeelser t ex känslor får svårigheter att senare uppväga denna typ av språkligt underskott. Detta överensstämmer med den forskning som presenteras senare i rapporten kring språklig deprivation.

#### De 7-vita åren

Villkoren för döva som växte upp fram till 1970-talet var annorlunda mot idag (se nedan: Skolgång) De vita åren beskriver den språklösa tiden fram till att det döva barnet vid 7-års ålder sändes till dövskolan, en internatskola för döva (Fredäng, 2003). De flesta döva barn föds in i hörande familjer vilket innebär att föräldrarna i regel inte kan teckenspråk. Fram till skolstart fanns tidigare ingen språklig möjlighet för barnen att förstå den kontext de levde i. Ett ”hemmaspråk” utvecklades ofta inom familjerna, som inte kan jämföras med ett tillfredsställande språk, utan endast som ett godtyckligt substitut med mycket ytlig kommunikation. Språkinläringen och språkförståelse kom således att fördröjas under denna tid och påbörjades först vid skolstarten (Kruth, 1996). Naturligtvis förekommer variationer inom gruppen döva beroende på hur lång den språklösa perioden pågick.

Gulati (2003), menar att de 7-vita åren grundlägger *språklig deprivation*, det vill säga språklig fatigdom. Gulati menar att riskerna är stora för att döva barn som inte får tillräckliga språkliga kunskaper i unga år, riskerar att få livslånga kognitiva skador och språkliga brister. Språklig deprivation kan således bidra till kognitiva svårigheter vilket medför

brister i förståelse att anta kritisk tänkande, analysförmåga och reflektion samt att anta någon annans perspektiv. Graden av språklig deprivation avgörs av hur lång språklöshet individen haft samt individens personliga förutsättningar.

De sju vita åren kan ha inneburit avsaknad av sagor och berättelser under uppväxten, vardagsprat vid middagsbordet, information om vad som händer och sker i den närmaste omgivningen och ute i världen. Avsaknaden av språket innebär även oklara besked om turtagning i lek och samtal samt att själv kunna sätta ord på sina tankar och kunna utveckla dem. Detta beskriver endast några konsekvenser som språklöshet innebär i unga år.

#### Skolgång

En återblick visar att villkoren för döva som växte upp fram till 1970-talet såg annorlunda ut mot idag. Oftast fanns ingen förskoleverksamhet som var anpassad för döva barn. Då barnet fyllde sju år förflyttades de till statliga internatskolor för döva (Göransson & Westholm, 1994). Många av barnen fick på grund av språklösheten aldrig någon förklaring till varför de blev utlyfta från familjen och avlämnade på dövskolan. För många av barnen blev uppbrottet ett livslångt trauma. Dövskolorna blev en skyddad och slutna värld utan insyn från omvärlden och barnen på skolan var helt hänvisade till varandra och vuxna som verkade på skolan. Bland de vuxna i skolan fanns både goda och dåliga förebilder som påverkade barnens syn på den hörande världen. Det har framkommit att övergrepp av olika slag i vissa fall förekom på internaten. De döva barnen utsattes för övergrepp av vuxna som arbetade på skolorna men även av andra elever som utnyttjade sin ställning. Hos somliga satte dessa år på skolan djupa sår som aldrig läkt.

Under denna tid var den *orala undervisningsmetoden* generellt gällande vid dövskolorna. Det innebär att teckenspråk var förbjudet att använda under lektionstid och läraren kommunicerade enbart med tal. Elevernas enda verktyg att nå förståelse för det sagda är att avläsa lärarens läpprörelser. En färdighet endast ett fåtal döva kunde tillägna sig med tillfredsställande resultat (Andersson & Hansson, 1998). Stora insatser genomfördes i talträning där eleverna skulle lära sig att använda sin röst att tala med. Eleverna tvingades att stå framför speglar i många timmar och träna munrörelser med inläring av konsonanters och vokalers olika form och uttryck. Detta tog mycket skoltid i anspråk och påverkade elevernas kognitiva förmåga och kunskapsnivå betydligt (Andersson & Hansson, 1998). Den orala metoden

visade sig inte vara hållbar för tillräcklig kunskapsinhämtning.

Senare forskning har visat teckenspråkets betydelse för inläring och beskrivs bland annat som:

”Teckenspråk är den döve elevens primära redskap för kunskapsinhämtande och är det språk som eleverna använder i kommunikation med andra.” (Göransson & Westholm, 1994, s.21).

Syftet med den orala metoden var att döva skulle anpassas till samhället (Göransson & Westholm, 1994). De elever som inte kunde tillgodogöra sig färdigheter i läppavläsning och själv forma ljud graderades ned A-klass till B- eller C-klass på dövskolorna.

Eleverna saknade vid skolstart ett utvecklat språk på grund av de 7 vita åren. Det första mer användbara teckenspråk barnen kom i kontakt med i livet fick de av äldre elever på skolan under raster och fritid. De äldre eleverna hade även de en ofullständig språklig grund med sig från sin uppväxt, vilket innebar att den språkliga överföringen många gånger blev ofullständig. Detta till trots blev äldre döva elever värdefulla kunskapsbärare kring teckenspråk och identifikation för de yngre eleverna (Fredäng, 2003). Eleverna tillbringade större delen av året på internatskola och kom under denna tid oftast endast hem till föräldrahemmet under loven. Separationen samt avsaknad av gemensamt språk kom att ge upphov till en ofrånkomlig segregation från övriga familjemedlemmar (Fredäng, 2003).

Efter genomförd grundskola vidareutbildades döva på yrkesskolor som även de var internat (Göransson & Westholm, 1994). Syftet med utbildningarna var att öka möjligheterna till anställning för döva. Yrkesskolorna specialiserade sig ofta på så kallade S-yrken, där män utbildades till snickare, skomakare och skräddare och kvinnor till sömmerskor (Göransson & Westholm, 1994). När döva återvände från yrkesskolan med en yrkeskompetens var möjligheten till anställning stor och de kunde på så sätt skaffa egen försörjning (Kruth, 1996).

#### Skolan förändras

I slutet av 1960-talet började undervisningen på vissa av dövskolorna att komplettera den orala metoden med tecken som ordagrant följde talets grammatik. Förskjutning från orala metoden var påbörjad till att helt övergå till fullt tecknad undervisning på teckenspråk under 1980-talet. Det fastställdes i läroplanen för specialskolorna att undervisningsspråket ska vara teckenspråk och svenska (Göransson & Westholm,

1994).

I takt med att skolan och välfärdssamhället utvecklades höjdes röster som förespråkade rättvisa i systemet genom att döva skulle ha rätt till utbildning som individen själv valt. Riksgymnasiet för döva skapades och kom mer att likna den hörande gymnasieskolan med kunskapsinnehåll och olika programinriktningar (Kruth, 1996). De tidigare internaten ersattes med familjehem och mindre elevhem. Detta innebar stora skillnader i känsla av samhörighet och identitet, då eleverna inte längre bodde tillsammans i stor grupp (Fredäng, 2003). Eleverna åkte nu hem till sina föräldrar varannan eller varje helg och med tiden blev det allt vanligare att familjer flyttar med till dövskolans ort.

### Att vara döv

Att vara döv i Sverige innebär att tillhöra en språklig och sociokulturell minoritetsgrupp och leva i ett hörande majoritetssamhälle. Omgivningens kunskapsluckor kring dövas situation finns på alla samhälls nivåer och på dövas bekostnad är det hörandes perspektiv som i regel är styrande. Sveriges Dövas Riksförbund definierar dövhet utifrån kultur. De beskriver att:

”Vi ser inte oss själva som funktionshindrade utan som en språklig minoritetsgrupp. I mötet mellan två teckenspråkiga finns inga hinder. Hindret uppstår i kommunikationen med det hörande samhälle som använder ett annat språk än vårt, ett språk vi inte hör” (sdrf.se).

Det kan jämföras med att en hörande person som inte behärskar teckenspråk är funktionshindrad i en teckenspråkig miljö. Stora skillnader mellan döva och hörande återfinns i den verklighetskonstruktion vi lever i utifrån sociohistoriska och kulturella positioner (Glickman, 2009).

I Sverige är en genomsnittlig siffra på antalet döva en promille av befolkningen, vilket innebär att det finns ca 8 000-10 000 döva personer (sdrf.se). Döva har oftast aldrig hört sin egen röst eller det talade språket, men kan använda rösten. De flesta döva barn, 95 %, föds in i hörande familjer där erfarenhet och kunskaper om döva saknas (sdrf.se). Idag innebär det bland annat att föräldrarna måste lära sig ett nytt språk. Dagens döva barn har rätt att växa upp i en teckenspråkig miljö och vissa kommuner erbjuder förskolor som är anpassade för döva och hörsel-skadade med teckenspråkig personal. Vid skolstart erbjuds döva elever att gå på specialskola eller inte-

grerad i hörande klass med teckenspråkig assistent som stöd (skolverket.se).

I Sverige finns lagstiftning enligt hälso- och sjukvårdslagen som säger att Landstingen via skattefinansiering har uppdraget att erbjuda kostnadsfri vardagstolkning till döva. Andra tolksituationer som inte bedöms som vardagstolkning kan beställas men debiteras då. Vid t ex arbetsplatstolkning finansierar arbetsförmedlingen tolkkostnaden, efter att arbetsgivaren ansökt om detta. Särskilda regler finns kring arbetshjälpmedel. Förutom tolkning erbjuds även övriga kostnadsfria hjälpmedel till döva såsom varseblivningssystem (blinkande lampor eller vibratorer vid dörr, telefon, baby- eller brandlarm mm), bildtelefon och texttelefon.

Glickman, (2003) beskriver det faktiska förhållandet att de flesta som arbetar professionellt med döva in facto är hörande. Kulturell självkänedom för hörande, betyder att värdesätta alla dimensioner av den dominerande hörande uppfattningen av dövhet, och sedan distansera sig från denna konstruktion (Glickman, 2009). På så sätt finns möjlighet enligt Glickman att på ett adekvat sätt närma sig döva. Glickman (2003) menar att den som är hörande och professionell inte själv kan avgöra om den har legitimitet i gruppen, utan det måste uppnås via en allians med döva, en trovärdighet i att förstå och kunna etablera en tvärkulturell legitimitet.

Glickman (2009) beskriver att funktionshinder som t ex dövhet är en social konstruktion, att det är ett sätt för människor att förstå dimensioner av mänsklig olikhet. Med detta menar Glickman att genom döva kan hörande bli medvetna att om att dövhet framställs på olika sätt, som en kulturell skillnad eller som ett funktionshinder. Glickman (2009) menar att för döva har dövheten ett positivt värde då den symboliserar gemenskap, språk och kultur. För hörande har dövheten ett negativt värde en tragisk omständighet.

Det är en komplex situation då hörande varit styrande och förtryckande över döva genom historien. Glickman (2009) menar att hörande bland annat har varit härskande i beslut kring dövas liv, i skolgång med förbud mot teckenspråk i skolan, integration av döva barn i hörande skolor, utfört olämpliga psykologiska undersökningar, olämpliga medicinska ingrepp (lobotomering, sterilisering, öron experiment mm), exkludering av döva i beslut i viktiga frågor som t ex utbildningspolitik och inom medicin som angår döva. Glickman summerar att döva blivit berövade sitt språk vilken resulterat i isolering från kommunikation. Utifrån ovanstående resonemang

kan döva betraktas som en förtryckt grupp. Glickman (2009) menar att tillvaron kan se annorlunda ut för förtryckta. Istället för att se en värld av möjligheter, kan de se en värld av barriärer, restriktioner och olika former av orättvisa.

Sveriges Dövas Riksförbund, SDR, har uppmärksammat samhällets tvivelaktiga behandling av döva. De beslöt vid sin kongress 2009 att arbeta för regeringens tillsättning av en sanningskommission. SDR hänvisar till tidigare missförhållanden i dövas historia där det hörande samhället varit härskande i beslut gällande döva, vilket gett allvarliga konsekvenser i dövas liv (Dövtidningen nr 6, 2011).

### Dövkultur

Backenroth (2001) menar att kultur inom familj, skola, arbetsplats handlar om ett förhållningssätt som delas av ett stort antal individer som har blivit utsatta för liknande miljöpåverkan med gemensamma livserfarenheter. Döva har en egen levande kultur som är fullt jämförbar med andra minoriteters kulturer i Sverige. En gemenskap bland döva har med tiden utvecklats en egen kultur. Döva har en gemensam historia med starka band, i många fall starkare med sina döva vänner än med sin familj. De delar det gemensamma teckenspråket och genom språket har självklara normer, värderingar och identitet vuxit fram, vilket delas av dem som ingår i gruppen.

Språk uppfattas på olika sätt beroende på den kultur vi kommer ifrån och är komplicerat med dess framställningssätt såsom nyanser och betoningar. Varje kultur har regler för hur kommunikation ska ske, vad som är opassande eller ohövligt och vad som är självklart och naturligt. Till det kommer en mängd detaljer som icke verbal kommunikation; kroppsspråk, ansiktsuttryck, blickar/ögonkontakt, men också turtagning och pauser/tystnad där signaler sänds ut som är olika beroende på kultur. För att lyckas i ett möte måste samma språk talas och användas på samma konkreta sätt.

”Det bärande i kulturen är den sociala samvaron och den obehindrade kommunikationen, känslan av tillhörighet och gemensam identitet” (Göransson & Malmström, 2002).

Precis som i alla kulturer pågår det ständigt nya sätt att behålla och utveckla kulturen och överförs från generation till generation på bland annat dövskolorna, dövföreningarna och genom Tv-produktioner. Även genom kulturella evenemang som samlar döva sprids dövkulturen vidare t ex Dövas dag, Open Sign

(öppen scen med teckenspråksframträdande), internationella sammankomster som världskongresser med mera.

De flesta döva lever sitt liv i en döv minoritet och med en hörande majoritet, vilket innebär att döva ständigt måste anpassa sig efter de hörandes kultur och normer. (Göransson & Malmström, 2002). Utifrån den dubbla kulturanpassningen kan döva ses som bikulturella, Göransson och Malmström skriver:

”Möjligheten att förhålla sig till båda kulturerna och att utan större hinder kunna växla mellan dem varierar bland annat beroende på språkkunskaper, kulturkompetens, personlighet, självkänsla och känsla av delaktighet. Att ständigt behöva anpassa sig till två olika kulturer är ansträngande och ofta frustrerande.” (Göransson & Malmström, 2002)

Hur väl denna anpassning till två kulturer fungerar är beroende på hur stora kunskaper och erfarenheter den döva har om de båda världarna. Backenroth (2001) använder begreppet *medierande döva*, det vill säga döva som medierar utgör en länk mellan dövsamhället och det hörande majoritetssamhället. Även teckenspråkiga hörande kan fungera som medierande personer och fungera som förmedlare mellan två olika kulturer. En medierande döv har förankring, definitionsmässigt, i både dövsamhället och i det hörande majoritetssamhället vilket innebär att de välintegrerade i två kulturer. Som hörande kan vi välja mellan olika grupper för social samvaro. Döva har oftast bara en grupp – dövgruppen. Om döva av någon anledning hamnar utanför sin språkliga tillhörighetsgrupp slår den psykosociala isoleringen obarmhärtigt hårt (Backenroth, 2001).

### Dövas kulturella förankring i arbetslivet

Fredäng, (2003), beskriver i sin forskning dövas liv i ett hörande samhälle. Hon menar att det uppstår svårigheter i arbetslivet i kontakten med hörande som inte behärskar teckenspråk. Fredäng menar att det kommunikativa avståndet mellan de hörande och döva individerna är för stort för att en relation ska kunna utvecklas. Ur ett kommunikativt perspektiv är olikheterna i det svenska språket och teckenspråket allt för stora, både i form av syntax, kontext och i det ”självklara” som finns underförstått mellan raderna för att relationer ska kunna utvecklas. Det krävs i så fall att den hörande lär sig teckenspråk med allt vad det innebär.

Rydberg (2010), skriver i sin avhandling "Döva och arbetsmarknaden i Sverige" om dövas position på den svenska arbetsmarknaden. Avhandlingen bygger på en studie med insamlad data från 2 144 döva personer i yrkesverksam ålder avseende arbete, utbildning samt försörjning i jämförelse med en referenspopulation om 100 000 personer. Studien visar bland annat att döva har en lägre utbildningsnivå än referenspopulationen, en högre arbetslöshet, lägre sysselsättningsnivå, deltar oftare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, är oftare anställda inom offentlig sektor samt har en lägre inkomst i jämförelse med referenspopulationen. Rydberg beskriver att dövheten i sig indikerar en *master status*. Det vill säga den starkaste identitetsmarkören i yrkeslivet är dövheten, övriga statusförhållanden blir sekundära.

Backenroth (2001) definieras integrering på arbetsplatsen som känslan av delaktighet och tillhörighet i arbetsgruppen, såväl fysiskt som känslomässigt, socialt och kulturellt. Enligt Backenroth är döva på arbetsplatsen oftast fysiskt integrerade utan att för den skull uppleva psykosocial integrering. Backenroth konstaterar att på många arbetsplatser ses mötet mellan döva och hörande inte som kulturmöten, då dövas första språk är teckenspråk och inte delas med den hörande majoriteten.

Arbetsgivare inom olika branscher tillfrågades i en enkätstudie om vad som karakteriserar individer, som är svårintegrerade på en arbetsplats (Backenroth, 2000). Resultaten fokuserade på avsaknad av personliga kompetenser, till exempel att inte passa in i arbetsgruppen beroende på personlighet. Som exempel kan nämnas en omogen personlighet, inte känna lojalitet med gemensamma mål i organisationen och bristande flexibilitet. Andra karakteristiska visade sig vara invandrarbakgrund, funktionshinder och socialmedicinska handikapp (t ex drogproblem). Dessutom visade resultatet på oförmåga att kommunicera, inte vara öppen och tillgänglig, inte kunna etablera kontakt, avsaknad av formell kompetens, avsaknad av främmande språk eller dagens datateknik. Backenroth (2002) beskriver vidare att det är svårt för icke-funktionshindrade kollegor att förstå vad funktionshindrade kollegor kämpar med på en arbetsdag och vad det innebär i arbetslivet. Hon belyser upplevelsen av att inte känna tillhörighet i arbetsgruppen, att få arbetsuppgifter som inte ligger under eller över kompetensnivån, att få information, att få stöd och vägledning vid behov, att få möjligheter till kompetensutveckling och att kunna behålla fotfästet på arbetsmarknaden.

Backenroth, (2000) menar även att ledarskapet

har betydelse för den funktionshindrade på arbetsmarknaden. Ledaren är den i organisationen som kan fungera som en mentor i arbetslivet och överbrygga den eventuella kulturella klyfta som finns mellan funktionshindrade och icke-funktionshindrade kollegor. Detta menar Backenroth förutsätter nya organisationsmodeller, stödsystem och sociala nätverk på arbetsplatsen.

### Döva i Östergötland

Idag bor 113 barndomsdöva personer inom Östergötlands gränser (Tolkcentralen, Östergötland läns landstings uppgift, 2011-05-01). Vi uppskattar dock att det saknas personer i sammanräkningen. Det vill säga de som inte använder teckenspråkstolk eller de som valt att inte använda sig av Tolkcentralens andra resurser. Det gäller även döva personer med andra funktionshinder, som exempelvis förståndshandikapp, vilka kan återfinnas på olika boenden som inte är kända för oss. Dessa personer är inte heller föreningsanslutna då de lever utanför dövkollektivet. Det är en omöjlig uppgift för oss att uppskatta hur många faktiska personer det kan handla om.

Döva som bor inom Östergötland idag är i huvudsak mellan 40-85 år. Förklaringar till åldersfördelningen kan återfinnas i valet att stanna kvar i Örebro efter genomförd utbildning, eller flytt till någon storstad, där många andra döva finns. Tidigare flyttade döva oftast tillbaka till hemkommunen till föräldrarna. I Östergötland fanns förr möjlighet till arbete bland annat i textilfabriker, väverier samt annan fabrikstillverkning. Detta har förändrats i och med nedläggningar av industrier och fabrikstillverkningar i Östergötland, vilket försvårade för döva att hitta arbetsgivare och lämpliga arbetsuppgifter. Detta medförde att många döva blev utan arbete och i förlängningen blev förtidspensionärer.

Samhällsutvecklingen under 1990- och 2000-talet fokuserar på individuella krav på arbetstagaren där krav på förmågor och utbildning ständigt ökade. Vi ser en allt mer komplicerad tekniskt- och kommunikativ utveckling, vilket kan försvåra dövas möjligheter att få en ingång till arbete. Backenroth (2000) beskriver att funktionshinder är ett av flera hinder sett utifrån arbetsgivarnas perspektiv, vilket skulle kunna tolkas som att samhället, med sitt ökade krav på kompetenser, ställer allt större krav på arbetskraften. Funktionshinder utgör då endast en av många andra barriärer för att få tillträde till arbetsmarknaden.

## 2.4 Kommunikation och interaktion

I denna del avser vi slutligen kortfattat nämna den teoretiska referensram som vi funnit lämplig. De olika teorierna vi valt beskriver språk, kommunikation och interaktion och tolkas utifrån ett individperspektiv.

En gemensam tvåvägskommunikation är en förutsättning för att samtal med resonemang, argumentering och utbyte av tankar och idéer skall kunna genomföras. Kommunikation och interaktion är grundläggande för alla människor och innebär möjlighet att dela med sig av upplevelser, värderingar och tankar. Vid kommunikationsbrist försvagas möjligheten att diskutera och utvecklas som människa. Kunskapsluckor skapas och delaktighet och interaktion med andra blir påtagligt nedsatt. Kommunikation kräver ett språk och i normalfallet tillägnas detta under uppväxten. Barnet observerar sin omgivning, lyssnar och tolkar budskapet utifrån olika reaktioner från omgivningen (Wellros, 1998). Barnet drar egna slutsatser och därmed bygger upp och omorganiserar sina kognitiva strukturer, sin referensram och sin världsbild genom en aktiv hypotesprövning.

I skolåldern upptäcker barnet att det talade språket kan överföras till skriftspråk. Det skrivna språket har egna regler och motsvaras inte av det talade språket. Barnet lär sig språket och betydelsen i form av begrepp. Begreppen har en bestämd mening som bygger på gemensam förståelse för de som talar språket. Dessa bildar tillsammans med andra närbesläktade begrepp ett förfinat nätverk av individens tidigare erfarenheter, känslor, minnen och andra associationer. Det kallar Wellros (1998) för kognitiva strukturer, deras uppgift är att skapa ordning i sätet att tänka. Det underlättar även abstrakt tänkande och ger verktyg för kunskapsförmedling och meningsutbyte men även för inlärnin av ny kunskap.

Det finns inte två språk som är tillräckligt lika varandra för att kunna anses representera samma sociala verklighet. Världarna i vilka olika samhällen lever är separata världar och inte bara samma värld betecknad på olika sätt. Den feedback eller återkoppling som individerna får är avgörande för den fortsatta kommunikationen. Återkopplingen kan ske verbalt såväl som icke-verbalt och genom återkopplingen markerar vi vårt budskap. Återkoppling kan förstärka ett beteende, men för att kunna ta till sig återkoppling fodras perception. Med perception avses det som individen uppfattar, bland annat motpartens verbala och icke-verbala beteenden (Hargie & Dickson, 2004).

### Symbolisk interaktionism

Hur människan genom interaktion med andra utvecklas beskriver Mead, Blumer och Charon med fler genom symbolisk interaktionism. Vi presenterar här kort grundresonemang som vi funnit betydelsefulla för vår förstudie. Blumer (1998) påvisade tre grundantaganden. Det första antagandet är att människor agerar gentemot objekt baserat på grundval av *objektets mening* för individen. Blumer menar att vi bedömer människor i förhållande till betydelsen i den sociala kontexten, objektets mening för individen definieras utifrån upplevelsen av dess värde. Det andra antagandet är att betydelsen av sådana händelser härrör från, eller uppkommer ur den sociala interaktionen människor emellan. Det tredje och sista antagandet är att dessa händelser beaktas av individen, tolkas och modifieras genom tolkningsprocess (Blumer, 1998). Förenklat innebär detta att teorin beskriver hur vi relaterar till varandra och hur vi analyserar vår sociala verklighet. Människan skapar genom interaktion sociala strukturer, men även individens identitet. För att kunna utveckla en identitet krävs ett språk och språket hjälper till att forma jaguppfattningen.

Mead (i Ritzer, 2009) menar att jaget uppstår genom sociala processer och relationer mellan människor. Utan sociala erfarenheter kan inte jaget uppkomma. Charon (2007) menar att ta någon annans roll innebär att se något ur en annan människas perspektiv, det vill säga att kunna föreställa sig något och kunna skapa en bild av hur någonting är eller hur någonting upplevs. Utvecklingen av jaget styrs av förmågan att omedvetet inta andra individers position, alltså att reflektera.

Sociala handlingar sker mellan två eller flera personer och gesten är grundmekanismen i den sociala processen (Ritzer, 2009). Gesten från en person fungerar som specifika stimuli för att framkalla socialt riktiga respons hos mottagaren. Den fysiska gesten som utförs är inte planerad utan sker med automatik och utan avsikt att påverka mottagaren medvetet. Mead (i Ritzer, 2009) kallar dessa omedvetna handlingar för *icke signifikanta gester*. Som motsats till dessa gester benämner Mead de gester som är medvetna som *signifikanta gester*. Gesterna blir till signifikanta symboler när de väcker tänkt respons hos mottagaren och anger på så sätt en viss betydelse. Det innebär att kommunikation i begreppets fulla mening inte är möjlig utan *signifikanta symboler* (Ritzer, 2009). För att symboler ska bli förståeliga måste de ha samma innebörd för alla i individens omgivning (Blumer, 1998). Mead i Ritzer (2009) tillskriver de



signifikanta symbolerna en central funktion, då de möjliggör mentala processer, det mänskliga tänkandet. Det skrivna språket är ett ytterligare exempel på symboler. Om läsaren inte kan tolka innebörden symboliskt, kan denne inte förstå språket och dess betydelse (Angelöw & Jonsson).

Med *definition av situationen* menas den process som leder till de val en människa gör. Med det menas att människor agerar efter hur de uppfattar situationen, inte hur situationen är i realiteten. Vår reella värld, det som individen upplever, kommer att vara avgörande för hur individen agerar (Charon, 2007). Individens handlande avgörs av hur individen har definierat situationen och hur symbolerna har uppfattats (Trost & Levin, 2010). Det är i mötet med andra som människor upptäcker vilka beteenden som accepteras och att varje individs egen identitet skapas i kommunikation med andra (Nilsson & Walde-marsson, 2007). Individen själv väljer att interagera med dem eller de som bekräftar individens identitet och således undviker att interagera med dem som inte bekräftar identiteten (Fredäng, 2003). Ensamhet och frånvaro av nära relationer har en destruktiv verkan. Däremot ger en stark social förankring hos en individ större motståndskraft mot förluster och motgångar.

#### Att klassificeras som avvikande

Goffman (2009) beskriver upplevelse av utanförskap som stigma eller *stigmatisering*. Han menar att individen som avviker på ett icke önskvärt sätt från våra förväntningar besitter ett stigma. Begreppet är en beskrivning på en egenskap hos en människa som ses som djupt nedsättande. Goffman (2009) avser tre olika huvudtyper; Kroppsliga missbildningar (ex funktionshinder), fläckar på den personliga karaktä-

ren (ex alkoholism, eller arbetslöshet), samt tribala stigma (ex ras och religion). Oavsett stigma har alla samma sociologiska drag:

”en individ... som skulle ha accepterats i det vanliga sociala samspelet... har en egenskap som inte kan undgå uppmärksamhet och som får dem av oss som möter honom att vända sig bort från honom och bortse från de anspråk på gemenskap med oss som hans övriga egenskaper i och för sig kunde ha motiverat” (Goffman, 2009 s.14).

Omgivningen vidtar diskriminerande åtgärder, varigenom de på ett effektivt sätt, om än oavsiktligt, reducerar den stigmatiserades möjligheter till ett fullvärdigt liv. Goffman (2009) menar vidare att vid dessa situationer möts individer av förnekelse och avvisning, vilket innebär att de signaler som sänds ut inte bekräftar individens bild av sig själv. Med andra ord förnekas på det sättet den andres existens som människa. Då självbilden byggs upp genom speglingar och reaktioner från andra finns det risk att negativa känslor tar över och jaget försvagas. Känslan som återstår handlar om att individen som människa är meningslös och värdelös. Om detta bemötande från omgivningen upprepas under lång tid finns risk att jaget raderas och upplöses (Goffman, 2009). Den stigmatiserade har oftast kännedom om sin situation och sina brister, vilket medför att individen skapar strategier för att undvika känslor av skam. Detta åstadkoms genom att individen skapar sig en egen bild av sig själv där tillkortakommandet inte finns (Goffman, 2009). Eftersom individen blir bedömd utifrån synintryck uppstår det en diskrepans mellan den virtuella och den faktiska identiteten hos individen i fråga.

## 3. Metod

I vår förstudie har vi valt en kvalitativ, beskrivande metod som utgår ifrån att försöka se verkligheten utifrån den intervjuades perspektiv. Möjlighet ges att försöka förstå informanternas upplevelse utifrån deras sociala kontext och perspektiv (Bryman, 2007). Valet av metod inbegriper även möjligheten att förklara och ge förståelse för hur individen och eller gruppen uppfattar sin situation och sin omvärld. Som undersökningsmetod valdes flera varianter, intervjuer i grupp men även individuellt samt enkäter. Valet av metod syftar till att uppnå så stor tillförlitlighet som möjligt och säkerställa att fler individer kom till tals. Metoderna kompletterar varandra väl. De metoder som användes i kartläggningen var enkäter, djupintervjuer individuellt, samtalsintervjuer i grupp samt fokusgruppsmetod med kvalitetskarta.

### 3.1 Genomförande

Innan genomförandet av intervjuer och enkätutskick påbörjades, resonerades ingående i arbets- och styrgruppen om olikheter som finns mellan grupperna döva och hörande. Vi valde att uppmärksamma faktorer som kultur, språk, kommunikation och identitet för att öka vår förståelse för likheter och olikheter. För att genomföra intervjuerna utan att riskera att förlöjliga eller starta processer hos informanterna som vi inte kan hantera, förbereddes frågesamtalen noga.

Vid intervjutillfällena, i grupp eller enskilt, ställdes frågor kring förutbestämda teman eller endast en frågeställning. Utformningen kring detta förklaras närmare under varje resultatdel senare i texten. Gemensamt var att informanterna gavs tid till att formulera sina svar och gavs möjlighet till egna associationer kring de ämnen som togs upp under intervjuerna. Utrymme lämnades för informanterna att svara med egna ord och reflektera kring frågor med möjlighet att uttrycka sina känslor, upplevelser och erfarenheter. Våra informanter hade innan intervjutillfället fått veta att intervjun skulle komma att inriktas på upplevelser utifrån arbetsperspektiv. Inga frågeställningar var i förväg presenterade.

För att öka möjligheten till att uppnå förståelse och samspel under våra intervjuer, utsågs den i vår arbetsgrupp som är teckenspråkig att anta rollen som samtalsledare. Den med något mindre teckenspråksfarenhet antog rollen som bisittare och se-

kreterare, med frihet att komplettera med följdfrågor och inlägg. Genom att vi använde ett redan upparbetat förtroende mellan intervjuare och informanter antog vi att vi ökade möjligheterna till att nå närmare den innersta kärnan hos de intervjuade. Detta medförde att vi kunde ha direktkontakt med våra informanter utan att använda tolk. Genom förkunskap om intervjupersonerna samt erfarenhet av döv-kultur och teckenspråksavläsning ökade möjligheten att uppnå en väl avvägd samtalsnivå. Trots grundliga förberedelser går det inte att förutse vilka reaktioner som kommer att uppstå vid intervjuer. Det föreligger alltid risker med att närma sig frågeställningar som informanten inte är van att diskutera.

#### Enkät

Enkäterna utformades på en A4-sida kombinerat med kryssfrågor och skrivsvar. Med i utskicket fanns en broschyr om projektet samt ett beskrivande följebrev. Samtliga delar utformades med ett förenklat skriftspråk för bästa läsbarhet, utan att förlora innehållets betydelse. Språkets utformning var av yttersta vikt då vår erfarenhet från arbetet med döva visar att många har svårt att tillgodogöra sig det skrivna språket. Språkets utformades i syfte att få så tillförlitliga svar som möjligt i enkäten. För den som önskade erbjöds teckenspråks översättning från Tolkcentralen.

För att maximera närheten i enkätutskicket valdes att använda Östergötlands Landstings Tolkcentralens befintliga adressregister över teckenspråkiga tolkanvändare, efter godkännande från Landstingets jurist. Utskicket gjordes av Tolkcentralen och svarskuverten var adresserade tillbaka till Tolkcentralen som följaktligen mottog alla enkätsvar. Enligt den skriftliga informationen i följebrevet i utskicket så förmedlades dessa vidare till projektledaren. På enkäten gavs möjlighet att kryssa i och godkänna projektledarens vidare kontakt, alternativet var att inte kryssa i och alltså välja att förbli anonym.

#### Fokusgruppsmetoden med kvalitetskarta

Metoden bygger på att deltagare med liknande levnadsvillkor sammankallas för en gruppintervju där endast en frågeställning berörs. Vid gruppintervjuerna har deltagarna varit döva och varaktigt sjukskrivna eller ålderspensionärer. Fokusgruppsmetoden rekommenderas när det föreligger en skillnad i förståelse eller kommunikation mellan olika grupper och

målet är att förbättra förhållandet. Denna metod ska inte förväxlas med en traditionell fokusgrupp där allt som sägs antecknas, och spelas in för att sedan analyseras. I detta fall formulerar deltagarna en kvalitets-karta vilket blir ett resultat som sedan kan analyseras. För att uppnå en gemenskap och en trygg miljö där åsikter blir sagda bör deltagarna kunna identifiera sig med övriga i gruppen. Alla i gruppen ska komma till tals, vilket är diskussionsledarens uppgift att ansvara för. En observatör finns med som fungerar just som observatör, men också som protokollförare vid mötet och antecknar det som gruppen kommer överens om. Tidsramen är max två timmar, vilket möjliggör fokusering på alla delar i processen för deltagarna. Innan samlingen upplöses finns ett färdigt resultat i form av en kvalitets-karta, vilken delas ut till samtliga deltagare på plats.

### Gruppintervju och djupintervju

Gruppintervju i samtalsform som metod användes i samtal med hörande teckenspråkiga kollegor till döva arbetstagare samt döva med varaktig sjukersättning. Individuella djupintervjuer som metod användes vid intervjuer av arbetslösa döva informanter, döva i arbete, invandrade döva, ungdomar samt hörande arbetsledare utan teckenspråkskunskaper. Båda formerna av samtalsintervjuer genomfördes utifrån förvalda teman som berörde samhällsstöd, arbete, trivsel och kommunikation. Som tidigare var en samtalsledare och en bisittare/sekreterare. Intervjuerna pågick under cirka en timme.

### Gemensamt för Urval

Döva deltagande informanter valdes ut från de inkomna enkätsvaren. Detta gällde dock inte de med invandrarbakgrund, då de inte svarat på enkäten, utan de valdes därför ut med hjälp av personkännedom. De hörande teckenspråkiga informanterna valdes utifrån ett bekvämlighetsurval. En strategi var att sprida urvalet av informanter till flera av Östergötlands orter. Direktkontakt togs via bildtelefon, mejl eller sms med de personer som var aktuella och föll inom ramen för projektets avgränsningar. Vi väljer att benämna samtliga intervjupersoner med ”informanten” eller ”informanter”.

### 3.2 Etiska övervägande & reflektioner

Innan intervjuerna påbörjades förklarades syftet med intervjun för informanterna och den garanterade anonymiteten. Samtliga informanter gav sitt samtycke innan intervjuerna påbörjades. Informanterna förstod syftet med undersökningen och att möjlig-

het fanns att avböja enstaka frågor eller helt avbryta intervjun. Innan avslutad intervju ställdes frågan om det var något intervjupersonen önskade att tillägga.

Kvalitativa studier fokuserar på individen, vilket innebär att det kan vara mer komplicerat att skydda informanternas identitet. Den döva populationen är påtagligt liten, vilket innebär att det kan vara lätt att identifiera deltagarna. Därför väljer vi av etiska hänsenden att dölja och skydda deras identitet på så sätt att inga personuppgifter, namn, kön, bostadsort eller arbetsplats redovisas i resultatet. För att skydda våra informanter gjordes noga avvägningar över vad som publiceras i förstudien av det insamlade materialet. Förstudien har haft de grundläggande forsknings-etiska principer som är antagna av Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet som utgångspunkt.

Då förståelse om döva och deras kultur finns i Dövteamet innebär det att tolkningen av det insamlade materialet görs med viss språklig och kulturell förståelse. Med ett kritiskt förhållningssätt till det insamlade materialet tror vi oss kunna bevara objektivitet under tolkningsprocessen, men samtidigt försöka få fram textens mening utifrån det perspektiv intervjupersonen haft. Trots det kan vi aldrig fullt ut sätta oss in i det perspektiv våra informanter har eftersom vi inte själva är döva.

Då vi har kännedom om att samtalsämnet kring upplevelser av livssituation i relation till arbete är ovant för våra informanter, valde vi att närma oss ämnet försiktigt. Trots personkännedom och kunskaper om målgruppen fanns risken att våra informanter känner sig i underläge gentemot oss som intervjuare av anledningen att vi är hörande och de är döva. Det finns risk att informanterna kan uppleva att de befinner sig i beroendeställning till oss, då vi inom ordinarie tjänst kan träffa informanterna i olika livsskeden. Då vi är medvetna om detta reflekterade vi noggrant över hur intervjutillfällena skulle utarbetas och bli så avspända som möjligt. Vi tror att vår yrkesroll i Dövteamet ses som positiv och att vi uppfattas av våra informanter som hjälpare och möjliggörare. Detta innebär att ett förtroende finns upparbetat, vilket skulle kunna bidra till att balansera det eventuellt negativa i den ibland känsliga intervjusituationen. Förtroendet kan även bidra till en öppenhet för att på så sätt nå den innersta kärnan i frågeställningarna.

### 3.3 Projektets aktörer

Projektets initiering kommer från Dövteamet i Östergötland och har möjliggjorts med medel från Samordningsförbundet Centrala Östergötland. Linköping kommun, Leanlink, Råd & stöd har varit projektägare.

Katarina Mattsson, projektledare, (Linköpings kommun) ansvarig och drivande i projektet enligt uppsatt projektplan. Vilket bland annat inneburit att samordna, förankra, informera, knyta kontakter, sammankalla styrgruppen och dokumentera det insamlade resultatet.

Övriga medlemmar i Dövteamet Östergötland, Clarie Rasmussen Öberg och Elisabet Nylund från Tolkcentralen, Landstinget i Östergötland, deltog fortlöpande i projektets alla delar med viss arbetstid per vecka och deltog vid de flesta intervjuer och studiebesök.

Som styrgrupp med regelbundna träffar har dessa fungerat:

Karin Dahmén, Verksamhetschef, Råd och Stöd Linköpings kommun, ersatt från den 1 september 2011 med Monica Du Rietz, Verksamhetschef, Råd och Stöd Linköpings kommun,

Peter Strid, Verksamhetschef, Tolkcentralen, Landstinget i Östergötland, Clarie Rasmussen Öberg, Elisabet Nylund, Tolkcentralen, Landstinget i Östergötland.

Som ämneskunnig referensperson har till viss del dövpsykolog Sven-Erik Malmström konsulterats.

## 4. Resultat och analys

Totalt män och kvinnor	Ålder år:	arbetar	Sjukskriven	Arbetslös	Linköping	Norrköping	Finspång	Motala	Mjölby	Annan ort
4	18-30	2 2 stud.			1		1	1		1
6	31-40	4	1	1	1	2	2	1		
15	41-50	11	2	2	6	5	2		1	1
10	51-60	10			2	4	4			
5	61-65	1	3	1	2	2				1
11	65 <				4	7				
Totalt: 53		30	6	4	16	21	9	2	1	3

Figur 1: Beskriver det totala resultatet av inkomna enkätsvar.

Män	Ålder år:	Jobbar	Sjukskriven	Arbetslös	Linköping	Norrköping	Finspång	Motala	Mjölby	Annan ort
3 st 2 stud.	18-30	1			1	1	1			
3 st	31-40	2	1	1	1	1				
6 st	41-50	4	2	3	1	1		1		
9 st	51-60	9		2	3	4				
2 st	61-65	1	1	1					1	
4 st	65 <			3	1					
Totalt: 27		18	4	10	6	7	1	1	2	

Figur 2: Beskriver männens resultat av inkomna enkätsvar.

### Jag har jobbat med:

Hantverkare (8), pedagogiskt arbete (4), städ och skötsel (7), verkstadsarbete (6), omsorg (1) livsmedel (3)

### Jag är utbildad till:

Yrkesinriktad gymnasieutbildning (10), lärlings utbildning (3), universitets utbildning (2), ingen utbildning eller har inte uppgett någon utbildning (12)

Kvinna	Ålder år:	Arbetar	Sjukskriven	Arbetslös	Linköping	Norrköping	Finspång	Motala	Mjölby	Annan ort
1	18-30	1		1						
3	31-40	2	1		1	1	1			
9	41-50	7	2	3	4	1			1	
1	51-60	1			1					
3	61-65	1	2	1	2					
9	65 <			1	6		1	1		
Totalt: 26		12	5	6	12	2	2	1	1	

Figur 3: Beskriver kvinnornas resultat av inkomna enkätsvar.

### Jag har jobbat med:

Hantverkare (2), pedagogiskt arbete (2), städ och skötsel (6), verkstadsarbete (6), omsorg (5), administrativt arbete (1), livsmedel (2).

### Jag är utbildad till:

Yrkesinriktad gymnasieutbildning (5), lärling/KY- utbildning (2), universitets utbildning (2), ingen utbildning eller har inte uppgett någon utbildning (17).

Under resultat- och analyskapitlet redovisas enkätresultatets sammanställning. Det är en övergripande enkät som alla teckenspråkstolks användare i Östergötland fått möjligheten att svara på. Efter det följer det insamlade intervjumaterialet från de åtta olika delkategorier vi valt att dela in förstudien kring.

Ordningsföljden i rapporten presenteras enligt:

*Döva* arbetslösa, sjukskrivna, invandrare, ungdomar, äldre samt arbetande.

Därefter följer:

*Hörande* arbetsledare och kollegor till döva utan teckenspråkskunskaper och slutligen hörande kollegor till döva med teckenspråkskunskaper.

Efter genomförda intervjuer påbörjades kodningen av det insamlade materialet. För att underlätta förståelse för innehållet plockades de mest signifikanta svar ut som föll inom ramen för de syften och mål som kartläggningen utgick ifrån. Vi såg tidigt att det fanns flera gemensamma nämnare i svaren oberoende av person eller intervjuad grupp. Allteftersom kodningen pågick framkom samstämmighet i dövas upplevelse av arbete eller avsaknad av arbete. Samstämmighet i upplevelse uttrycks även från hörande kollegor och arbetsledare som är intervjuade.

### 4.1 Sammanställning enkäter

Enkätutskicket, genomfördes första veckan i maj 2011 och skickades till 115 teckenspråkstolksanvändare mantalsskrivna i Östergötland. Två enkäter kom på retur med hänvisning till att personen har flyttat utan att meddela ny adress. Inkomna enkätsvar uppgår till 53 personer, vilket innebär en svarsfrekvens på 46 %. Av dessa är 30 personer i arbete, 6 personer är sjukskrivna, 4 personer är arbetslösa och 11 personer är över 65 år. Av de inkomna svaren var 27 män och 26 kvinnor.

I enkäten ställdes frågor om ålder, kön, sysselsättning, yrke och utbildning. Utifrån de svar som inkom bestämde vi oss för att inte redovisa exakta yrken och utbildningar, av flera skäl. Dels kan frågorna ha missuppfattats av de tillfrågade på grund av begränsade kunskaper i skriven svenska och dels för att kunna bevara anonymitet för personerna som

svarat. Istället väljer vi att beskriva yrken och utbildningar indelade i mera allmänna yrkes- och utbildningsområden.

I resultatet (se tabeller intill) se vi att många har gymnasiegrund med yrkesinriktning och endast några har gått vidare till högre utbildning. Detta resultat tycker vi överensstämmer med Rydbergs (2010) slutsatser om dövas lägre utbildningsnivå i jämförelse med hörande.

### Analys av enkäter

Det är endast knappt hälften som svarat på enkäten, för analys av det insamlade materialet hade en högre svarsfrekvens varit att önska. Utifrån de inkomna enkätsvaren tycker vi oss se ändå att några intressanta särdrag kan tydas. **Se tabeller sid 20.** Det kan utläsas att grupperingen som varit flitigast med att svara, antingen redan är i arbete eller över 65 år gamla, något som överraskade oss i resultatet. Vi trodde att de personerna som befinner sig utanför arbetsmarknaden skulle vara mest angelägna om att besvara enkäten, men så blev inte resultatet. Det samlade inkomna enkätunderlaget visar påfallande låga siffror på arbetslösa och sjukskrivna. Detta är något som vi inte riktigt känner igen från dövteamets verklighet, då många har uttryckt längtan efter ett arbete. De individer som engagerat sig i att besvarat enkäten verkar de som är mest förankrade i arbetslivet.

Många som är i arbete idag har fått stöd av dövteamet också i olika andra sammanhang, men även på arbetsplatsen. Kanske de fått större språklig förståelse genom att vara ute i arbetslivet och blivit tryggare i att kunna svara på enkätfrågor. Den äldre gruppen som har besvarat enkäten kan ha gjort det utifrån angelägenhet att göra rätt för sig, eller av rädsla att neka något som en hörande har påkallat. Vi har intryck av att många av dem som valt att besvara enkäten ser sig själva som bikulturella döva, att de är landade i både den hörande och den döva kulturen. Det kan också vara så att de med bäst svenska kunskaper är de som svarat. Andra med sämre kunskaper kan ha valt att inte delta för att de upplever det generande att inte förstå bättre av den skrivna texten.

Vid den här typen av enkätförfrågning tror vi att en individs livssituation kan vara avgörande för om man väljer att delta eller inte. Om en person befinner sig utanför arbetsmarknaden kan detta i sig innebära

ett utanförskap som medför passivitet och handlingsförlamning, vilket gör att denna avstår från att svara på enkäten. Det kan också vara så att förfrågningar kring det ämne som egentligen är ytterst aktuellt för individen ändå aktivt väljer bort sin medverkan. Vi menar att individen kanske känner ett svagt stöd från samhället och vill av den anledningen inte medverka till att svara på frågor från just samhället. Det kan också vara så att de känner sig provocerade då ämnet är känsligt. Individen kan känna sig förbigången på många sätt från samhällsstödet och reagerar på samma sätt som de uppfattar att samhällsstödet reagerar på dem. Ritzer (2009) menar att individen inte kan bli en fullödig samhällsmedlem förrän samhällets gemensamma vanor och attityder har internaliserats i aktören. Detta är en viktig process då aktören prövar samhällets attityder mot sig själv och reagerar på samma sätt som samhället.

En annan anledning till varför individer valt att inte delta kan bero på en misstänksamhet om hörandes eventuella dolda agendor. Vi i Dövteamet har inte samma funktionsnedsättning som de tillfrågade och det kan i sig utgöra ett hinder utifrån våra eventuella okända motiv för denna undersökning. Det finns också alltid en risk med att göra skriftliga enkäter till döva då språkliga missförstånd kan orsaka hinder i besvarandet av enkäter och felaktiga tolkningar av instruktionerna och syfte.

Under bearbetningen med de inkomna enkäterna upptäcktes felaktiga svar på utbildningsnivå och yrkesbeskrivning. Gemensamt för de felaktiga svaren är att utbildnings- eller yrkes nivå som uppges inte stämmer med den faktiska utbildningsnivån eller yrkesutövning. Detta tolkar vi inte som ett försök att höja sin egen status, utan som att personerna i fråga själva är övertygade om att de uppgett korrekt information. Alternativt kan anledningen vara att svaga kunskaper i svenska språket medfört inkorrekta svar.

För att befästa hur många barndomsdöva individer vi har idag i Östergötland valde vi att redovisa en grov uppskattning baserad på personkänedom. Vår bedömning av siffrorna är: 5 arbetslösa, ca 30 sjuk-skrivna, ca 55 döva i arbete/sysselsättning. Till dessa siffror tillkommer personer vi inte har personkänedom om, samt döva inom särskilda gruppboende t ex inom LSS. Antalet döva visade sig inte vara så stort inom Östergötland. Vi anser dock att det faktiska antalet är sekundärt, då behoven är det primära utifrån individnivå.

## 4.2 Arbetslösa

I vår förstudie var gruppen arbetslösa i klar mino-

ritet. De som står utanför arbetsmarknaden visade sig tills största delen ha ersättning från försäkringskassan och kan därför inte i denna sammanställning räknas till de arbetslösas grupp. Individuella temabaserade djupintervjuer har genomförts med två personer, som vid intervjutillfällena var arbetslösa. Informanterna är mantalsskrivna i olika städer inom Östergötland. Vi ställde frågor specifikt för arbetslösa om upplevelse av egenmakt, kommunikation och bemötande från arbetsförmedlingen och tidigare arbetsgivare. Vi ställde också frågor om deras kompetens och vision om framtida arbete.

### Kommunikativa barriärer

Båda våra informanter började sina tankegångar kring de kommunikativa barriärer de stött på, både på tidigare arbetsplatser men också på Arbetsförmedlingen. De kommunikativa strategier som användes var läppavläsning eller skriven svenska.

Det är svårt att läppavläsa, då är det lite bättre att skriva. Då är jag mer trygg.

Det är alltid så att man måste skriv. Så har det varit på alla jobb jag haft. Tolk kom nästan aldrig. De andra pratar med varandra. det vill jag också, men kan inte. Alla var tråkiga.

Vid inbokade besök på arbetsförmedlingen har teckenspråkstolk alltid varit beställd. Hörande och döva tillhör olika kulturer och har skilda språk, vilket kan vara komplicerat i möten dem emellan. För att viss förståelse för varandra ska uppstå krävs att de inblandade försöker se verkligheten även ur den andres perspektiv.

Under en period hade en av informanterna på en av sina arbetsplatser en kollega som denne jobbade nära, en hörande kvinna som visade mycket intresse för informanten. Samarbetet beskrivs som att fungera bra, för att hon ville att det skulle fungera. Men kvinnan blev plötsligt sjuk och kom aldrig mer tillbaka.

Jag vet inte vad som hände med henne, det var aldrig någon som berättade, jag vet inte om hon lever eller är död, hon bara försvann, bara borta, jag har undrat vad som hände.

Vi ser att ovisshet är något som genomsyrar dövas dagliga liv. Det är alltid någon annan som har makten över information och återkoppling till personerna är näst intill obefintlig. Detta är endast ett

exempel ur många där en döv inte fått veta relevant information.

### Vill förändra

En av informanterna beskrev sin yrkesbana med att dövkonsulenten placerade personen på olika arbetsplatser genom åren. Personen själv säger sig inte varit delaktig utan det var dövkonsulenten som avgjorde vilken arbetsplats som var aktuell. Detta bekräftas även av den andra informanten som berättade att dövkonsulenten alltid var den som ordnade jobb till döva efter skolans slut. Denna dövkonsulent beskrevs som en hörande person men kunde teckenspråk och brydde sig om döva.

Han ordnade jobb till alla, sen kom han på besök o kollade att allt fungerade på jobbet. Han brydde sig om oss döva. Men det är länge sedan det fungerade så...

Vi tror att denna historiska återblick som våra informanter gör har stor betydelse för vilka förväntningar som finns idag på arbetsförmedlingen. Vi kan se att dövkonsulenten var den som tidigare tog beslut utifrån sin kontext med syfte att få så många döva i arbete som möjligt. Vi uppfattar att den dövkonsulenten varit en allierad person till döva, till både för- och nackdel.

Vidare berättar en av informanterna om erfarenheter kring att vilja påverka sin arbetssituation till det bättre med att ytterligare en döv skulle anställas för att få känna samhörighet. Men oberoende av arbetsplats har önskemålet alltid avvisats från chefs-håll, utan förklaring till varför.

Dom förstår inte hur det är att inte höra... neej, de förstår oss inte...

På frågan kring vad våra informanter skulle vilja jobba med om de själv skulle få välja yrke kommer det fram att yrket inte spelar så stor roll. Dock blir det tydligt att en av våra informanter aldrig vill jobba ensam döv igen på en arbetsplats. En dröm finns om att svarva, men uttrycker att det är farligt med tanke på att synen är det sinne som fungerar som kompensation för dövheten. Den andra informanten uttrycker att denne är händig och vill jobba med något praktiskt.

Aldrig mer ensam döv, jag blir bara sämre och sämre...

Bara jag har döva arbetskamrater så kan jag jobba med vad som helst. Men jag vill inte städa!

Önskedrömmar kring arbete visar sig inte innehålla särskilt stora pretentioner ur ett perspektiv, då de säger att det räcker med att det finns någon mer döv. Ur ett annat perspektiv är just det önskemålet ett betydande krav då våra informanter vill ha någon att prata med. Något som hörande tar som en självklarhet på sitt arbete varje dag. På frågan om våra informanter skulle vilja arbeta på en teckenspråkig arbetsplats får vi förvånade ansiktsuttryck till svar. De förklarar att visst skulle det vara underbart, men att det inte finns sådana arbetsplatser.

### Arbetsförmedlingen

När vi kommer att tala om vad arbetsförmedlingen gör idag för att hjälpa informanten till arbete, blir denne upprörd och berättar om besvikelsen över att aldrig få ett jobb. När vi börjar tala om kontakten med arbetsförmedlingen uppmärksammar vi ett plötslig förändrat kroppsspråk hos vår informant. Kroppsspråket övergår från lugnt till framåtlat ag-gressiv.

Informanten berättar att inget händer och att arbetsförmedlaren har bytts ut flera gånger under året som informanten varit arbetslös. Vidare uttrycks en förvirring över vart denne ska vända sig för att få svar, vilken mejladress som förfrågan ska skickas till.

Jag vet inte vad handläggaren heter, de har bytt flera gånger, jag vet inte vad de gör på arbetsförmedlingen, jag bara får vänta och vänta.

Informanten berättar vidare att denne fått beskedet om att vänta på kallelse och avvakta. Men informanten uttrycker misstänksamhet mot arbetsförmedlaren kring att denne säkert inte orkar ha med döva att göra. Denna slutsats drar informanten efter att flertalet gånger gjort förfrågningar till arbetsförmedlingen om att inget händer och ändå inte fått några svar kring sin situation. Vår informant säger sig inte kunna påverka sin situation och det enda besked denne upplever sig få är att avvakta besked.

Jag känner mig ledsen och besviken, arbetsförmedlingen lovade att hjälpa mig men det har de inte gjort. Dom luras bara och säger inte sanningen där.

Vår informant menar att handläggaren bara pratar och gör inget åt dennes arbetslöshet. Vidare uttrycker informanten oro inför framtiden och sin ekono-

miska situation som väntar om denne inte får ett arbete inom kort. Vilken typ av ersättning som väntar efter att A-kassan tar slut uttrycker sig informanten inte veta något om, däremot är oron kring den kommande ekonomiska situationen mycket tydlig.

Vi upptäcker under intervjuerna att våra informanter inte har några utvecklade strategier för att själva försöka lösa arbetslösheten. Båda berättar att de inte själva aktivt sökt jobb, utan istället väntat på besked och kallelser från sin handläggare. Våra informanter uttrycker att de upplever en misstänksamhet och ovilja från arbetsförmedlingen att var dem behjälpliga. Trots att de har upplevelser av detta gör de inget aktivt själva för att förändra sin situation.

När vi ställer frågor om regler som skulle kunna vara aktuellt för informanterna, bland annat jobbgaranti, fas 3, utvecklingsanställning, aktivitetserättning och så vidare får vi endast en oförstående min till svar.

Nej, jag vet inte vad du pratar om... jag har haft något aktivi... bidrag, vet inte vad det heter, men jag vet inte varför jag fick det.

Vi tycker oss se att information inte nått fram till de arbetsökande från berörda handläggare på arbetsförmedlingen. Det tror vi kan bero på okunskap från handläggarna att arbeta med döva och teckenspråkstolk, men också från den döva som inte frågat och gjort handläggaren uppmärksam på att otillräcklig information delgivits. Vi menar att då den döva och handläggaren inte delar varandras språk så uppstår hinder.

Vår andra informant beskriver att denne haft en engagerad handläggare under en period men tvingades att ändra efter en tid, efter den förändringen har inget hänt. Informanten uttalade önskemål att få tillbaka den tidigare handläggaren, vilket avvisades.

Hon var snäll, men jag har inte fått något jobb... den nya syns bara vara stressad...

Den nya sa att den var tvungen att ta över mig, varför vet jag inte.

Målet för arbetslösa döva är att få handläggaren att tillmötesgå deras behov av att få ett arbete. De strategier som den döva använder, tenderar enligt vår erfarenhet, antingen bli provokativa och aggressiva eller

följsamma där den döva låtsas ha förstått det sagda. Vi tycker oss se att reaktionen från handläggaren antingen antar en uttröttad och avig inställning till den arbetsökande då den kan visa på provocerande beteende, eller så tror sig handläggaren att informationen nått fram och att den döva har förstått det sagda.

Detta tolkar vi som omedvetna handlingar från båda parter som utgår ifrån att de båda förhåller sig till den givna kontexten utifrån deras egna tidigare erfarenheter, de gör en egen definition av situation. Charon (2007) menar att definition av situation är den process där människan agerar utefter hur den uppfattar situationen, inte hur situationen är i realiteten. Ur detta resonemang kan vi tolka de situationer som våra döva informanter beskriver som att de berörda i samtalet har gjort en definierat situationen på olika grunder.

#### Tidigare misslyckanden

Vidare beskriver informanten att flera praktikplatser har prövats genom åren men att ingen av dessa har fungerat. Upprepade misslyckanden beskrivs, det har handlat om missförstånd, kommunikationslöshet eller kollegor som inte varit snälla. Informanten menar att vissa praktikplatser varit direkt felplacementar på arbetsplatser som visat sig vara farliga när man inte hör, detta tycker denne att handläggaren borde ha tänkt igenom innan praktiken påbörjades. Praktikperioderna har avbrutits både av informanten men också av arbetsgivare som ansett att det inte fungerat av olika skäl.

Jag jobbade bra, koncentrerad på jobbet, men fick inte vara kvar. Jag tycker att företag ska anställa döva, varför är de rädda?

Jag är duktig att arbeta. Jag kräver att få ett jobb snart! Jag vill inte vänta mer.

De erfarenheter våra informanter berättar om med tidigare misslyckanden har präglat individerna starkt till att utveckla strategier som t ex förhålla sig passiva eller aggressiva i relationen med arbetsförmedlingens handläggare. Dessa individer har präglats av upprepade misslyckandena och i sin tur uteblivelse av bekräftelse i samband med arbete. Insikter om sin egen del i de upprepade misslyckandena saknas till mångt och mycket hos våra informanter. Vi upplever en ovilja att prata om dessa misslyckanden från våra informanter. I samtalet vill de visa en bild på att de gjort vad som förväntas av dem, men att andra inte

levt upp till förväntningarna.

Reaktionen av att inte vilja prata om tidigare misslyckande kan förstås genom Goffmans (2009) resonemang som beskriver att den som är stigmatiserad av sin omgivning oftast har kännedom om sin situation och sina brister, vilket medför att individen skapar strategier för att undvika känslor av skam. Detta åstadkoms genom att individen skapar sig en egen bild av sig själv där tillkortakommandet inte finns.

Omständigheterna ligger i vår mening till grund för upplevda misslyckanden. Det kan också finnas förklaring i att språkbruket blir allt för komplicerat och byråkratiskt från handläggarens sida och att det ibland bemöts av en aggressiv framtoning. Det kan även vara för orealistiska ställda förväntningar på varandra. Det resonemanget kan förklara att den döva inte agerar, eller frågar mer om sin situation då den befinner sig i underläge gentemot handläggaren. Detta sammantaget anser vi bidrar till att personerna aldrig möts på ett samspelat plan.

#### Sius stöd

En av våra informanter avslutade intervjun med att tala om ett exempel då en Siuskonsulent blev inkopplad och skulle vara behjälplig vid introduktionen på en arbetsplats. Detta slutade dock med att situationen var svårarbetad eftersom en tolk också behövdes för att klara kommunikationen då Siuskonsulenten (Särskilt introduktions- och utbildningsstöd som Arbetsförmedlingen erbjuder) inte var teckenspråkig.

Det var skit, vi kunde inte prata, det funkar inte att ha en tolk också, det blir för många personer, de andra bara glodde!

Vidare berättar våra informanter om hur svårt det är att smälta in på en arbetsplats när både en Siuskonsulent samt en tolk ska finnas med under introduktionen. Det känns utpekande och svårarbetad när så många måste vara med. Önskan om att ha en Sius som är teckenspråkig enig och ses som det bästa alternativet av våra informanter vid introduktion på en ny arbetsplats.

#### 4.3 Varaktigt sjukskrivna

Vid tre olika tillfällen och formationer intervjuades personer, samtliga med varaktigt sjukersättning. Totalt intervjuades sex personer. I en gruppssammanskomst användes fokusgruppsmetoden med kvalitetskarta som intervjumetod, då deltog tre personer. Vid nästa sammankomst var det en person som blev

djupintervjuad, slutligen genomfördes en temabaserad gruppintervju där två personer deltog.

Då metoderna skiljer sig åt och de olika intervjukonstellationernas resultat till viss del skiljer sig åt väljer vi att redovisa de olika intervjuerna var för sig, i ovannämnda ordningsföljd.

##### 4.3.1 Fokusgrupp med kvalitetskarta

Inbjudan att delta på sammankomsten skickades ut till fem personer boende inom samma kommun, tre av dessa valde att delta vid intervjun. Informanterna vid detta tillfälle har olika erfarenheter från arbetslivet, samtliga har någon gång arbetat i sitt liv, någon har inte arbetat på många år medan någon har praktiserat och arbetstränat under senare tid. Alla våra informanter fick beslut om förtidspension för mer än fem år sedan. Grundorsakerna till personernas sjukskrivningar varierar från värk och/eller stress till arbetsbrist.

Vid detta tillfälle ställdes endast en fråga som hela diskussionen förhöll sig till utifrån delfrågorna vad och hur, resultatet diskuterades fram i gruppen och betydelsen värderades slutligen med poängsättning.

Frågan var: *Vad är viktigt för att du ska klara av att börja arbeta igen och må bra?*

Vem som sagt vad framgår inte i resultatet och gruppen lovade varandra sekretess inom gruppen, det vill säga att inte föra vidare till andra, vem som sagt vad. I samband med gruppssamtals avslutande fick samtliga deltagare en utskrift av den gemensamma kvalitetskartan, resultatet. (se nästa sida)

Arbetsförmedlingen och försäkringskassan stötar inte döva på rätt sätt.

##### Reflektion i grupp

Till en början tyckte gruppen att det var en svår frågeställning och att hade svårt att formulera vad som utmärkte sig som viktigt för att få ett arbete. **Se kvalitetskarta nästa sida.** Under diskussionens gång visade sig att den frågeställning som låg till grund för fokusgruppen, var något som gruppen tidigare aldrig hade funderat och reflekterat kring. Gruppmedlemmarnas åsikt hade tidigare aldrig uppmärksammats av någon och det var heller inget som de hade diskuterats inom gruppen. Efter en lite långsam start började dock diskussionerna ta form och alltefter samtalet fortgick kunde våra informanter mer och mer ringa in särdrag som de upplever som viktiga.

Vi ser här hur omgivningens bemötande över tid

## Kvalitetskarta varaktigt sjukskrivna

Fokusgrupp med varaktigt sjukskrivna döva personer.

Frågeställning: Vad är viktigt för att du ska klara av att börja arbeta igen och må bra?

VAD är viktigt?	HUR ska det vara? (Fet text bedömdes av gruppen som viktigast)	Hur viktigt är det? 1,2,3 poäng
Kommunikation	Flytande Teckenspråk varje dag, (önskedröm) Spelar ingen roll om hörande eller döv, (bara viljan finns)	2
Bra gemenskap Må bra	Inte diskriminerande- Bra atmosfär Inte mobba - respektera varandra	2
Bra arbetskamrater Bra chef	Inte förtrycka - uppmuntra Inte provocera - samarbeta Inte elak – hänsyn mot varandra	3
Arbetsledare	<b>Omsorg om alla anställda</b> Motverka mobbing Stoppa osämja Upprätta respekt för varandra Hänsyn Ser varje anställds behov Hejda och stoppar pågående konflikt <b>Arbetsledare som man kan lita på</b> Vara gränssättare	<b>6</b>
Information	Arbetsmöten, Fördjupad information till alla anställda. Teckenspråkstolk vid behov Eget ansvar till förstärkt information.	2
Motivation	Tråkigt att vara hemma, utanförskapet är stor. Arbetsträna för att se sin egen kroppsförmåga Mjukstarta på arbetsplatsen Rätt jobb anpassad för mig <b>Anställning, lön och ekonomisk trygghet</b> <b>Hörande Dövkonsulent med dövkunskap</b>	1 2 <b>4</b> <b>15</b> <b>8</b>

### Fokusgruppen summerar det gemensamma resultatet:

- Viktigaste med att få ett arbete är att få mer pengar, en lön, det ger ekonomisk trygghet.
- Vi alla behöver få motivation och mod för att jobba igen, alla vi vill jobba.
- Vi är trötta på utanförskap och att vara sjukskrivna. Det är tråkigt att bara vara hemma.
- På arbetet behöver vi en bra chef, arbetsledare och arbetskamrater. Trots att vi har viss utbildning så får vi inget jobb, varför?
- Döva arbetar flitigt eftersom vi inte hör så koncentrerar vi oss på jobbet. Hörande kan bli avundsjuka när chefen berömmar oss.

inte bekräftat dessa individer tillräckligt. Vilket vi ser hänger ihop med att språket inte delas av den döva och övriga samhället och begränsar möjligheten till individens egen utveckling. Detta i kombination av språklig deprivation i olika nivåer har medfört svårigheter att föreställa sig en tänkt abstrakt situation och utvärdera den genom reflektion (Gulati, 2003). Vi anar även att en tradition till viss del i dövkulturen finns att inte reflektera sin egen del i ett sammanhang. Vi tror att detta kan bero på trauman och besvikelsen som är så djupgående tidigt i livet bidrar till att egna känslor trängs undan.

Gruppen formulerade till en början alla argument i inte-satser. Till exempel inte diskriminerande, inte elak, inte mobba och så vidare, detta tolkar vi är ett sätt att formulera mer bekant sätt, det vill säga att de utgår från sina tidigare erfarenheter och verklighet från arbetslivet. Vi upplever inte-satserna som självupplevt, att informanterna har erfarenheter från att ha varit utsatta för diskriminering och annan misskrediterande behandling från medarbetare och chefer.

Till en följd av detta valde vi att tillsammans med gruppen resonera oss fram till motsatsord till det negativa inte-satserna. Processen i gruppen skapade en fantastisk nyskapande diskussion. Att leka med ord och innehåll uppskattades mycket av gruppen som visade stor kreativitet att hitta rätt formulering och betydelse. Trots det stora engagemanget visade det sig mycket svårt att föreställa sig och formulera sig kring något som inte är självupplevt. De arbetserfarenheter som gruppen hade, visade sig vara mycket dåliga, alla uttryckte att de aldrig någon gång trivs på en arbetsplats.

Vi tolkar att gruppens individuella upplevelser är sammankopplade med arbetssituationer där negativ bekräftelse förekommit. Interaktion betyder att människor med hjälp av språket och symboler, agerar och interagerar med varandra och att detta påverkar bägge parter i interaktionen. Detta i sin tur ger upphov till hur människan uppfattar sig själv som social och unik varelse, vilket bildar människans identitet (Trost & Levin, 2010). På vilket sätt en människa upplever sig själv eller på vilket sätt hon upplevs av andra skapar människans sociala identitet (Ritzer, 2009). Vi kan se att identiteten våra informanter sammankopplar med arbetssituation är en svag social identitet.

### Önskedröm

Vi tolkar det som en svårighet för gruppen att abstrakt föreställa sig en verklighet som de själva aldrig

upplevt eller har erfarenhet av. Under diskussionerna närmade sig gruppen försiktigt ämnet teckenspråk. Gruppen var överens om teckenspråkets betydelse och att utan det fungerar inte kommunikationen. Samtidigt uttryckte gruppen att det räcker att någon är snäll och visar lite intresse för dem som individer, för att de skulle må lite bättre på arbetet. Att föreställa sig ett arbete där flera kan teckenspråk låg långt bortom föreställningsförmåga för våra informanter. Någon skrattade till lite hånfullt och kommenterade att, det skulle endast kunna ske i en önskedröm!

### Misslyckandenas konsekvenser

Trots självupplevda återupprepade misslyckande på arbetsmarknaden, med provanställningar och praktikperioder som aldrig genererat en anställning, uttrycker samtliga informanter en längtan efter jobb och därmed en ökad ekonomisk trygghet. Detta är återkommande och uttrycks starkt genom hela samtalstillfället. Våra informanter formulerar sina tidigare misslyckanden främst kommer sig av att kommunikationen inte har fungerat att de känner sig totalt isolerade, utan möjlighet att prata med någon och utan att veta hur de ska förändra sin situation. Vidare uttrycks erfarenhet från att ha blivit svikna och sårade vid upprepade tillfällen vilket medfört negativa effekter på tilliten, de vågar inte lita på någon och det är kämpigt och svårt bli motiverad för att våga prova att arbeta igen. De upprepade misslyckandena anser vi bygger på klyftan från övriga i samhället och medför att känslan av utanförskap och avsaknad av egenmakten över sitt egna liv outhärligen pågår. Vi ser att frånvaro av bekräftelse genom livet är stark i hos våra informanter och visar sig dagligen genom negativa effekter för individerna.

Alla uttrycker att de upplever en mycket begränsad möjlighet att påverka sin livssituation, allt hänger på hur andra bedömer deras situation och vilken vilja andra har att förändra deras situation. Med andra menar gruppen i första hand arbetsförmedlare, försäkringskassa, dövkonsulent och arbetsgivare. Vi upplevde en kollektiv hållning kring reaktion på eventuellt jobb/praktikförslag på arbete från arbetsförmedling eller försäkringskassa. De menade att de inte vågar avböja ett jobbförslag oavsett hur lämpligt eller olämpligt förslaget är. Vi tolkar detta som rädsla att motsäga sig myndighetspersoner i kombination av rädsla att stå utan försörjningsmedel. Vi ser att handlingsutrymmet för döva ofta är begränsad på grund av kunskapsbrist om lagar och regler som gäller i samhället och på arbetsmarknad. Vi ser här även att viss varierad språklig deprivation (Gulati 2003),

finns i gruppen vilket starkt påverkar kunskapsinhämtning och omvandlandet av teoretisk fakta till praktisk vardagskunskap.

#### Vems är ansvaret?

Gruppen reflekterade och berättade hur det hade fungerat att få tag på ett arbete för ett antal år sedan. Likt de tidigare informanter som återfinns i delkategorin arbetslösa, gjordes jämförelser med dåtidens dövkonstulents arbete med döva. De berättade att det förr funnits en hörande teckenspråkig dövkonstulent som besökte företag och hittade jobb till döva. Efter att ha lokaliserat en lämplig arbetsplats tog dövkonstulanten med sig den döva individen till arbetsplatsen och introduktionen var igång. Efter anställningens start kom dövkonstulanten på regelbundna besök och försäkrade sig om att allt fungerade som det skulle på arbetsplatsen. Detta förändrades kraftigt när den personen gick i pension och en annan konstulent tog över. Av detta utläser vi att de intervjuade döva lever kvar i dåtidens förfarande och tänker att någon annan person, dövkonstulent från arbetsförmedlingen, är den som ska bevaka deras rätt och möjligheter till arbete och som sedan ska följa upp hur det fungerar.

Vi upplever våra informanternas medvetenhet och förståelse är begränsad i hur anskaffning av arbete fungerar. Då avser vi till Arbetsförmedlingens kravspecifikation där grundtanken är, att individen ska självständigt som möjligt ska skriva CV och aktivt söka arbete genom Arbetsförmedlingens databas och själv tar kontakt med olika arbetsgivare genom deras hemsidor. Vi ser att det framträder en tydlig övertygelse om att det är samhällets uppgift att ordna jobb åt alla. Vi ser vidare att våra informanter beskriver en föreställning av vad arbete betyder och vad som förväntas av en arbetstagare vilket vi upplever inte överensstämmer med verkligheten, kan vara att introduktionen på arbetsplatsen varit för otydlig, mycket tas för givet på arbetsplatsen att man inte tar upp det ”självklara”, att informanterna inte förstått företagskulturen och deras policy, och heller inte kan ta till sig det tysta kunskapen som alltid finns på alla arbetsplatser, till det krävs hörsel eller tydlig förklaringsmodell. På så sätt ser vi att våra informanter förväntar sig att någon annan ska ta ansvaret för deras situation. Vi ser kulturella krockar i hur verkligheten uppfattas, det kollektiva ”tänket” är mycket utpräglat hos döva medan övriga samhället anammat ett mer individuellt synsätt.

#### Varaktigt sjukskriven eller arbetsökande

En slutlig reflektion vi gör är att våra informanter

med varaktigt sjukersättning har svårt att identifiera sig med begreppen då de inte ser sig själva som varken sjuka eller förtidspensionärer, utan betraktar sig själva som arbetslösa och arbetsökande. Våra informanternas insikter kring begreppet varaktigt sjukersättning är att det symboliserar ekonomisk trygghet. De inser att för sin försörjning skall inte bör ifrågasätta för mycket och på så sätt riskera att förlora sin ersättning.

Det framkommer under fokusgruppen att våra informanter inte förstod vad försäkringskassans beslut kring varaktigt sjukersättning skulle få för konsekvenser i deras liv. Dessutom berättar informanterna att de inte vet varför försäkringskassan tog beslut om förtidspension då förklaringar kring beslutet aldrig klargjordes. En påtaglig misstänksamhet mot samhällssystemet uttrycks då de känner sig orättvist behandlade och att inte fått tillgång till kunskaper om regler och rutiner.

#### 4.3.2 Djupintervju

En djupintervju genomfördes med en person som idag delvis arbetar men uppbär även varaktigt sjukersättning. Frågorna handlade om upplevd livssituationen kring skolgång, arbete och sjukskrivning. Informanten som är barndomsdöv, berättade om sin svåra skolgång integrerad i en hörande klass under grundskolan. Först när vår informant kom till Riksgymnasiet för hörselskadade och döva i Örebro (RGH/RGD), kom denne för första gången i kontakt med teckenspråk. Då som först kunde informanten äntligen följa med i undervisningen, vilket blev en lättnad. Efter slutförd gymnasieutbildning var informanten arbetslös under flera perioder. Försök till att arbeta gjordes upprepade gånger på olika arbetsplatser. Dock misslyckades samtliga försök av olika skäl. Det vår informant främst beskriver så är det kommunikationslösheten som upplevs mest besvärande, att ingen på dessa arbetsplatser kunde förstå behovet av kommunikation.

Jag fick ingen information eller instruktion om vad som skulle hända, jag visste ingenting.  
En dålig arbetsplats!

Efter flera misslyckanden på arbetsmarknaden bildar vår informant familj och tar en paus från arbetslivet. Under den här perioden av livet upptäcks en fysisk skada på kroppen som gör att vår informant blir delvis varaktigt sjukskriven. Efter föräldraledighet erbjuds möjligheten att börja en anställning på ett socialt företag. Vår informant beskriver att även

här saknas teckenspråk men att innehållet av arbetsuppgifter är anpassade efter dennes dagsform och kroppsliga förmåga.

På arbetsplatsen har man gjort försök att underlätta för vår informant och tillsatt en assistent som fungerar som mentor och språkrör. Assistenten har som uppgift att förklara instruktionen så många gånger som behövs för att informationen ska bli tydlig och klar. Detta tog längre tid i början på anställningen och fungerar bättre nu efter några år eftersom informanten säger sig blivit van vid arbetet, men möjligheten finns hela tiden att ta en kontakt med assistenten och få den extra hjälpen och stödet som behövs. Vår informant uttrycker att utan assistenten skulle det vara mycket mer komplicerat.

Vid större gemensamma månadsmöten beställs alltid teckenspråkstolk, det är en arbetsledare som tar ansvar för att beställningen blir gjord. Vår informant beskriver detta som att fungera bra. Vid dessa möten informeras om varierade saker, men det kan handla om olika förändringar, både akuta och långsiktiga sådana.

I vardagssituationer beskriver vår informant att de flesta kollegorna väljer att se assistenten som en länk. Med andra ord så väljer de att prata direkt med assistenten som sedan får i uppgift att förmedla till vår informant om vad de vill, de undviker på så sätt direktkontakt med informanten. Arbetsledaren försöker dock att informera nya på arbetsplatsen hur de ska kommunicera med vår informant, till exempel att de ska vänta på ögonkontakt samt tala tydligt.

Avsaknaden av teckenspråk är mycket tröttnande, med det menar vår informant att all kommunikation är hänvisad till läppavläsning, vilket tar mycket kraft, det i kombination med den andra fysiska skadan gör arbetsdagarna påfrestande. När nya kommer till arbetsplatsen blir det än mer ansträngande, därför förklarar vår informant att krafterna inte räcker till mer än att jobba deltid.

#### Medvetna åtgärder och anpassningar

Efter många tidigare misslyckanden på arbetsmarknaden har denna informant funnit en arbetsplats som engagerat sig i vår informants specifika kommunikativa behov. Detta har medfört att vår informant beskriver arbetsplatsen som en bättre fungerande än de andra tidigare arbetsplatserna. Detta ser vi beror på att flera medvetna åtgärder har gjorts för att förbättra arbetsmiljön för individen. Trots alla de individuella anpassningarna eftersträvar dock vår informant en mer teckenspråkig miljö och känner sig isolerad i den hörande gruppen.

Vi tycker oss se att informanten befinner sig i underläge då all information måste gå via en assistent alternativt teckenspråkstolk. Möjligheterna till en naturlig direktkontakt med arbetskamrater och arbetsledning är minimal och komplicerar tillvaron för informanten och övriga kollegor. Detta medför att informanten upplever utanförskap trots seriösa försök till anpassningar på arbetsplatsen.

Då informanten upplever att situationen är mycket tröttnande är anpassningen av att vara halv sjukskriven väl avvägt. Vi tycker oss se att försäkringskassan här gjort en adekvat bedömning utifrån individens förmåga och kapacitet att anpassa arbetstid och sjukskrivning utifrån gällande förhållanden. Vi tror dock att vår informant i rätt miljö skulle kunna öka sin arbetstid och minska sin sjukskrivningsprocent om denne befann sig i en arbetsmiljö där teckenspråket var gällande.

#### 4.3.3 Temabaserad gruppintervju

Till gruppintervjun inbjöds fyra personer boende i samma kommun. Två personer meddelade förhinder medan de andra två personerna valde att delta. Informanterna vid detta gruppstillfälle hade olika erfarenheter av att arbeta, gemensamt var att de inte arbetat på många år. Grundanledningen till sjukskrivningarna varierade från skada, värk, stress till arbetsbrist. Båda faller under beslutet förtidspension, numer benämnt som varaktigt sjukersättning. Frågor ställdes under intervjun om upplevelse av att vara varaktigt sjukskriven, vad som hände när beslutet togs, delaktighet i samhälle och inställning till arbete.

#### Utelämnad

En av våra informanter beskrev målande hur sista tiden på arbetet såg ut med nedlåtande kommentarer och diskriminering från den närmaste chefen, genom bland annat fråntagande av arbetsuppgifter. Upplevelsen var en känsla av total utelämnelse, ingen hjälp fanns att få från någon i omgivningen eller från facket. Till sist var det en läkare som sjukskrev informanten, sjukskrivningen övergick så småningom till förtidspension, varaktigt sjukersättning.

Läkaren la huvudet på sned och sa att jag ser att du inte mår bra! Sen sjukskrev hon mig och sa att jag inte skulle stressa mer. Hon ringde till min arbetsplats och sa att jag inte skulle komma tillbaka på ett tag! Jag grät av lättnad.

Våra informanternas berättelser ger oss en känsla av stor utsatthet gentemot samhällssystemet. Det tror

vi bland annat beror på informationsbrist, i det här fallet, från försäkringskassan till de döva kring regelverket – en myndighetsutövning, där de döva står försvarslösa i sin situation. Detta har medfört stora oönskade konsekvenser för personerna i livet både rent ekonomiskt och medmänskligt.

Vår andra informant beskrev att en fysisk skada låg till grund för den varaktiga sjukersättningen. En informant berättar att det var tack vare en engagerad anhörig som följde med på mötet med försäkringskassan, som det blev förtidspension. Vår andra informant berättade att försäkringskassan inte erbjöd något alternativ, att det var sjukpension som gällde.

Jag visst inte vad som fanns, försäkringskassan sa bara att nu blir det förtidspension, det var tråkigt tyckte jag, jag var så ung. Men visst, jag hade ont.

Upplevelsen att förhandla med myndigheter beskrevs som att befinna sig i ett starkt underläge. Det var svårt att förstå vad som hände och vad besluten egentligen betydde. Ingen av informanterna förstod vidden av att bli sjukpensionär. Vidare berättade båda informanterna att de kände lättnad just i den situationen när de fick sjukpensionen. Känslan av lättnad att bli sjukpensionär berodde på den oro och/ eller värk som fanns vid den tidpunkten.

Just då var det så skönt att inte behöva gå till jobbet mer.

Båda uttryckte vidare att de inte trodde att det skulle bli livslångt, utan att de skulle återvända till arbetsmarknaden lite längre fram i livet. De uttryckte att det kändes ledsamt och att det aldrig skulle bli en ny chans till arbete.

Genom livet för våra informanter har någon annan tagit livsavgörande beslut åt våra informanter, det har uteslutande varit hörande i auktoritär position där dövas egna vilja inte har uppmärksamats. Följaktligen, trots medverkande tolk med uppdrag att överbrygga den språkliga barriären ser vi ändå att döva blir förbigången i beslutsförandet. Den döva har inte heller förstått innehållet och konsekvensen av det beslut som blir taget.

Vi ser att döva många gånger inte har förmåga att själv stoppa samtalet och be om ytterligare förklaring från samtalsledaren, eller bara berätta att denne inte förstått innehållet och behöver få det förklarat på ett förenklat sätt. Ansvar torde ligga hos den enskilda individen, i detta fall den döva, men vi ser att den utvecklade livsstrategin medverkar till att förmå-

gan till ansvarstagande brister. Vi ser även detta som inlärt beteende där man låter andra bestämma men det kombineras med att den döva individen inte vill verka okunnig eller obegåvad och på så sätt tappa ansiktet.

I en kommunikationssituation mellan individer är det den som besitter informationsmakt som får maktövertag. Med makten menas ett informations- och kunskapsövertag där den som äger informationen själv har möjlighet att välja vad som är viktigt och vad som förmedlas vidare.

#### Vill jobba

På frågan om de hade önskat återgå till arbete efter några år svarade båda att de visst önskat det, men inte till samma arbetsplats som de hade innan sjukskrivningen. Våra informanter beskrev en vilshenhet i att inte veta riktigt var de skulle vända sig ifall de vill ut och jobba igen. De beskrev situationen som att de bara hade väntat på att något skulle hända snart, att någon annan utifrån skulle ta en kontakt och erbjuda ett arbete, men inget hände. Åren har gått i väntan på något och nu kände de båda att det kanske är försent, att de är för gamla och att ingen arbetsgivare vill ha döva som arbetskraft.

Jag skulle bli utskrattad av arbetsförmedlingen om jag kom in där.

Samtidigt uttryckte informanterna att det skulle vara roligt med nya kamrater på en arbetsplats och känna sig delaktig i arbete, inte bara stå utanför det som alla andra har.

#### Ekonomi och oro

De beskrev sin livssituation med ambivalens i att vara varaktigt sjukskriven. Dels att det är långtråkigt att bara gå hemma och inte ha jobb och samtidigt är det förknippat med stark oro och osäkerhet för ekonomin. Man är rädd att förlora sin försörjning, som är den tryggheten man har idag. Dessutom tvivlade de på sin egen förmåga p.g.a. att de inte är vana att arbeta längre. Smärtan kanske kommer tillbaka och man orkar inte.

Jag vet inte vad jag klarar längre, tempot när man går hemma är långsamt. Hur det är på ett jobb vet jag inte. Kroppen kanske inte tål att arbeta.

Intervjun genomsyrades av en tro på sig själv och en önskan om att kunna bidra med något på en arbetsplats. Båda beskrev sig som duktiga och dugliga

arbetare, när de såg tillbaka på den tiden som de var i arbete.

Jag tycker om att vara ute bland folk, jag vill hjälpa till! Bara jag får veta vad jag ska göra så är jag bra på att jobba.

Jag kan göra enklare jobb.

När våra informanter tänkte på framtiden uttryckte de en oro inför den kommande ålderspensionen. De undrade hur stort pensionsbelopp de kommer att få och om den pensionen kommer att räcka. De menade att om de fick börja arbeta igen nu, skulle det höja ersättningen på ålderspensionen. De uttryckte att känslan av att vara nyttig och bidra med något, samt att få mer pengar, ligger som starkaste grund till att vilja få ett arbete.

Tänk om jag inte kan bo kvar, om pensionen inte räcker till hyran! Jag vill verkligen inte flytta, men jag vet inte hur det kommer att bli.

#### Hörande i maktposition

Berättelsen vi här tagit del av är något vi känner igen från Dövteamets tidigare kontakter med sjukskrivna döva personer. Det vi ser i detta fall är att försäkringskassan inte varit medveten om våra informanternas brister i förkunskaper kring sjukpension och andra regler. Detta ser vi som vanligt förekommande från hörande, i olika samhällspositioner, att de utgår från ett självklart antagande att mottagaren delar förkunskaperna med dem själva, och utgår således ifrån en outtalad utgångspunkt i samtalet (tyst kunskap) som blir ofullständig och diffus för den döva. Detta medför negativa effekter för den döva, detta trots att teckenspråkstolk deltar i mötet, så talar de inblandade inte utifrån samma utgångspunkt eller språk, således uppstår en kulturkrock med missförstånd som följd, där de inblandade tolkar det sagda på olika sätt.

Arbetsgivare hade förmodligen aldrig kunnat behandla en hörande arbetstagar på samma sätt, då denne förmodligen haft tillgång till både regelverk och en facklig organisation. En hörande arbetstagar hade troligen aldrig accepterat att bli utsatt för en sådan behandling utan att få hjälp. Här ser vi tydliga kopplingar till kommunikativt underläge då svenskan och teckenspråk är helt skilda språk.

Utifrån våra informanternas berättelser upplever tydligt hur samhället inte varit benäget att använda

de dövas möjliga resurser och att försäkringskassan inte heller haft verktyg och rutiner för att följa upp och ompröva eventuell arbetsförmåga. Detta tolkar vi som en socioekonomisk förlust när våra informanter uttryckt att de vill bidra med något till samhället.

#### **4.4 Döva invandrares förväntningar**

Totalt träffade vi fem personer som intervjuades individuellt. Samtliga har kommit till Sverige i vuxen ålder som flyktingar från krigsdrabbade utomeuropeiska länder. Då vi inte kunde identifiera någon invandrare från enkätsvaren, valdes intervjupersonerna ut genom personkännedom från våra tidigare yrkeskontakter. Gruppen invandrade döva visade sig till viss del vara komplicerad att närma sig, därför att personernas livserfarenhet och förutsättningar skiljer sig kraftigt åt. Under arbetet med kartläggningen visade det sig att personliga förutsättningar samt hemlandets historia utifrån kultur och religion, spelade stor roll för den individuella anpassningsförmågan i Sverige. Snabbt efter att intervjuerna inletts insåg vi att så pass stora skillnader inom gruppen finns som omöjliggjorde att föra dem samman i ett och samma resultat. För att underlätta förståelsen och analysen väljer vi därför att dela upp gruppen invandrade döva och vi väljer att belysa dem åtskilda, då vi uppfattar gruppernas olikheter som mycket omfattande.

Den ena gruppen av de invandrade personerna är de som i sitt hemland inte genomgått dövskola eller skolgång av något slag. Därmed är de personerna mycket språkfattiga i teckenspråk, samt analfabeter på sitt hemlands skriftspråk, vi bedömer det som att de har en allvarlig språklig deprivation. Vi benämner den gruppen: den språklösa gruppen.

Den andra gruppen av de invandrade personerna är de som haft tillgång till dövskola och utbildning i sitt hemland, där de hämtat in fakta- och språkkunskaper. Det inhemska teckenspråket är deras första språk. Vi benämner den gruppen: den språkkunniga gruppen.

Vi har inte kunnat hitta någon tidigare forskning i ämnet döva invandrare. Vilket gör att vi helt hänvisar att analysera deras livsberättelser utifrån annan forskning, då tänker vi främst på forskning om språklig deprivations konsekvenser.

#### Språklösa gruppen

Vid samtalen med personer som kommit till Sverige utan något språk, en allvarligt språkligt deprivation, blir det mycket komplicerat att tala om deras förväntningar på arbetsmarknaden. Trots våra kunskaper i svenskt teckenspråk hjälper inte det i kontakten



med dessa personer, som inte har något språk, varken talat, tecknat eller skrivet. Istället kommuniceras samtalet med en ofullständig språkform med allmängiltiga gester. Den här typen av kommunikation befinner sig på så ytlig allmän nivå att vi menar att det inte går att analysera svaren på ett relevant sätt. Det visade sig även att vi inte kunde få tillfredsställande medgivande från individerna att delta i denna kartläggning, eftersom de inte förstod syftet eller innehållet. Av den anledningen blir därför denna del av rapporten utan direkta intervjuvar. Vi beskriver istället de reflektioner vi gjorde under och efter samtal med dessa två personer och vid några tillfällen även med någon anhörig. Trots våra ärliga intentioner att verkligen försöka förstå dessa personer, gör vi bedömningen att vi inte lyckades använda gestuell kommunikation på ett tillfredställande vis.

Av anhöriga får vi veta att våra informanter brukar hjälpa till med hushållsarbete, men inget annat. Vi anar oss till att informanterna kan sakna förkunskaper kring betydande abstrakta ting så som samhällsuppbyggnad, statskick, skolgång, myndigheter och arbete. För att få dessa kunskaper krävs rent allmänt, ett gemensamt språk och utbildning, information från olika media, meningsutbyte människor emellan med mera. Dessa personers förvärvade kunskaper uppfattar vi främst är av praktisk karaktär. I vissa fall har personerna kunskaper om vissa praktiska göromål så som tvätta, laga mat, sy kläder som de lärt sig genom att observera och imitera. Hur mycket insikter av sammanhanget som personerna uppfattar är omöjligt för oss att uttala oss om, det krävs en mer omfattande och djupgående undersökning för att uttala sig om det.

Av de berättelser vi tar del av genom anhöriga framgår att våra informanter är helt beroende av någon person, oftast en anhörig, som sköter om att deras vardag fungerar. Nödvändiga myndighetskontakter som måste göras vid hitkomst utifrån t ex försörjning och uppehållstillstånd, har en anhörig tagit hand om. Men även på andra uppgifter som att sköta ekonomin och betala räkningar med mera. Vid några av fallen bor de intervjuade tillsammans med annan släkt och saknar således egen bostad, anhöriga bevakar personens intressen utan att för den skull vara god man. De här människorna upplever vi är juridiskt mer utelämnade än andra i samhället, eftersom de saknar kunskaper om hur de ska tala för sin sak. Vi bedömer att risken kan vara att de straffas hårdare av samhället när de inte kan förklara sig. Stora risker finns att de av okunskap missköter det som vi i Sverige anser vara självklart.

Alla invandrade döva får idag komma till Väst-anviks Folkhögskola i Leksand och läsa svenskt teckenspråk, motsvarande SFI utbildning (Svenska För Invandrare) för hörande. Våra informanter saknar de kunskaper som krävs för att bli inskriven på skolan och ta sig dit, de har varit beroende av att någon annan ombesörjt det. Den språkliga deprivationen, trots flera års vistelse i Sverige, kan vara på så allvarlig att individen i olika sammanhang kan riskeras att förväxlas med att vara förståndshandikappad. På så sätt kan felaktiga beslut tas, exempelvis utifrån lagstiftning kring LSS. Detta är något som dövteamet stött på vid upprepade tillfällen. Ur vårt perspektiv blir dessa personer offer för ett system på grund av sin språklöshet. Språklig deprivation kan bidra till att personen inte kan förklara sitt ställningstagande och tillgodogöra sig viss information, vilket kan leda till att samhället riskerar att klassificerar dessa individer som begåvningsvaga då det egentligen handlar om språkliga brister och inte brist på förmåga.

Att vara helt utan ett språk är ödesdigert för en individ på grund av inskränkningar i kommunikation, individuell utveckling, kognitiv förmåga och förståelse av omvärlden. Förutsättningar att i efterhand ta till sig ett språk och utveckla det, känns som en omöjlig uppgift. Viss kunskapsinhämtning och språkutveckling ser vi är möjliga, men är högst individuell beroende på inre kapaciteter. Utifrån Gulatis (2003) forskning kan vi se att riskerna är stora att döva barn som inte får tillräckliga språkliga kunskaper i unga år, riskerar att få livslånga kognitiva skador och språkliga brister. Språklig deprivation kan således bidra till kognitiva svårigheter vilket medför brister i förståelse att anta kritisk tänkande, analysförmåga och reflektion och anta någon annans perspektiv för den enskilda. Graden av språklig deprivation avgörs av hur lång språklöshet individen haft samt personliga förutsättningar. De här personerna kan ha levt i en språklös tillvaro i 20-40 år, vilket minskar förutsättningarna till att tillägna dig språkliga kunskaper eftersom deras kognitiva strukturer inte har stimulerats och utvecklats. Denna förmåga menar vi till stor del har gått förlorad hos dessa språklösa individer. De har dock erfarenhet från sin levnad som inte går att bortse ifrån och beroende på vad de inhämtat, trots begrepps- och språklöshet, avgör hur välfungerande dessa personer kan bli.

Resursslöseri både här men också i sitt hemland, vi träffat dessa tidigare utanför intervjuerna då vi fått tidigare kännedom om deras levnadsförhållande innan i hemlandet...

Genom samtal med anhöriga förstår vi att det

finns fall där den döva individen endast befunnit sig i föräldrahemmet, ibland undangömd, i hemlandet. I vissa länder finns inga skolor för döva och familjerna kan ha valt att helt isolera den döva från omvärlden. Bara denna omständighet skapar stora acklimatiseringsbesvär för den enskilda individen vid hitkomst och är också mycket komplicerat att förhålla sig till för omgivningen, vilket också kan påverka det stöd som samhället ger.

### Språkkunniga gruppen

Vi har intervjuat fyra personer från utomeuropeiska krigsdrabbade länder med skilda erfarenheter och uppväxtvillkor. Gemensamt har varit att de alla gått dövskola i sitt hemland. Det underlättar avsevärt att samtala med döva personer som kommit till Sverige, i vuxen ålder, om de genomgått dövskola i sitt forna hemland. Vid våra intervjuer framkommer att alla våra informanter gått dövskola i hemlandet och fått utbildning i svenskt teckenspråk efter hitkomst. Den grad av språklig deprivation är i regel inte av allvarlig karaktär då de redan hade en språklig grund att stå på när de kom till Sverige. De som fått möjlighet att genomgå dövskola har under uppväxten skapat en identitet kopplad till dövheten.

Efter några år i Sverige fick jag gå på Väst-anvik o lära mig svenskt teckenspråk och lite skriven svenska också, det är svårt att skriva.

Trots kunskaper i det svenska teckenspråket märks kulturella och religiösa skillnaden. Det forna hemlandets kultur ligger djupt rotat hos de informanter som vi intervjuat. De säger sig ha en stark koppling och samhörighet till anhöriga och kamrater med samma kulturella bakgrund, oavsett om de hör eller inte.

Mitt landsfolk hjälper varandra när det behövs, släkten också.

I intervjuerna framkom att individerna ofta uppmuntrades från sina släktingar att hjälpa till med försörjningen inom familjen genom att genomdriva olika idéer kring arbete.

Jag och min bror jobbade med många olika saker i hemlandet, jag är duktig på att fixa saker som är trasiga. Alla måste hjälpa till.

Resonemang som vi tagit del av våra informanter visar att de har höga förväntningar på att få en egen

försörjning genom arbete oavsett den egna förmågan och kapaciteten. Vi tycker oss se att våra informanter visar en stark initiativförmåga och företagsamhet. Däremot kan vi se att de ofta saknas rätt och komplett information med missförstånd som följd om vad som gäller utifrån lagtexter.

Jag behöver inte utbildning, jag kan redan... jag vill bara ha ett jobb, jag kan lära mig vad som helst!

Vi tycker oss se att denna inställning ibland kan medföra en något förenklad bild av vad samhället kan erbjuda och bidra till att förväntningarna inte överensstämmer med verkligheten. I kombination med uppmuntran från familjen kan resultera i många bakslag för individen. Vi anar en kulturkollision då hemlandet inte kräver samma typ av formell utbildning för att utföra vissa arbeten.

Trots avsaknad av korrekt formell utbildning vill man ha jobb som till exempel hantverkare av något slag, som kräver formella krav så som licens eller gesällbrev. Det visade sig under intervjuerna att det är svårt att samtala kring detta, då våra kulturella skillnader väsentligt påverkar våra olika verklighetsuppfattningar. Vi ser att insikter om formell kompetens som krävs för att få utföra vissa arbeten saknas.

Arbetsförmedlingen fattar inte att jag kan jobba, jag är duktig på att jobba, jag tror att jag vill starta egen firma istället! Det är omöjligt att prata med försäkringskassan de fattar ingenting. Jag vill jobba!

Någon ville starta en egen rörelse inom ett hantverk och önskade få startkapital från samhället. När det blev avslag på denna önskan var det svårt för personen att förstå varför avslaget kommit.

Dom diskriminerar döva! Det enda de säger är nej, nej, nej!

När vi frågade vidare på hur rörelsen var tänkt att drivas, hyreskostnad, lön och övriga kostnader som finns inom ett företag, möttes vi av helt oförstående blickar och axelryckningar. Ingen förståelse eller kunskaper visade sig finnas om hur ett företag drivs. Vi tycker oss se att initiativförmåga och driv dessa personer visar tas inte till vara från samhället på grund av många komplicerade lagbundna hinder. Vi anser att detta är ytterligare ett exempel på kulturkrockar, i hemlandet fanns inte samma komplicerade byråkrati

som här i Sverige.

Om svenskfödda döva har ett bikulturellt förhållningssätt, så har döva invandare minst trippla kulturer att förhålla sig till. Det innebär att kulturkrockar förekommer med den svenska kulturen, hemlandets kultur och dövskulturen i Sverige. Döva invandrare kan uppleva en dubbel stigmatisering, både från det hörande samhället på grund av sin dövhet samt sin utländska bakgrund, därtill kommer svårigheter att bli accepterade och bekräftad i den svenska dövgemenskapen.

#### 4.5 Ungdomars attityd till arbete

Då vi saknar denna grupp i Östergötland försvårades kontakten med gruppen ungdomar. Målet i vår kartläggning var att intervjua fem personer som genomgår sista året på riksgymnasiet för döva i Örebro och är på väg ut i arbetslivet. Detta visade sig vara komplicerat att få kontakt med denna grupp, därför är vårt resultat i detta avsnitt inte tillfredsställande. Två stycken djupintervjuer har genomförts, en djupintervju med en person som går sista året på gymnasiet och en person som gick ut gymnasieskolan för ett par år sedan.

##### Boende

Vår gymnasieungdom uttrycker direkt vid påbörjad av intervjun att denne inte vill att skolan ska sluta. Denna informant uttrycker vidare att Örebro är en bra stad att bo i om man är döv, att det finns gott om kompisar som är döva, att det finns mötesplatser att gå till som saknas i hemkommunen. Med bävan konstaterar vår informant att det efter studenten förmodligen blir tvingande att flytta hem till någon av sina föräldrar.

Jag har nog inget val, jag måste  
nog flytta hem igen...

Informanten berättar att bestämmelserna kring studentboendet bara sträcker sig till avslutad gymnasieskola, därefter måste rummet på studentkollektivet lämnas. Detta innebär att informanten har svårt att se möjligheter att stanna i Örebro då denne inte varken har en egen lägenhet eller egen försörjning.

Vi kan se att gymnasieskolan erbjuder trygk miljö för de döva eleverna med en teckenspråkmiljö som är identitetsbekräftande. Ensamhet och frånvaro av nära relationer har en destruktiv verkan, däremot ger en stark social förankring hos en individ större motståndskraft mot förluster och motgångar (Nilsson & Waldemarsson, 2009).

Vår andra informant bor fortfarande kvar hemma hos sina föräldrar. De valde att flytta med hela familjen Örebro inför vår informants skolstart i grundskolan.

Hela familjen flyttade med året jag fyllde 7 år  
och dövskolan började.

Detta uppger båda våra informanter är ganska vanligt att döva barns familjer i tidiga år valde att flytta hela familjen till Örebro, utifrån det döva barnets behov för sin skolgång. En förklaring som återkommer är att föräldrarna inte ville att någon annan skulle uppfostra deras barn eller att de inte ville förlora kontakten med sina barn. Genom att många föräldrar valt att flytta med sitt barn så kan det betyda att teckenspråk blivit ett gemensamt språk i dessa familjer.

##### Arbete och utbildning

Vår gymnasieinformant uttrycker sig ha förväntningar på arbetslivet och att denne ska göra allt som står i dennes makt att skaffa ett jobb. Vidare uttrycks att yrkesvalet inte kommer att styras efter genomgången gymnasieinriktning. Det viktigaste målet är att få tag på ett jobb, oavsett innehåll. Stora förhoppningar om att faktiskt lyckas få ett arbete formuleras av informanten. Denne säger sig vara beredd på att själv söka jobb, både via internet men också fysiskt genom att söka upp olika företag där denne skulle kunna tänka sig att arbeta. Vår informant säger sig vidare ha rätt personlighet för att inte ge upp och att det gäller att våga söka jobb även om det skulle kunna kännas jobbigt.

Jag ska bara söka o söka jobb, jag ger inte upp.

Informanten uttrycker en osäkerhet kring vad arbetsförmedlingen kan hjälpa till med i jobbsökandets process. Genom äldre kompisar tycker sig informanten uppmärksammat att det gäller att själv söka jobb, om man ska lyckas. Vi uppfattar att vår informant har en stark dövidentitet och stark självkänsla. Människan tenderar att bete sig på det sätt som bäst överensstämmer med sin identitet eller den önskade identiteten (Arnold m fl, 2005). För att kunna utveckla en identitet krävs ett språk och språket hjälper till att forma jaguppfattningen. Vi tycker oss se att den starka identitetsförankringen rustar den döva ungdomen att våga gå ut i "den verkliga världen" efter skolans slut.

Vår andra informant berättar att denne redan

har flera misslyckanden bakom sig och har provat flera olika yrken och arbetsplatser. Av olika orsaker har det inte blivit någon fortsättning med anställning.

Jag har provat några jobb, men... nej.

En av våra informanter fokuserade genomgående på de möjligheter som finns och inte på de eventuella hindren. Vår andra informant har trots sin unga ålder redan blivit märkt av flera misslyckanden och har utvecklat en mer pessimistisk bild på framtiden. Denna livssyn kanske fanns innan misslyckandena men det är inget vi vet något om. Vi tror att de personliga egenskaperna kan vara avgörande för hur de individuella resonemangen går.

Ingen av våra informanter uttrycker att de vare sig fått information om vidare högre utbildning eller säger sig vara intresserade av det, men att de har kompisar som ska eller har gått vidare i en högre utbildning. Vår informant som fortfarande går på gymnasiet säger att de ännu inte fått någon förberedelse för yrkeslivet i skolan, men hoppas att mer information kommer under sista terminen, efter det stundande jullovet. Dock uppger denne att de i flera perioder haft yrkespraktik under gymnasietiden och att det varit nyttigt erfarenhet, att få prova på att jobba på riktigt.

Gemensamt för våra informanter är att de vill ut och jobba och på så sätt uppnå självständighet. Vår gymnasieinformant är väldigt tydlig med att denna levit självständigt och klarat det mycket bra, från och med att gymnasieutbildningen startade. Det innebar en flytt hemstaden ifrån föräldrahemmet till Örebro.

Jag har blivit van att vara självständig,  
jag klarar mig själv!

Vår informant upprepar den bävan denne känner inför att kunna tvingas flytta hem till hemstaden och bo hemma hos en förälder igen. Denne menar att motivationen att skaffa en egen försörjning är mycket stark just av den anledningen.

Dock påpekar informanten, inte till vilket pris som helst, trivsel på det kommande arbetet är en viktig faktor.

Självklart ska jag fixa ett jobb, men trivs jag inte då vill jag inte vara kvar. Eller kanske en provmånad o sen kan jag säga om det passar eller inte.

Båda våra informanter kan tänka sig att avbryta en

anställning om de inte trivs. En av informanterna menar att det gäller att prata med chefen om att det behövs ändringar på arbetsplatsen så det ska fungera för den som är döv, vill inte chefen ändra på de sakerna så är det bättre att söka annat jobb och sluta jobba där.

Vår andra informant säger att det inte hjälper att säga vad man tycker, det går inte ändra på något på arbetsplatserna i alla fall.

Chefer lyssnar inte på döva... det är bättre att  
prova jobba ett tag och sen sluta  
om det inte fungerar.

Båda är överens om att ett bra sätt att starta ett jobb på är med en provanställning, prova en månad för att sen se om de själva tycker det fungerar bra, efter provanställningen kan den döva säga vad den tycker och sen avgöra om de vill stanna eller avsluta anställningen.

##### Kommunikation och hjälpmedel

En av våra informanter säger sig inte ha några problem om alla andra är hörande på en kommande arbetsplats. De förväntningar på bemötande som uttrycks är att de kommande kollegorna ska vara trevliga och visa respekt utan att tycka synd om döva. Förväntningar på att hörande ska anpassa sig efter döva finns inte, samtidigt som denne uttrycker att de hörande måste vara beredda på att en som är döv behöver få information på annat sätt än via hörseln. Förutsättningen är att det ska komma tolk regelbundet och att information på så sätt ska överföras till den döva. Annars tänker sig vår informant att det går bra att skriva till varandra via mobilen som går snabbt och lätt och den har man alltid med sig. Om det skulle behövas kan man via en bildtelefon koppla upp sig mot bildförmedlingens teckenspråkstolkar och förklara det som behövs. Dessutom menar informanten att det fungerar mycket med kroppsspråket förmedla allmänna gester och pekningar som förklarar vad som ska göras. Vår informant berättar att döva oftast förstår vad den hörande försöker förmedla och att det inte är några problem med kommunikationen.

Vaddå, det är bara att vara ärlig o säga, ja, jag är döv, så ni måste skriva till mig eller beställa tolk.  
Det finns ju bildförmedling, bara ringa dit.

Vår ena informant pratar om att det är naturligt att förhålla sig till båda döva och hörande. Vi tycker

oss se att denne har en dubbel kulturanpassning, ett bikulturellt förhållningssätt. Möjligheten att utan större hinder kunna växla mellan de olika kulturerna varierar mellan individer trots likartad uppväxt. Komponenterna som är avgörande för hur väl denna anpassning fungerar beror bland annat på språkkunskaper, kulturkompetens, personlighet, självkänsla och känsla av delaktighet (Göransson, Malmström, 2002).

Vår informant menar vidare att de unga växer in i användandet av hjälpmedel, att det finns med i vardagen och möjliggör för döva att förmedla sig med hörande i samhället utan problem. Denne säger sig ha ett dövperspektiv och har förmåga att utifrån det perspektivet också förstå hörande. Vår andra informant säger sig vara osäker och obekvämt i kontakter med hörande och väljer således att undvika så mycket kontakt som möjligt. Här ser vi en skillnad mellan våra informanter i hur deras anpassning till två kulturer fungerar. Individuella anpassningsstrategier och lösningar blir synliga. Backenroth (2001) använder begreppet medierande döva, det vill säga döva som medierar utgör en länk mellan dövsamhället och det hörande samhället. Vi kan se att en av våra informanter fungerar som förmedlare mellan två olika kulturer, medan vår andra informant inte gör det.

#### Ekonomi

På frågor kring ekonomi och försörjning efter gymnasiet visar det sig att det endast finns begränsade kunskaper. Vilka samhällsstöd, A-kassa och anställningsformer som förekommer helt saknas kunskaper om. Osäkerhet för vad som kommer hända om man inte lyckas få tag på ett jobb är stor. Trots att kunskaper i ämnet saknas och en oro finns så uttrycks en optimistisk syn på framtiden om att det kommer att ordna sig. Dock uttrycks att försörjningsstöd via sociala myndigheten är det absolut sista motvilliga alternativet och att det sammankopplas med individer som har andra problem än att vara arbetslösa. En informant säger att den som kommer in på socialen inte har en framtid, då är man fast där. Dock bekräftas under intervjuerna att det saknas kunskaper om vilka som är berättigade till försörjningsstöd och vilka regler som gäller. En viss tilltro till samhället uttrycks genom att ingen ska gå utan bostad och jobb.

Jag vägrar att gå till socialen, det är bara sådana med problem som går dit, jag har inga problem.

Jag flyttar hellre hem än går dit.

Under dessa intervjuer träffar vi på både en ungdomlig positiv framtidstro och en redan märkt av ett antal misslyckande. Vi uppfattar dess ungdomar lite som varandras motsatser och funderar kring skillnaderna i deras uppväxt. En informant har vad vi tror blivit bekräftad som människa genom livet och har en positiv framåtanda. Vi funderar på hur vår andras uppväxt sett ut, trots att familjen flyttade med till Örebro har detta inte bidragit till en inre trygghet och självkänsla hos personen. Orsakerna till att det blivit så är omöjliga för oss att uttala oss om.

#### 4.6 Pensionärens yrkeserfarenheter

Genom en fokusgrupp och framtagandet av en kvalitetskarta diskuterades erfarenheter från arbetsmarknaden tillsammans med fem ålderspensionärer, boende i samma kommun i Östergötland. Alla hade erfarenheter från att arbeta, de flesta var nyblivna ålderspensionärer medan någon var lite äldre.

(se kvalitetskarta intill)

#### Reflektioner av äldre dövs erfarenheter

Under arbetet med fokusgruppen för att ta fram en kvalitetskarta visade det sig vara ytterst svårt för våra deltagare att förstå övningen. Dessa individer har många gånger rent informativt berättat om vad de har jobbat med och var. Att fundera kring hur det egentligen känslomässigt varit för dem var inget som de satt ord på. Vi förstod att för de flesta berodde det på att minnen från sin tid på arbete många gånger varit mycket smärtsamt med en ofantlig känsla av ensamhet och utanförskap på arbetet.

Svårigheterna till reflektion försvårar arbetet med fokusgruppen och ställer höga krav på oss som samtalsledare att närma oss frågeställningen utan att någon av deltagarna ska dela med sig om smärtsamma minnen och upplevelser och inte heller uppleva sig som kränkta.

Det som efter försiktig och varsam uppmjukning i ämnet tränger igenom och blir synligt är gruppens resonemang om att det inte funnits något val, att de helt enkelt varit tvungna att acceptera det jobb de hade fått, utan argumentation. Alla berättar, likt tidigare grupper, att det var dövkonsulenterna som reste runt i landet som ordnade jobben till dem. De vet inte riktigt hur dövkonsulenterna visste var de fanns, men att denne sökte upp dem i sin hemstad. Ibland berättar någon att det inträffade efter att deras föräldrar hört av sig till konsulenterna och begärt hjälp. Trots att de döva var vuxna tog föräldrarna ett fortsatt ansvar för sina barn utan att informera dem det. Detta bidrog förmodligen starkt till en känsla av

## Kvalitetskarta ålderspensionerade döva

Kvalitetskarta vid fokusgrupp med ålderspensionerade döva

Frågeställning: Vad var viktigt för att du skulle må bra på arbetet?

VAD var viktigt?	HUR ska det vara? (Fet text bedömdes av gruppen som viktigast)
Information	<p><b>En person med extra omsorg om döv/döva.</b> (t ex ett fackombud, annan kollega, arbetsledningen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trygghet när man vet att någon tar extra hand om mig.</li> <li>Erbjuda kurser för döva</li> <li>- Bra att få gå på kurs o få veta samma saker som hörande.</li> <li>Tillgång till tolk (fanns inte tolk att tillgå förr)</li> <li>Skriftlig information bättre än ingenting</li> <li>- Man fick vara glad att få lite information som någon skrev, jag visste inte mycket</li> <li>- Jag kunde inte ta till mig information, jag visste inte om det var viktig eller oviktig information förrän "någon" sade till mig.</li> </ul>
Kommunikation	<p>Ögonkontakt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Viktigt att se andra vad som sägs eller vad de gör så man förstår vad man ska göra.</li> </ul> <p><b>Teckenspråk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bäst är om det finns teckenspråk, den personen behöver inte vara döv, bara den kan språket, det är viktigast.</li> <li>Kroppsspråk, vi hör inte men ser kroppsspråket</li> <li>- Vi som är döva ser på kroppsspråket om någon är elak, det syns tydligt!</li> <li>Själv kunna använda rösten</li> <li>- Jag är bra på att använda rösten, det har hjälpt mig i kontakten med hörande, men det är omöjligt att förstå allt som de säger.</li> </ul>
Strategier på arbetet	<p>Sitta ensam i lunchrummet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Man känner att det är enklare att sitta ensam än med de hörande.</li> <li>Be någon annan skriva till exempel en semesteransökan.</li> <li>- Det är svårt att skriva svenska, jag är osäker. Det är inte lätt att förstå vad andra skriver, det tar lång tid också. Men bättre än ingenting.</li> <li>Jag gick undan/läste tidningen/gick på toa/gick ut.</li> <li>- Jag tror att det är vanligt att döva går undan på raster för att slippa sitta där med hörande, eller går på toa lite längre. Att känna mig utanför känns påfrestande.</li> <li>- <b>Det gällde bara att överleva dagen!</b></li> </ul>
Samarbete med hörande	<p>Hörande berättar nyheter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Det är alltid så att hörande vet mer, de har hört på radion, nyheter, det är bra om de kan berätta om det för oss.</li> <li>Umgås på rasterna, få vara med, få kontakt, ha bra kamratskap</li> <li>- Jag spelade kort med hörande på rasterna.</li> <li>- Vi vill också prata med någon precis som de hörande gör på rasterna!</li> </ul>
Samarbete med döva	<p>Koncentrera sig på arbetsuppgifter utan störning från andra döva på arbetsplatsen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jag tycker att det kan vara jobbigt att ha andra döva på arbetet, jag vill koncentrera mig på arbetsuppgiften.</li> <li>Döva stör o avbryter, det krävs ögonkontakt o tar lång tid.</li> <li>Bra kamratskap - Bara de andra är snälla så är det bra.</li> <li>Teckenspråk på rasterna med andra döva</li> <li>- Men på rasten är det kul att prata teckenspråk med någon.</li> </ul>
Acceptans	<p>Kunna säga ifrån så man får respekt, undvika avundsjuka</p> <p>Att få lita på någon</p> <p>Undvika mobbning, kunna försvara sig, ignorera mobbarna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Man måste kunna försvara sig, det har hänt att man måste slå någon för att den ska sluta retas.</li> <li>- Det är bara att strunta i de som retas, men det är tråkigt.</li> <li>- Många tog hänsyn till döva, men det fanns alltid en och annan som vill kränka döva</li> </ul>
Kompensation	<p>Dövföreningen, hade sommarstuga förr, träffpunkt kompisar, familj, fritid och eller idrott (fotboll, bowling)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Det är viktigt att umgås med andra på vårt språk, dövföreningen stöttade o var som ett andra hem för oss.</li> <li>- Om man hade problem kunde dövföreningens ordförande hjälpa till.</li> <li>- <b>Det är värre för de som jobbar ensam döv och inte har någon hemma som är teckenspråkig, då är man ensam!</b></li> </ul>

underläge i förhållande till andra hörande runt omkring sig. Informationsbrist och tyst tacksamhet är ord som återkommer i våra informanternas berättelser. Starkast för oss blir detta gruppstillfälle då någon till slut uttrycker:

Det gällde bara att överleva,  
man tänkte inte mer än så!

Efter det uttalandet avstannade alla i rummet för en stund och drog efter andan. Vi tolkar det som alla informanter blev omskakad av de starka orden som blev sagda och vi tror det låg väldigt nära den sanning som de själva aldrig förut satt ord på. Samtliga informanter gjorde bifall till uttalandet, dock någon lite motvilligt om än utan påtryckningar. Vi tolkar det som den lite mer återhållsamma döva ville behålla sin bild av vara en person som hade fungerat mycket väl på den hörande arbetsplatsen. Vi tycker oss se en form av prestige inom dövgruppen med en hierarkisk ordning, där rollerna vill behållas intakta.

Den poängbedömning som brukar ligga till grund vid framställning av en kvalitetskarta fick under fortskridandet av fokusgruppen helt överges, istället enades gruppen att vissa kommentarer skulle finnas med som förklaring och att endast en faktor i varje gruppering utsågs som den viktigaste, utan sifferbedömning, det påstående som uttrycktes som viktigast av gruppen är i sammanställningen understruken.

#### 4.7 Utan teckenspråkiga kollegor

En bit in i projektets fortskridande blev det tydligt för oss att denna grupp behövde intervjuas, trots att det inte ingick i projektplanens ursprung. Vi insåg att för att få en aktuell bild över hur döva i arbete fungerar och trivs var intervjuer nödvändiga. Gruppen som är i arbete eller sysselsättning var den som utgjorde det största antalet som svarade på enkäten och utgör en viktig och avgörande del i den totala projektanalysen.

För att få en uppfattning om hur det fungerar på arbetsplatser idag för döva som arbetar som ensam döv genomfördes totalt åtta individuella djupintervjuer. Dessa informanter är boende på spridda orter i Östergötland. Alla informanter har teckenspråk som sitt första språk och arbetar på arbetsplatser med enbart hörande kollegor. Detta visade sig i kartläggningen att det nästan undantagslöst föreligger att den döva individen är utan kollegor som behärskar teckenspråk och i absolut avsaknad av en annan döv kollega.

Intervjuerna inleddes med frågor om hur kommunikationen på arbetsplatsen ser ut. Vi inriktade oss på att identifiera de strategier som används mellan döva o hörande kollegor. Vi ställde frågor kring hur informationsflödet fungerar och vilka kommunikativa hjälpmedel som används. Vi upplever att vi genom dessa intervjuer fått beskrivningar på upplevelser som andra grupperingar inte riktigt kunnat svara på.

De kommunikativa strategier som framkom är skriftlig information, kroppsspråk, enkla tecken, observation, läppavläsning, röst användning, kommunikation via ombud och teckenspråkstolk.

#### Språkskillnader

Informanterna berättar att de fått begränsad tillgång till teckenspråk under sin uppväxt fram till skolåldern. Kommunikationen med föräldrar och syskon har byggts på hemmagjorda tecken och observationer av familjemedlemmarna i syfte att klara vardagsrutiner. De hemgjorda tecknen saknade förklaringar till situationer och möjliggjorde inte frågor från barnen kring upplevelser, känslor och abstrakta företeelser.

När jag kom till skolan kunde  
jag inte teckenspråk.

En informant beskriver sig sakna kunskaper i det svenska språket och menar att anledningen till detta är, att uppväxten saknade ett språk. Informanten upplever att språkutvecklingen aldrig kom längre än till årskurs 2 i kunskapsnivå i svenska under skolgången.

Vi skulle bara talträna, jag fattade aldrig svenskan,  
jag skulle kunna säga att jag stannade i,  
ja, årskurs två tror jag.

Vi ser att den försenade språkinläringen och språkförståelsen är omfattande hos våra informanter detta visar sig i svårigheter att tolka omgivningens budskap (Wellros, 1998). De språkliga skillnaderna ser vi som ett avgörande hinder vid kunskapsförmedling och meningsutbyte på arbetsplatsen.

Under våra intervjuer är kommunikation och språkliga skillnader återkommande och avgörande för hur våra informanter upplever hur det fungerar på arbetet. Under dessa intervjuer närmar sig de döva för första gången, i hela vår kartläggning, deras egna begränsningar utifrån språklig kunskap. Öppenhjärtligt berättar dessa informanter direkt om deras egna begränsningar som språkbristen inneb-

er för dem i livet. Alla talar om de vita åren som de genomlevde innan skolstart och att insikter av dem själva beskrivs kring att dessa språkliga brister fått konsekvenser på inläring av det svenska skriftspråket. Vi tolkar detta som att alla våra informanter mer eller mindre har en språklig deprivation och att detta har påverkat deras liv betydligt.

#### Strategier med arbetsledningen

Samtliga informanter berättar att vare sig arbetsledning eller kollegor på arbetsplatsen kan teckenspråk. Vi ställde frågor om hur kommunikationen ser ut mellan informanten och arbetsledning. Alla informanter beskriver att kommunikation mellan arbetsledare och informant oftast sker genom skriven svenska. Arbetsledaren skriver ner information vilket sker via lappar, SMS eller mejl. Informationen som skrivs kan gälla arbetsuppdrag och arbetsuppgifter men även allmän information.

Den information som delges till våra informanter är av enklare slag och uppfyller till viss del syftet med vilken arbetsuppgift som ska utföras eller att få information om vilken plats man ska vara på. Våra informanter beskriver nackdelar som finns med skriftlig kommunikation. De uppger att brister kan finnas i det svenska språket hos dem själva och att missförstånd ofta förekommer.

Jag har svårt att förstå det som skrivs,  
det bara blir missförstånd.

Fördelen med skrift kan vara att det som skrivs är beständigt och kan vara mer genomtänkt, dock krävs ordförståelse för att inte misstolka den formulerade texten. I jämförelse med tal tar skriften betydligt längre tid och är mer energikrävande, dessutom går nyanser och betoningar förlorade som rösten kan förmedla och på så vis indikerar hur innebörden ska tolkas (Andersson & Hansson, 1998).

Vi upplever att kommunikationen med arbetsledningen är viktig för våra informanter och de anstränger sig mer i den typen av kommunikation. Vår upplevelse vid varje intervjutillfälle var att informanterna la sig vinn om att berätta att de gör sitt bästa på arbetet och de antydde även att de utför ett mycket bra jobb.

Inom det här med... det beror ju på inom  
vilket område det är men det här kan jag.

Nej det brukar jag inte göra, jag är mer fokuserad

på mina arbetsuppgifter och jag hör ju ändå inte så jag struntar i dom andra.

Vi ser att dessa språkliga brister ger påföljder på hur våra informanter tolkar omgivningens buskap och en osynlig barriär byggs upp då begreppen och språkets betydelse inte överensstämmer mellan hörande och döv. Vi ser att våra informanter brister i kunskaper i det skrivna ordet, och saknar begrepp som har en bestämd mening och som bygger på en gemensam förståelse för språket. Våra informanter delar inte samma språk och därmed inte samma sociala verklighet som de övriga på arbetet.

#### Strategier med arbetskollegor

Den kommunikation som uppstår mellan kollegor på arbetsplatsen beskriver samtliga informanter att det handlar om enkelt vardagsprat. Ibland söker kollegor kontakt med våra informanter men de påpekar att kontakten mest handlar om att säga hej till varandra.

Sitter jag ensam så säger de, kom sätt dig här det är roligt att sitta ihop och då får jag göra det. Men det blir ju ingen kommunikation det är lite enkelt så där man säger någonting och sen så kan det vara någonting med tecken som de vill lära sig så det blir inget speciellt, ingen speciell kommunikation.

Våra informanter poängterar sin koncentration på sitt arbete och prioriterar arbete före socialt umgänge med arbetskamraterna.

Nej det brukar jag inte göra, jag är mer fokuserad på mina arbetsuppgifter och jag hör ju ändå inte så jag struntar i det. Jag bara tittar till och, jaha där står de och pratar så struntar jag i det. Jag brukar inte lyssna, jag brukar inte vara intresserad heller.

Målet med kommunikationen med hörande kollegor kan i vissa fall vara av vardaglig karaktär. Vi upplever dock att kommunikationen med arbetskamraterna brister och våra informanter upplever att arbetskamraterna gör knapphändiga försök till kommunikation och i vissa fall upplevs försöken till kommunikation som resultatlös. Informanterna upplever att de ibland får viss återkoppling från arbetskamraterna i interaktionen men att det stannar på ett ytligt plan.

Våra informanter beskriver att missförstånd i kommunikationen uppstår på arbetsplatsen oavsett kommunikationssätt. Vi uppfattar att de döva redan

innan påbörjad kommunikation utgår ifrån att missförstånd kommer att uppstå. Vi uppfattar även att våra informanternas personliga förutsättningar är avgörande för när missförstånd uppstår. Detta ser vi beror på vilken kommunikationsstrategi som våra informanter använder sig av. Ett exempel på detta kan vara att de informanter som är duktiga läppav-läsare upplever färre missförstånd vid den typen av kommunikation. Vissa av våra informanter ser detta som en fungerande strategi medan andra känner osäkerhet då de är rädda för missförstånd. Detsamma gäller även vid skriven kommunikation.

Jag hade kunnat se det i ansiktet om hon var osäker då hade jag skrivit i så fall men jag gjorde inte det. Det är inte så roligt att skriva jag känner att, jag vet inte hur jag ska göra. Förstår hon vad jag har skrivit här eller inte.

Jag brukar skriva, det är risk att man missförstår om man läser på läpparna och jag tycker att det är viktigt att man förstår varandra.

Våra informanter delar upplevelse av osäkerhet i det skrivna språket. De uttrycker sig vara osäkra på hur orden ska hanteras som de inte alltid förstår. Vi ser skillnader i användning av det skrivna språket mellan döva och hörande och vi får upplevelser av att våra informanter känner sig underlägsna sina hörande kollegor. Döva och hörande kollegor använder det skrivna språket på olika sätt, vilket kan innebära att den totala betydelsen i kommunikationen skiljer sig åt.

Säg att de berättar någonting för mig, jag förstår ju inte vad de säger, åh, nej, meningen är ju att man ska kunna skriva men det gör de ju inte och skulle de skriva så är det inte säkert att jag skulle förstå vad de skriver heller.

Vidare berättar informanten att det kan vara svårt att uppfatta växelspelet i kommunikationen med hörande, det vill säga turtagning. Informanten upplever att riskera att störa i pågående kommunikation mellan arbetskamraterna.

Man kan ju se på dem att eh, om jag skulle störa så blir de så här va, vad är det nu, alltså, då kan jag se på deras reaktion att ja har stört och jag kan ju ha svårt att se har de pratat färdigt eller har de inte pratat färdigt, jag kan inte se det.

I den vardagliga kommunikationen med arbetskamraterna väljer våra informanter olika strategier. Valet av strategi avgörs av situation och stundens motivation. Ibland väljer våra informanter strategin att inte kommunicera med omgivningen.

... då åker jag till jobbet, och alla pratar runt omkring och jag sitter lite utanför och läser tidningen eller så, och det är ju ingen som berättar något, det är ingen som säger något, det får jag inte reda på, utan man sitter där.

Sen är det lunch, och då sitter jag och äter och de andra pratar och sådär, jag går och lägger mig eller går ut, efter en stund kommer jag tillbaka och då är det att alla andra pratar med varandra, utan med mig.

Vi ser att detta kan medföra att våra informanter intar olika roller. Detta kan visa sig genom att våra informanter anstränger sig för att få och ge information, men det kan även visa sig genom att de underordnar sig eller att de avskärmar sig från omgivningen. Vi menar att ju mer angelägen informanten är att få fram sitt budskap eller att förstå ett budskap, desto mer anstränger sig informanten i kommunikationen (Blumer, 1998).

Våra informanter beskriver att kroppsspråket är viktigt eftersom de inte kan höra det talade språket. De beskriver att de är duktiga på att se på sina kollegor vilka sinnesstämningar de har och att det har betydelse för om de närmar sig kollegorna eller inte. De beskriver vidare vikten av att det som sägs måste överensstämma med kroppsspråket så inte missförstånd ska uppkomma.

Då teckenspråk avläses visuellt är ögonkontakt en förutsättning för den döva att uppnå samspel (Bergman, 2006) vi upplever att våra döva informanter misstolkar sina hörande kollegor vid försök till kommunikation. Vi upplever även att våra informanter lägger stor vikt vid tolkning av den icke verbala kommunikationen. Vi ser att detta medför missförstånd då våra informanter tolkar det icke verbala kroppsspråket, som inte är avsedda att påverka mottagaren avsiktligt.

#### Delaktighet och samspel på arbetsplatsen

Vid frågor om delaktighet och samspel på arbetsplatsen har informanterna svårigheter att först förstå vad

vi menar och vi får därför ställa direkta frågor om beslut och information på arbetsplatsen. Våra informanter berättar att arbetsledningen ofta tar beslut utan att involvera våra informanter. Alla informanter beskriver att de blivit ombedda att utföra nya arbetsuppgifter. De har upplevt att nya direktiv kommit genom ordergivning från arbetsledningen utan att de har blivit tillfrågade och delaktiga i beslut. Informanterna uttrycker rädsla för att motsätta sig tagna beslut. En informant berättar hur det gick till vid ett arbetsplatsbyte. Informanten skulle bli förflyttad och detta kom utan förvarning, beslutet var taget när informationen lämnades till informanten.

Jag fick inte vara med och bestämma. Jo det var så att jag fick ta det för jag kunde inte säga nej, då hade jag blivit av med mitt arbete.  
Det var bara att säga ja.

Informanten uttrycker sig vara obekvämd med de nya arbetsuppgifterna och menar att risker finns att uttrycka en avvikande mening kring detta då vår informant är rädd för att bli avskedad.

Jag är rädd att de sparkar mig om jag säger nej, kanske vill de bli av med mig eftersom jag är döv, de tycker nog att det är besvärligt.

Vi upplever att våra informanter saknar möjlighet att påverka och överföra sina idéer om förändringar på arbetsplatsen. Våra informanter beskriver att de inte blivit delaktiga i beslut och att de fått knapphändig och bristfällig information om kommande förändringar. Vi ser detta som en form av bristfällig återkoppling (Hargie & Dicksson, 2004).

Alla våra informanter har upplevelser av informationsbrist. Det kan gälla egna kommande arbetsuppgifter men även vad de andra arbetskamraterna ska göra. En informant berättar att det ofta förekommer situationer där informanten inte är medveten om vad som ska hända.

Sen kommer man tillbaka till jobbet och då är det lite lugnt kanske och de andra sticker iväg på andra jobb och jag vet inte vart de ska och vad de ska göra riktigt. Ibland ser jag folk bara får som, bara far upp och sticker iväg, och jag vet inte varför de gör det.

Jaa, ibland kanske det är någon som säger, kom, nu ska du åka med mig o så sticker man iväg och gör nått, om jag ska hjälpa till men jag vet inte vart jag ska åka. Då talar de inte om vart vi ska, om det är någon annan som kör, då vet jag inte vart vi ska.

På frågan om våra informanter får tillräcklig information på arbetet från arbetsledning och kollegor svarar en informant:

Neej, de tycker jag inte, det känner jag att jag går miste om.

Vi tycker oss se att våra informanter upplever att arbetsledningen väljer vilken information som är viktigt och vad som ska förmedlas. I vissa fall upplever våra informanter att informationen är av sammanfattande karaktär där delar av informationen försvunnit och endast det viktigaste av arbetskaraktär finns med. De kan även uppleva att arbetsledningen väljer att undanhålla information. Vi ser att arbetsledningen äger informationen och får på detta sätt ett kunskapsövertag (Ås, 1982). Gemensamt för våra informanter var att de under intervjun ville tydliggöra sin duglighet på arbetet och att de gör ett bra jobb.

Jag är duktig på jobbet, min chef säger att jag är duktigt.

I början visst jag inte, men nu har jag jobbat så länge så jag vet precis vad man ska göra.

Jag koncentrerar mig och jobbar hårt...  
hörande bara står o pratar...

De påpekade gärna hörandes brister i att de ofta står och pratar bort arbetstid, något de själva inte gör utan är arbetande hela tiden. Vi ser det som ett sätt att upprätta en form av heder åt sig själv när all kommunikation tenderar att misslyckas. Vi tycker oss se att våra informanter strävar efter att uppnå viss yrkesskicklighet och i och med öka chansen att uppnå acceptans på arbetsplatsen.

Alla informanter använder sig av teckenspråkstolk på arbetet. Det är dock en stor differens mellan hur ofta tolk beställs. Vissa har tolk varje vecka samtidigt som andra endast har tolk en eller ett par gånger per år. Inställningen till tolkanvändning från

arbetsledningen skiljer sig kraftigt åt.

... jag tycker att det är bra att det kommer tolk, men dom tycker att det räcker och tycker det behövs inte. Jag skulle ju hoppas att det fanns en tolk hos mig varje dag då skulle det ju inte vara några problem.

... men vad är det här liksom och jag har ju frågat mina arbetskamrater jag har ju sagt till om tolk, nej det behövs inte säger dom. Jag bara, men vadå? Varför säger ni så?

Vi tycker oss se att våra informanter upplever att de befinner sig i ett underläge gentemot arbetsledningen och att maktförhållandet blir tydligt när arbetsledningen avgör när och hur ofta tolk ska beställas (Ås, 1982).

En av våra informanter betonar vikten av samspel i kommunikationen. Informanten väljer att avstå från att ta initiativ till att inleda konversation, då respons saknas från arbetskamraterna.

Nej, det brukar jag inte göra. Det är ju oftast, jag får ju inte så mycket av dom, så då blir det ju inte att jag berättar något för dom heller. Men om dom skulle berätta saker för mig kanske jag skulle vara mer intresserad av att berätta saker för dom, men det känns om, man måste ge och ta lite...

Men man vill ju ha ett utbyte, det är det man vill ha.

Vi är cirka 20 personer som jobbar här och jag vet inte vad hälften heter...

Vi upplever att relationen mellan våra informanter och arbetskollaboranter är bristfällig. Vi ser avsaknad av samspel i budskap mellan informant och kollegor, vilket innebär att förståelse för varandra saknas, vilket leder till upplevelser av avståndstagande. Då det svenska språket inte är gemensamt för våra informanter och den hörande omgivningen så sker kommunikation genom ett allmängiltigt kroppsspråk, det vill säga inte teckenspråkiga handtecken, vilka uppfattas av våra informanter. Då våra informanter har en väl utvecklad sensitiv känsla för sinnesstämningar (Fredäng, 2003) innebär detta att de kan avläsa om ord och kroppsspråk inte överensstämmer. Detta tror vi kan ge upphov till motstridig information då kol-

legor och arbetsledning försöker att kommunicera med informanterna angående arbetsuppgifter och verksamheten. Den motstridiga informationen som våra informanter avläser tror vi kan väcka känsla av utanförskap.

Med detta menar vi att våra informanter kan uppfatta de hörandes icke signifikanta gester, de gester som görs omedvetet utan avsikt att påverka mottagaren, som signifikanta gester (Ritzer, 2009). Detta innebär att våra döva informanter definierar situationen utifrån de signaler som de uppfattar (Ritzer, 2009). Då våra informanter endast uppfattar sändarens kroppsspråk finns det risk för att det egentliga budskapet går förlorat. Processen leder till att informanterna agerar utefter hur de uppfattar situationen, inte hur situationen är i realiteten (Charon, 2007). Vi uppfattar att missförståndet slutligen kan leda till att informanten omedvetet väljer att identifiera sig med utanförskapet och därmed utvecklar misstänksamhet gentemot omgivningen.

#### Utanförskap

Som döv på arbetsplatsen, i avsaknad av stödet från en kollektiv identitet, upplever vi att våra informanter avviker och kan betraktas som stigmatiserade i den meningen att de är döva i en hörande omgivning (Goffman, 2009). Detta innebär att de kommer att synas på grund av sin särart och hamnar därmed i en outsider position. Upplevelsen av utanförskap och underläge tycker vi oss se förstärks genom avsaknad av delaktig i beslut och möjlighet att påverka arbetsituationen. Maktförhållandet blir särskilt tydligt när arbetsledningen avgör när och hur ofta tolk ska beställas. Vi menar därigenom att det sociala stödet, i detta fall i form av tolk, uteblir vilket i sin tur bidrar till en känsla av isolering. Vi tolkar detta agerande som arbetsledningens omedvetna val. Detta val ser vi kommer att innebära att våra informanter ytterligare utestängs från delaktighet på arbetsplatsen.

Trots upplevelser av utanförskap beskriver våra informanter en stolthet över att ha ett arbete. Som förklaring till detta ser vi lönearbetet som normativt och fyller flera funktioner. Arbetet för informanterna ger social acceptans och upplevelser av medborgarskap för individen. Vi ser därför att betydelsen av att ha ett arbete är central och viktig för våra informanter, trots upplevelse av tomhet och känsla av utanförskap på arbetsplatsen.

#### Kontakt med andra döva

Efter frågor kring arbete och arbetssituationen blev det naturligt att ställa följdfrågor kring informanter-

nas fritid. Prioriteras kontakter utanför arbetet med döva eller är arbetet den viktigaste sociala arenan? En av våra informanter berättar om sitt engagemang med andra döva på sin fritid och om sitt aktiva medlemskap i dövföreningen.

Vi träffas minst en gång i veckan, det är skönt att träffa dom andra döva.

När våra informanter berättar om hur kommunikationen fungerar med andra döva får vi en annan bild av inställning till kommunikation.

Vi döva förstår varandra lätt, vi har samma språk.

När jag är med de andra döva, kan jag vara mig själv, då kan jag säga vad jag vill.

Jag önskar att vi var fler döva som jobbade på samma jobb, då skulle allt vara bättre, skulle vara kul att ha någon att prata med.

Då vår informant berättar om dövföreningen förändras kroppsspråket från att tidigare varit ihopsjunken till att räta upp kroppen och vi uppfattar informanten som livfull. Vidare berättar vår informant att något umgänge med arbetskollaboranter aldrig förekommer på fritiden.

En annan informant berättar om upplevelsen att känna sig tudelad, och talar om två roller, en i den hörande världen på arbetet och en roll i den döva världen på fritiden.

Man kan säga att jag har en hörande roll och en döv roll.

Uppväxten präglas av en gruppidentitet tillsammans med andra döva som de även tar med sig in ut i hörandevärlden. Uppväxten i den hörande världen präglas mer av identitet kopplad till individen. Här uppstår krockar i förväntningar och upplevelser utifrån de hörandes och dövas perspektiv.

Avslutningsvis valde vi att ställa frågor om våra informanter trivdes på sina arbetsplatser. Två av våra informanter svarade att de inte trivdes, de andra två valde att inte svara direkt på frågan utan valde att prata runt ämnet. De som svarade på frågan uttryckte missnöje.

Nej, nej men jag måste vara där.

Nja, det är ju inte sådär så att det är ju ingen 10-poängare precis...  
-Jodet är väl bra, är det fint väder och så där så brukar alla vara glada...

Vi tolkar våra informantes uppfattning om trivsel som en beskrivning av avsaknad av gemenskap mellan arbetsgruppen och informanten. Vi upplever att våra informanter utifrån den totala upplevelsen på arbetsplatsen befinner sig i underläge gentemot arbetsledning och arbetskamrater. Detta tycker vi oss visar sig i upplevelser av vantrivsel hos våra informanter.

Vi avslutar detta stycke med att konstatera att våra döva informanter som arbetar med hörande kollegor inte är integrerade utifrån Backenroths (2001) resonemang att döva inte delar de övriga kollegors gemensamma livserfarenhet och har inte en känsla av delaktighet och tillhörighet, vilket gör att de inte kan ses som integrerade. De är endast fysiskt integrerad och inte psykosocialt integrerade. Backenroth menar att på många arbetsplatser ses mötet mellan döva och hörande inte som kulturmöte, eftersom dövas första språk är teckenspråk och döva och hörande endast till en del är förankrade i samma kultur.

Vi får en känsla av att hörande kollegor inte förstår vad döva kämpar med under en arbetsdag, då de inte satt sig in i hur dövas perspektiv ter sig. Backenroth (2000) beskriver att hörande kollegor inte förstår att den döva inte känner tillhörighet i arbetsgruppen, att de inte får information eller stöd och vägledning vid behov. Vilket vi upplever bekräftar vårt resultat.

#### 4.8 Hörande arbetsledare & kollegor

Tre stycken temabaserade djupintervjuer genomfördes med arbetsledare samt två intervjuer med kollegor som har erfarenhet av att ha döva medarbetare. Ingen av de intervjuade hade tidigare kommit i kontakt med döva, varken i privat- eller arbetsliv, och hade heller inga kunskaper i teckenspråk.

#### Återkommande kommunikativa hinder

De intervjuade var eniga om att det uppstår ideliga problem i kommunikationen. Att de känner sig otillräckliga, besvärade och osäkra i kommunikation med den som inte hör. Någon säger att de i möjligaste mån undviker kontakt med den döva kollegan, att det bara är vid direkta arbetsinstruktioner som kontakt tas. Annars påtalar flera informanter att de går undan eller tittar bort. Alla uttrycker sig skämmas över att de gör på detta sätt, men har ingen lösning på situationen. Någon säger att deras döva kollega

säkert känner sig utanför men vet inte vad man ska göra för att det inte ska bli så.

Någon uttrycker att denne brukar försöka prata med den döva om till exempel vad den ska göra i helgen eller bara kommentera vädret och hälsa på personen på morgonen. Ett ord som är återkommande från våra informanter är maktlöshet, de ser att det finns ett problem, de kan inte prata med den döva medarbetaren men att de vet inte hur svårigheten ska lösas.

Våra informanter uttrycker att de vill att det ska fungera men säger sig inte förstå hur de ska få det att fungera bättre i kontakten med den döva medarbetaren. De vill även ställa krav på övriga medarbetare att de ska ta ett större ansvar för att gemenskapen ska bli bättre med den döva, men upplever det som mycket svårt att uppmana andra att göra något som de själva inte klarar. Alla tycker egentligen att alla medarbetare är lika viktiga men att de har svårt att leva upp till den inställningen. Våra informanter upplever den döva medarbetaren som ensam och befinner sig utanför övrig gemenskap. Tänker i första hand på att den döva är just döv, inte medarbetare, man, kvinna eller kompis. På samtliga arbetsplatser som vi har besökt läggs prefix på den döva medarbetaren som, Döv-Kalle, Döv-Britta eller Han den döve.

### Anpassning och hjälpmedel

Någon av de intervjuade arbetsledarna berättar att de till viss del anpassat arbetsplatsen för den döva och satsat på hjälpmedel som brandlarm och bildtelefon. Någon annan uppger att de inte gjort några anpassningar utan tycker att det inte behövs.

Det framkom under intervjuerna att det varierar stort med hur ofta teckenspråkstolk beställs till de olika arbetsplatserna. Någon har tolk ett par gånger per år, medan någon har en stående beställning en gång i veckan. Våra informanter uttrycker diskrepens mellan uppfattningen om tolkens betydelse. Flera påtalar att bäst vore att ha en tolk närvarande under hela arbetspassen. För att på så sätt kunna lära känna den döva på ett djupare plan som de inte lyckas med nu. Att den tiden som tolken finns närvarande bara löser informationsbiten, men på det personliga planet händer ingenting, de lär inte känna individen som de gör med övriga kollegor. Någon annan uttrycker att det är krångligt att beställa tolk, att det ändå fungerar, att framförhållning att beställa tolk inte finns på arbetsplatsen och att de istället brukar skriva till den döva.

### Dagliga missförstånd

Någon av informanterna uttrycker att det uppstår många situationer på en vecka där denne känner sig irriterad på att den döva gör fel saker. Denne uttrycker vidare att det inte borde behövas så mycket förklaringsstid då döva har ögon och borde kunna se vad andra gör och på så sätt göra rätt saker. Liten förståelse uttrycks för att den döva verkar missnöjd och verkar arg, istället påpekar denne informant att den döva inte ställer upp, och att alla medarbetare måste ställa upp för att arbetet ska rulla på. Flera av våra informanter uttrycker att de döva medarbetarna visat flera exempel på att de haft vissa svårigheter att anpassa sig till arbetsplatsen. De påtalar dövas självcentrering och brister i att visa förståelse till att andra kan ha andra funktionshinder som också måste respekteras i samarbetet på arbetsplatsen.

Missförstånd är något alla informanter tar upp som ett problem, någon uttrycker att de låter den döva hållas fast den egentligen utför arbetsuppgiften på fel sätt eller gör fel saker. Det upplevs allt för komplicerat att tillrättavisa den döva, så detta undviks och istället används låt gå principen. Flera informanter bekräftar att de brukar försöka skriva till den döva men att det inte alltid fungerar då de inte förstår vad den döva svarar via skrift. Flera av informanterna har dragit slutsatser att den döva inte behärskar det skrivna språket på samma sätt som hörande gör. Någon av informanterna kommenterar med att de känt den döva så länge och att de har lärt sig vad varandras skrift betyder, men att det tagit mycket tid att nå dit.

En av våra informanter berättar att det kan vara ytterst komplicerat att göra tillrättavisningar till den döva medarbetaren, dels för att språket och kommunikationen inte fungerar men också att den döva inte verkar vilja förstå. Att den döva visar på initiativförmåga i fel situationer och inte vill förstå att det inte är okej att fortsätta med det som denne gör. Exempel på det uppger informanten att det kan gälla arbetstider eller förvägra arbetsuppgifter med mera, trots flertalet tillsägningar med och utan tolk ändrar inte den döva medarbetaren sitt beteende. Vår informant begrundar över att personligheten hos den döva säkert är avgörande för hur uppförandet är.

### Instruktionsbehov

Under intervjuerna görs reflektioner av våra informanter kring bekräftelsebehov. Flera påtalar de döva medarbetarnas behov av återkommande beröm för väl utfört arbete. Något som upplevs tidskrävande och påfrestande då det oftast handlar om arbetsuppgifter som är av vardaglig karaktär och ingår i de sys-

lor som den döva ska utföra. De ser här en stor skillnad mot övrig personal som inte kräver den typen av bekräftelse. Någon av våra informanter reflekterar vidare kring det som är gällande på arbetsplatsen, att det som är självklart för denna inte alls verkar självklart för den döva medarbetaren. Detta bidrar enligt vår informant starkt till att missförstånd skapas då de inte verkar utgå från samma verklighet.

Flera av arbetsledarna beskriver att deras döva medarbetare visar stora brister i initiativtagande, de menar att de döva inte är ”självgående” utan att de alltid inväntar nya direktiv innan något görs. Detta kan uppfattas som att den döva smiter undan och inte vill göra så mycket då denne inte fyller sin arbetstid som andra medarbetare gör. Detta opponerar sig någon annan av arbetsledarna mot som menar att den döva är ytterst flitig och produktiv, men att vid den arbetsplatsen är arbetsuppgiften klar och tydligt. Någon av arbetsledarna berömmar sin döva medarbetare som en av de skickligaste i yrken på arbetsplatsen.

Ingen av våra informanter uppger att de har umgåtts med den döva kollegan på fritiden, det har bara hänt på arbetsrelaterade arrangemang. Någon menar att de kommunikativa och kulturella skillnaderna som finns mellan dem är avgörande för att de inte umgås. Någon annan säger att den inte umgås med någon utanför arbetsplatsen, oavsett om de hör eller inte.

Någon av informanterna uttrycker att det är nyttigt för en arbetsplats att ha en som inte hör då man blir mer medveten om hur viktigt det är med information och kommunikation. Att det kan fungera som en väckarklocka för att anstränga sig lite mer att ha en tydlig kommunikation. Denne menar att det är bra när den döva själv påpekar och uppmärksammar att denne inte förstått den givna informationen och att det är svårt att leva sig in i hur det är att inte höra.

### Avgörande skillnader

Under våra intervjuer upptäcker vi vissa avgörande skillnader i upplevelsen på arbetsplatsen kring arbetsinsats och yrkesskicklighet. Som vi skrev under föregående stycke strävar ofta den döve efter att uppnå yrkesskicklighet och i och med det uppnå acceptens på arbetsplatsen. Detta ser vi krockar i uppfattning utifrån våra intervjuade arbetsledare som påpekar att den döva många gånger gör fel saker och inte hänger med i vad och hur saker ska utföras. Den sociala verklighet som utspelar sig på arbetsplatsen ser vi en stor brist på överensstämmelse i kring upplevelse.

Arbetsledarna uttrycker svårigheter att få den döva att förstå vad som ska göras och den döva menar att denne är mycket duglig på arbetet. Verkligheterna går tydligt isär. Den döva menar på att den jobbar på bra hela tiden och arbetsledaren menar att den döva medarbetaren vill ha återkommande bekräftelse på sina insatser och att arbete med den döva är ytterst tidskrävande.

Vi ser även att våra döva informanters känsla av starkaste identitetsmarkör som döv överensstämmer med arbetsledarnas syn på döv som master status. Vi ser att den ytliga kommunikationen som pågår mellan döv och hörande är av så pass låg innehållsnivå att den aldrig kommer att kunna suddas bort master statusen som döv. Intervjuerna tycker vi även bekräftar våra tidigare antaganden att de döva medarbetarna befinner sig i underläge och långt utanför den sociala sfären av gemenskap och på så vis är stigmatiserade från övriga gruppen.

### Dövas önskan om en kamrat

De döva vi har intervjuat i detta projekt som arbetar som ensam döv på sin arbetsplats, har alla unisont uttryckt att de påtalat för arbetsledningen flertalet gånger att de önskar en kollega som också är döv. Detta har inte tillmötesgotts på någon av arbetsplatserna. När vi samtalar med olika arbetsledare uttrycker de att visst har de fått ta del av det önskemålet, men att de inte tyckt att det varit en angelägen fråga för företaget. De beskriver att de uppfattar denna önskan som att den döve velat ha en kompis på arbetsplatsen, som denna kan ”prata och hänga” med. Vi ser att arbetsledarna uttrycker att de har tillräckliga kommunikativa och tidsödande bekymmer med att ha en döv anställd och är således inte intresserade av fler.

Vi ser exempel på hur olika definitioner av samma situation helt går isär mellan döv och hörande. Den hörande arbetsledaren har svårighet att föreställa sig den tysta kommunikationslösa värld, som den döva medarbetaren dagligen befinner sig i, och ser inte heller behovet hos den döve att få bryta sin isolering och samspela med någon och använda sitt språk. Vi har förståelse för att arbetsledarna är rädda för att anställa fler döva då de genom den enda döva anställda fått viss kunskap kring hur svår kommunikationen kan vara. Vi tror att vinster skulle kunna göras för den döva arbetstagaren att få en kollega som den kan kommunicera med och därigenom må bättre på arbetet och förmodligen uppnå en högre prestationsnivå på arbetet.

### Brobyggare

Under våra intervjuer framgår att arbetsledarna känner sig utelämnade och har ingen att fråga om hur de ska lyckas bättre på arbetet med den döva medarbetaren. Vi förstår att arbetsförmedlingen inte är en aktör som arbetsledarna ens tänker ska kunna hjälpa till. Trots att tolk beställs på vissa arbetsplatser märker arbetsledarna att det ändå inte fungerar, maktlösa inför faktumet att de inte förstår varandra.

#### 4.9 Hörande teckenspråkiga kollegor

För att få ytterligare en bild klar genomfördes intervjuer med hörande personer med teckenspråks kunskaper där möjlighet gavs att kommentera de och svårigheter och möjligheter som medföljer i arbetet tillsammans med döva. En gruppintervju genomfördes med fem hörande personer som alla är teckenspråkiga och har eller har tidigare haft döva kollegor. De intervjuade hade alla lång erfarenhet i arbete med döva både som klienter och som kollegor. Dessutom har två individuella djupintervjuer gjorts med två personer som har lång erfarenhet av att jobba med döva kollegor och är fullt teckenspråkiga.

##### Säkerhet

På frågan om vad det första är de tänker på när man ska jobba med en döv kollega är säkerhetsfrågor det som först nämns. Våra informanter beskriver att säkerhetsrutiner brister och att det inte finns hållbara system som fungerar vid t ex hotbild mot annan personal eller akuta lägen när en av kollegorna är döv. Att ropa på varandra vid akut hjälpbehov är omöjligt. För att påkalla uppmärksamhet måste de inblandade kunna se varandra, det fungerar t ex inte att få kontakt och uppmärksamhet om den andre befinner sig bakom en dörr eller runt hörnet. Detta beskrivs som ett allvarligt problem i arbete med kollegor som är döva. Någon berättar att det första informanten vill veta om den döva är om de har någon hörselrest som gör att de skulle kunna reagera på rop vid akuta situationer. Denne menar att dövheten innebär vissa ökade risker i arbetet som inte kan avhjälpas med hjälpmedel.

Ur säkerhetsperspektivet framkom en allvarlig skillnad i att arbeta med döva kollegor eller med andra hörande. Situationen beskrevs som ett stort problem som skapade oro inför arbetspass då de visste att de skulle vara ensam med en döv på arbetet. Vi tolkar att den oron står för rädsla för sin egen säkerhet som kan vara av allmänmänsklig natur, men vi uppfattar även tvivel på både tillgång till rätt hjälpmedel och på den döva kollegans yrkeskompetens.

##### Tid

Våra informanter uttrycker att arbetet med döva är mer tidskrävande i jämförelse med hörande. De förklarar att händerna används vid kommunikation, vilket kräver att allt annat släpps för att samtal ska kunna ske. Vidare krävs följaktligen ögonkontakt på händerna för att motta kommunikationen vilket gör omöjliggör småprat under tiden som annat arbete utförs. Detta uttrycks som försvärande i arbetet och bidrar till att man tenderar att de samtalar i mindre utsträckning av privat karaktär med varandra, istället fokuseras mer på jobbrelaterade ämnen. Detta försvårar enligt våra informanter möjligheten, trots kunskaper i teckenspråk, att lära känna varandra på ett djupare plan som kollegor, vilket de uppgav var mer närbeläget med övriga hörande kollegor. Missförstånd

Flera informanter uppger att missförstånd är återkommande eftersom mycket information mellan kollegorna förs via skrift i vissa fall i viktiga dokumentationssystem. Alla våra informanter vittnar om att brister finns hos de döva i svenska språket och att tolkningsfel uppstår i den skrivna texten, detta gäller från båda håll, både från den hörande medarbetaren och från den döva medarbetaren. Detta gör att mycket arbetstid måste läggas på att återställa det som missförstånden har orsakat.

Efter säkerhet funderar gruppen kring behörighetskrav för att få en chans att komma in och jobba, det framkommer att det många gånger räcker att de är just döva och teckenspråkiga som kvalificerar dem till arbete, trots avsaknad av relevant formell utbildning. Detta beskrivs som ett problem då livserfarenhet inte alltid räcker för att göra ett bra jobb, att utbildning också är viktig. Dock är gruppen enig över att personliga egenskaper är det som är avgörande för hur det kommer att fungera på arbetsplatsen.

Vi ser genom våra informanter hur tidigare livserfarenheter som döva och hörande kollegor har skiljer sig åt. Utifrån sitt tidigare sammanhang med uppväxt och arbetslivserfarenhet har de skapat olika strukturer med outtalade normer och koder. Vi menar att döva och hörandes skillnader i hur beteende tolkas skiljer sig avsevärt åt och kan orsaka spänningsfält av missförstånd, trots att alla de inblandade delar samma språk.

##### Arbetsledningens förhållningssätt

Våra informanter berättar att arbetsledningen inte påkallar att de nyanställda döva ska ha någon spe-

ciell introduktion på arbetsplatsen än vad annan ny personal får. Detta påtalar informanterna är en brist då de upplever att döva många gånger behöver en längre introduktion och en mer noga förklarad vad jobbet innebär. Våra informanter uttrycker på lite olika sätt att det kan skapa vissa problem med att ha döv arbetskraft som arbetar med döva klienter, eftersom de tillhör samma minoritetsgrupp även efter avslutat arbetspass. Till exempel kan svårigheter uppstå när de delar sin fritid med gemensamma vänner då gruppen döva är så liten. Enligt några av våra informanter försvårar detta att hålla isär de dövas yrkes- och privatroll.

##### Teckenspråkets betydelse

Våra informanter berättar att de oftast försöker att använda teckenspråk så fort den döva medarbetaren finns i rummet, men att det ibland kan vara tröttande att alltid behöva använda sitt andra språk som teckenspråket är i dessas fall. Det uttrycks en mild irritation på att de förväntas att agera tolk och översätta det som sägs från arbetsledning eller andra kollegor som inte behärskar teckenspråk. Irritationen uppges ligga till grund i att det kan bli en lite nonchalant inställning till att de ska göra det jobbet då det egentligen bör beställas en teckenspråkstolk. Detta medför vissa svårigheter, de menar att ett privat samtal mellan arbetsledning och medarbetare inte längre blir privat om de deltar och tolkar. En tolk har det som profession och då ingår tystnadsplikt i yrket. Även om dessa situationer upplevs försvärande och tråkiga uttrycks även den gåva våra informanter säger sig få på jobbet, att få lära sig mer teckenspråk av de döva medarbetarna som är utvecklande och roligt.

##### Ansvar

Någon informant berättar om flera tillfällen då döva på dennes arbetsplats har valt att inte utföra vissa arbetsuppgifter, istället har dessa personer valt att be den hörande kollegan att göra uppgifterna. Det kan ha gällt att ringa samtal eller ta reda på ny information om något, trots att det finns hjälpmedel tillgängliga som bildtelefon. Dessa handlingar uppfattas ha gjorts med hänvisning till att de inte hör. Detta bekräftas av flera av våra informanter som uppfattar dessa handlingar som ren smitning från

arbetsuppgifter genom att dra fördelar från att de inte hör. Handlingar som detta skapar irritation på arbetsplatserna som våra informanter menar är svåra att gottgöra när de väl har hänt. Någon uttrycker att de döva är vana att andra gör saker åt dem och att de inte behövt ordna saker själva. Någon annan opponerar sig och påtalar att den döva som finns på dennes arbetsplats tar fullt ansvar för sina arbetsuppgifter.

Genomgående i intervjun framkommer försiktiga antydningar att de uppfattar den döva som mindre yrkeskompetent än övriga medarbetare. Endast någon i gruppen påpekar att den har erfarenhet från att den döva tar fullt ansvar. Vi uppmärksammar att de talar om dövas brist på ansvarstagande, brister i viss fördjupad kunskap om arbetets innehåll och ändamål, att de ibland tenderar att förvärta uppkomna situationer istället för att lösa dem. När snabba beslut måste göras reagerar den döva ibland med att försvinna från platsen vilket uppfattas som att denne skyggar av bekvämlighet och den hörande kollegan står kvar med det fulla ansvaret vilket utgör ett allvarligt irritationsmoment. Vi uppfattar en känsla av hopplöshet från våra informanter där de upplever frustration i att det de upplever som självklarheter måste förklaras om och om igen.

##### Vad är tillåtet?

Faktiska skillnaderna som finns mellan döv och hörande arbetskraft är inget man diskuterar på de olika arbetsplatserna. Våra informanter konstaterar att skillnader finns men att de på ledande befattningar saknar dessa insikter. Hela gruppintervjun genomsyrades av en osäkerhet och försiktighet av vad som är tillåtet att säga och vad som inte är det. Våra informanter lägger sig vinn om vid flera tillfällen att de inte vill verka diskriminerande mot sina döva medarbetare men att de uppmärksammat skillnader som till viss del utgör problem, men att de inte vill skylla på någon. De förmedlar också att dessa skillnader inte är något de brukar diskutera på arbetsplatserna, utan insikterna är gjorda var för sig. De påpekar också sitt stora intresse för att arbeta med människor och teckenspråk och att de har tur att få arbeta med något som de verkligen tycker är roligt.



## 5. Studiebesök

För att komplettera vår kunskap besöktes två befintliga arbetsplatser som har specialiserat sig på döva teckenspråkiga arbetstagare. Ett arbetskooperativ i Sundsvall, TSC, samt ett nystartat projekt, Kultivera i Örebro. Till det kommer flertalet studiebesök på befintliga sociala företag samt kooperativ, dessa vänder sig dock till hörande och kommer därför inte redovisas i denna skrift, utan tas med som erfarenhetskunskap för projektgruppen.

### 5.1 TSC, Sundsvall

För att öka våra kunskaper kring hur en teckenspråkig arbetsplats kan fungera besökte hela dövteamet Teckenspråks Centrum, TSC, i Sundsvall, idag ett arbetskooperativ för döva och gravt hörselskadade. Företaget startades av fyra personer, döva och hörselskadade efter genomgången kooperativ utbildning på 1 år, vid Västanviks folkhögskola, Leksand. De fyra slog sig samman och såg möjligheten att starta ett socialt arbetskooperativ i Sundsvall, med en filial i Stockholm. Starten skedde under år 2000. De fyra betalade 150 kr var i medlemsavgift samt 250 kr i insats, för dessa pengar köpte de var sin tröja med loggan på och registrerade företaget. Arbetsförmedlingen inrättade en OSA-anställning (offentligt skyddad anställning) och försäkringskassan beviljade tre praktikplatser med aktivitetsstöd. Anställningarna övergick så småningom till lönebidragsanställningar. Bidragsbaserade anställningar utgör den ekonomiska grunden i arbetskooperativet.

Gruppens yrkesbakgrund fanns inom omsorg, fastighetsskötsel, städ och ekonomi. Under utbildningens gång etablerades kundkontakter, den första kunden blev IKEA. Uppdraget var att under tre veckor på sommaren samla ihop och laga kundvagnar och iordningställa påsar vid kassorna. TSC klarade uppdraget bra och fick fortsatt kontrakt, verksamheten utökades till att köra ut varor till kunder. Deras arbetsinsatser utmärkte sig genom att visa på IKEA:s bästa leveranssäkerhet i landet. Då TSC levererade vad de lovat har ökningen av uppdrag ständigt utökats mot privatpersoner, kommun samt näringslivet. Affärsidén som genomsyrade verksamheten var flexibilitet och lösningsinriktat, vilket gav mycket nöjda kunder. På Stockholm filialen inriktades verksamheten på teckenspråksutbildning i samarbete med studieförbundet Sensus.

Efter en period valde två av gruppens medlemmar att avsluta sitt medlemskap men att finnas kvar inom företaget, men som anställda.

Något som företaget brottas med är offentliga upphandlingar där de förlorat kontrakt till Samhall som TSC uppfattar dumpar prissättningen och på så sätt vinner upphandlingar. Detta har lett till att de fått söka andra typer av uppdrag. Med tiden har företaget visat på att de levererar vad de lovat vilket ger fler och fler kunder och uppdrag.

TSC erbjuder idag tjänster till privatpersoner som ledsagning, hemmastäd, flyttstäd, fastighetsskötsel hos bostadsrättsföreningar, samt till företag, budleveranser, postleveranser inom kommun, däckbyte, rekonditionering av bilar, snöröjning, gräsklippning, trädgårdsarbete, reparationer av trädgårdsmaskiner med mera. Samma dag som vi besökte företaget öppnade de ett loppis i lokalen.

Samtliga tolv anställda idag har funktionshinder av något slag, en är hörande, tre hörselskadade samt åtta döva. Genom att ha en grupp som är blandad för det med sig positiva effekter på de anställdas personliga utveckling. Mottot som sätter sin prägel på TSC är att *varje medarbetare ska arbeta 100 % av sin förmåga, inte 100 % av sin arbetstid*, vilket innebär att arbetstagarna är faktureringsbara endast 5-6 timmar per dag och anställd, i jämförelse med 8 timmar för en vanlig arbetare. För att korrekta arbetsförhållanden ska följas är TSC anslutna Kommunals kollektivavtal för arbetskooperativ. Det sociala arbetskooperativets specifika idéer har under arbetets gång övergetts och de benämner sig idag endast som ett arbetskooperativ utan de sociala grundidéerna.

Det som sammanbinder TSC är inställningen att oavsett vilken hörselnedsättning den enskilde har, så ska de anställda förhålla sig positiv till teckenspråk och kommunikation, *företaget finns på teckenspråkets villkor*. Företaget har lösningsfokuserad kommunikation och en av de anställda som är hörande har en tjänst som de benämner som *kommunikationslösare*.

För att skapa så bra arbetsmiljö som möjligt har de ett demokratiskt styre för vardagsfrågor. De större besluten tas i styrelsen som består av tre personer, dessa tre personer är även de enda medlemmarna i arbetskooperativet, en av dem är arbetsledare, en är administratör och kommunikationslösare, den tredje arbetar idag inte i företaget. Verksamheten bygger på flexibilitet, att anställda tillsammans ska lösa

de fasta uppdrag som de har samt nyinkomna akuta uppdrag med ”dagens lösningar”. Schemaläggning görs utefter uppdragens behov och arbetsfördelningen utifrån tillgänglig personal och kompetenser. Dagens arbetsfördelningar och lösningar görs direkt på morgonen när alla anställda kommer.

För att förstärka förväntningar på alla inom företaget skrivs kontrakt på hur man ska uppträda och förhållningssätt gentemot sina kollegor och ut mot kund. Kontraktet gäller också att samma krav som på andra arbetsplatser i möjligaste mån. Det kan till exempel gälla att även om ork inte finns att prestera på arbetet ska den döva ändå infinna sig på arbetet. Lasse förtydligade och menade att den anställda inte får vara hemma om man bara är lite hängig, men att vid allvarlig sjukdom eller feber så ska de stanna hemma. Arbetsledaren berättade vidare att de ofta stöter på problem när vissa arbetsuppgifter ska utföras. Dessa kan ibland utföras på fel sätt vilket innebär tillrättavisningar. Trots försök att förklara hur arbetsuppgiften ska utföras finns stora svårigheter för några av de anställda att ta till sig budskapet. Istället kvarstår det svårigheter att förstå syftet med arbetsuppgiften och ändra sitt beteende.

Arbetsplatsen kallar sig själva för en *upplärningscentral*, där de anställda kan lära att förstå arbetsplatskoder, förhållningssätt och följa kollektivavtal och arbetstider. Verksamhetsledaren påpekar att de döva medarbetarnas bakgrund och uppväxt har medfört något som han benämner som ”vita fläckar”. Med det menar han brister eller oförståelse på grund av okunskaper genom livet som har medfört att det kan uppstå oväntade inte överensstämmande med övriga samhället, reaktioner och slutsatser från de döva själva som kräver ständiga klagörande samtal under arbetstid, vilket påpekas är mycket tidsödande.

### Intervjuer av anställda på TSC

Djupintervjuer med tre av personalen genomfördes. Samtliga intervjuade har tidigare erfarenheter av att jobba på hörande arbetsplatser och beskrev den ensamhet och isolering som fanns på de arbetsplatserna. Den information och kommunikation som förekom på arbetet beskrivs som sammanfattande och aldrig djupgående.

De beskrev det bästa med TSC var kommunikationen som finns tillgänglig varje dag. Trots att de arbetar ensamma på olika uppdrag så beskrev samtliga friheten att kunna prata med de övriga anställda och sin chef direkt på teckenspråk vid återsamling på TSC, vilket bidrar till en ökad social samvaro och trivsel.

För att förbereda den anställda på bästa sätt inför ett nytt uppdrag, är arbetsledaren noga med att gå igenom uppdragsbeskrivningen utifrån kundens beställning och säkerställa att den anställda förstått uppdraget. För att fastställa att arbetet är utfört på rätt sätt kontrollerar arbetsledaren det utförda jobbet, alternativt så talar kommunikationslösaren direkt med kunden i telefon för att få feedback på utfört uppdrag. Återkoppling sker sedan med den anställda om det utförda jobbet. Dock uttrycker en av informanterna att de nödvändiga förklaringarna inte ryms inom arbetstiden och osäkerhet ibland uppstår inför olika uppdrag.

När någon av de anställda är sjuk eller har ledigt, krävs det att de som är i tjänst att de tar över uppdragen i möjligaste mån, vilket upplevs ibland som påfrestande. Osäkerhet kring vad varje dag har för innehåll uttrycks från någon av informanterna. Beror på vilken veckodag och på vilka nya uppdrag som inkommit eller om någon är borta så varierar varje anställds innehåll på arbetsdagen från dag till dag.

En av informanterna berättar att under sommarperioder kan hörande sommarvikarier utan teckenspråkskunskaper komma in och arbeta. Det innebär att de istället för teckenspråk måste skriva till varandra och använda pekningar och gester. Alla de vi pratade med påpekar att det är viljan till kommunikation som är avgörande, men att på TSC utgår kommunikationen utifrån dövas villkor.

Någon beskrev slutligen att det kan vara väldigt känsligt vilken döv som får lov att komma in på arbetsplatsen. De föreslog ett bättre urval från arbetsledningen, då dövgruppen är liten, och tidigare händelser under skolgång och uppväxt men även under vuxenlivet påverkar hur det fungerar i samarbetet på arbetsplatsen.

### Reflektioner från Sundsvall

Efter vårt besök i Sundsvall, kände vi oss mycket inspirerade över den framgång företaget rönt. Vi imponeras av det redan färdiga konceptet de har utarbetat under många år, en teckenspråkig arbetsplats. Vi ser att de genom åren byggt upp ett stort kontaktnätverk ut i kommun och näringslivet. Företaget har vad vi förstår ett gott anseende bland sina kunder som pålitlig entreprenör.

Vi ser att företaget varit i ständig utveckling under de tio åren som de funnits och de har lyckats med att matcha och sammanföra kundernas behov med arbetstagarnas förutsättningar. De har på så sätt modifierat sin affärsprocess till det företag som är i

dag. Detta trots den specifika förutsättningen att alla är döva, vilket vi imponeras av.

Vi ser att en av framgångsfaktorerna är den drivande personen som är företagets grundare och tillika eldsjäl. Den personen fungerar i flera yrkesroller, bland annat som arbetsledare för arbetstagarna och säljare ut mot kund. Denna person besitter kunskaper att obehindrat kommunicera med döva, hörselskadade och hörande, vilket vi ser som en grundförutsättning för att lyckas. Den biculturella kunskapen är avgörande för framgången.

Förutom det, är arbetsledaren en stor entreprenör, då han har blick för affärsmöjligheter och har förmågan att ta hem uppdrag och modulera arbetsuppgifterna så att arbetstagarna kan åta sig att utföra detta till kundernas belåtenhet. Arbetsledaren täcker även upp i sista hand för dem som inte fullföljer ett åtagande mot kund. Genom att de har funnits så länge så kan de också beskriva sina problem, och genom dessa problem har de utarbetat egna strategier och rutiner som fungerat för döva. Genom att vi har tagit del av deras erfarenheter, så ser vi tydligt de döva medarbetarnas tillkortakommande på arbetet, detta trots tillgång till sitt eget språk.

Vi gör kopplingar till språklig deprivation, ett begrepp vi förklarar närmare i övriga stycken i rapporten. Svag språklig grund finns hos vissa döva medarbetare, men vi tror inte att det är hela förklaringen. Vi förstår att det finns vissa tomrum utifrån den informationsbrist en av medarbetarna talade om. Att alltid endast få en förkortad sammanfattning av en hel kedja av information betyder att mycket missas oavsett språkliga kunskaper genom livet, vilket får konsekvenser. Arbetsledaren benämner att döva har ”vita år”, men att de också har ”vita fläckar”, eller kunskapsluckor. För att nå större förståelse över olika sammanhang krävs mycket stöd och information. Tidtagare kunskaper om vilka normer och koder som gäller på arbetsplatser i generella hänseenden brister hos dessa personer.

De kunskaperna kring normer kan verka bagatellartade utifrån den hörande kontexten men ack så viktig för de döva. Vi ser att det saknas kunskaper i arbetstagares rättigheter och skyldigheter gentemot arbetsgivaren, och det är vars och ens ansvar att leva upp till dessa. Det kan till exempel gälla att du som arbetstagare ska komma till arbetsplatsen varje morgon klockan sju och stanna kvar enligt arbetsschemat, eller att vid sjukdom förmedla till arbetsplatsen att man inte kommer den dagen.

I frågor kring arbetssituation bekräftar TSC våra tidigare erfarenheter om viss initiativlöshet hos döva

på arbetet. Vi ser att dövas tidigare bemötande från hörande (som i okunskap) begränsat deras manöverutrymme under barndomen och under uppväxten senare gett konsekvenser att i vuxen ålder sakna en ”startmotor”, det vill säga att inte klara av att ta egna arbetsrelaterade initiativ. När en arbetsuppgift är klar, väntar de in nästa förhållningsorder, vad som ska göras, det skapar intryck hos övriga arbetskamrater på arbetsplatsen att de inte är självgående. Vi ser att de själva inte kan fylla på med relevanta arbetsuppgifter och inte heller fortsätta med nästa uppgift utan att invänta order. Detta sammankopplade vi innan rapporten främst till situationer där det finns hörande närvarande, men vi ser att beteendet finns även i sammanhang där gemensamt språk finns.

Vi tolkar detta som att eftersom det saknas många pusselbitar eller att dessa pusselbitar kommer i oordning gör det extremt svårt för dessa individer att planera, organisera tillvaron i ”rätt ordning”.

Vi vill markera att vi inte förväxlar dessa bristande förmågor med intelligens utan endast uteblivelse av stimuli och förutsättningar! Dessa personer tror vi behöver en vägvisare under lång tid som visar pedagogiskt steg för steg hur saker ska utföras. På sikt tror vi att de på så sätt kan bli mer självgående i de arbetsuppgifter som de själva känner sig trygga med och känner att de kan behärska. För de dessutom känna förtroende från sina arbetskamrater så blir det positiv spiral som i bästa fall leder till känslan av samhörighet på arbetsplatsen.

Vi sammanfattar vårt besök i Sundsvall med att konstatera att trots biculturella kunskaper och gemensamt språk blir det med automatik inte en problemfri arbetsplats. Personligheter och individuella kapaciteter är alltid faktorer som måste finnas i beaktande och att arbeta med döv arbetskraft tar längre tid jämfört med hörande. På grund av de tidskrävande personliga omsorger som fordras för att vara ett socialt företag, har TSC övergett den företagsidén och fokuserar idag verksamheten på att ”bara” vara ett arbetskooperativ.

### 5.2 Studiebesök, Kultivera, Örebro

Studiebesök genomfördes vid två tillfällen på projektet, ”Kultivera” i Örebro. Ett projekt som drivs via stiftelsen Activa och startades 2010. Projektet planeras pågå fram till år 2013, efter projektets avslut är målet att verksamheten ska ha utvecklats så mycket att det ska kunna övergå till ett permanent socialt företag. Brister i samhällstödet har identifierats i Örebro från kommun, landsting, arbetsförmedling och försäkringskassa att klara av att ge de som faller

mellan stolarna och har ytterligare funktionshinder utöver dövheten en meningsfull sysselsättning eller arbete.

Kultivera har idag 8 deltagare, några praktikanter samt två handledare, alla döva och teckenspråkiga, en projektledare (Belinda Salo-Lindbom) samt en person som arbetar som dövkonsulent dessa två är båda hörande och fullt teckenspråkiga.

Målgruppen i projektet är psykiskt funktionsnedsatta döva. Deltagarnas bakgrund varierar men alla får sin försörjning via arbetsförmedling eller försäkringskassa. Någon/några har daglig verksamhet och tillhör LSS, några arbetsstränar efter långtids-sjukskrivning. Projektledaren och dövkonsulenterna finansieras av projektet medel. På sikt är målet att bygga upp en så stor verksamhet att fler ska kunna anställas genom de intäkter som förväntas inkomma genom försäljningsverksamhet.

Verksamheten som bedrivs genomsyras av ekologiskt tänk och de levererar fruktkorgar till företaget, har en servering med sopplunch flera dagar i veckan. Dessutom bedrivs en stödande verksamhet med ”öppet hus” där döva personer kan komma och få individuell praktisk hjälp på teckenspråk med papper och annat som är aktuellt för individen. Detta behov bedöms projektledaren som dolt i dövgruppen men också som mycket stort. Formen för öppet hus verksamheten har vuxit fram då Örebro saknar ett Dövteam vilket finns i angränsande län. På sikt finns planer på att utveckla en egen trädgårdsodling med egenproducerade örter och grönsaker att använda i soppköket.

Belinda Salo-Lindbom berättade vid besöken att metoden för att utveckla deltagarna görs genom att anta ett arbetssätt som är ett praktiskt lärande med komplement med levande förebilder i handledarna. Hon framhåller vikten av att praktiskt se vad och hur arbetsuppgiften ska göras, kunna utföra dessa arbetsuppgifter och få feedback direkt på det utförda arbetet på sitt språk. Handledarens roll är mycket viktig för att nå de resultaten. Det visade sig till en början att handledarna hade vissa svårigheter att hitta sin nya instruerande roll, den erfarenheten fanns inte hos personerna. Men efter mycket arbete i att stötta handledarna tycker sig Belinda nu se en positiv utveckling.

Vidare berättade Belinda om vikten av att vara lyhörd för gruppsammansättningen, att ha en individuell anpassning utifrån intresse och förmåga hos deltagarna, för att på så sätt göra gruppsammansättningen så bra som möjligt. Ibland har de varit tvungna att anpassa arbetstider eller arbetsuppgifter

utefter deltagarna för att underlätta samarbete inom gruppen.

Kultivera är en spännande arbetsplats oms just tagit sin början och formas hela tiden av de förutsättningar som finns inom den deltagande gruppen. Belinda nämner att det största hindret nu är att sälja sin produkt till företagen i Örebro, men hon hoppas på en ökad försäljningskurva under nästa år.

#### Intervjuer av deltagare och anställda

Individuella intervjuer gjordes med fyra deltagare samt med en av arbetsledarna. Deltagarna berättar att de trivs bra och att det är skönt att det är en teckenspråkig arbetsplats som är anpassad till varje individs förmåga. Detta ser vi som en verklig utmaning då alla deltagarnas förutsättningar och erfarenheter ser väldigt olika ut. Gemensamt för alla inom gruppen påpekar arbetsledaren är att alla är svaga och kräver mycket bekräftelse. Denna svaghet beror på många olika saker, dels kan det vara fysiska förutsättningar men framförallt tidigare misslyckade erfarenheter runt arbete som påverkar orken negativt.

Någon säger att det är skönt att det inte är stressigt på Kultivera, medan någon annan säger att det gärna kunde finnas lite mer arbetsuppgifter.

Arbetsledaren påpekar att situationen med en teckenspråkig arbetsplats är ny för alla inblandade, för arbetsledaren är yrkesrollen ny och för deltagarna är situationen ny att finnas på en arbetsplats där de kan prata med alla. Förut har dessa personer funnits på arbetsplatser utan någon att tala med. Den som aldrig arbetat på en arbetsplats där man delat språket med alla andra vet inte heller hur det förväntas att beteendet och ansvaret ska tas.

Det underlättar för arbetstagare att få information på arbetsplatsen på sitt språk, men med tillgång till information tillkommer också krav. Krav som dessa personer inte har mött på tidigare, vilket kräver inläring på hur det ska hanteras. Det gör att de dagligen stöter på nya situationer som ingen av de inblandade tidigare varit med om. Till exempel medför detta att små disbyter och diskussioner lätt kan uppstå som gör att det krävs en aktiv och närvarande ledning för att rätta till felaktigt beteende från deltagarnas sida.

Inlärt beteende som har fungerat som strategi i livet tidigare måste nu omprövas av individerna och ett nytt sätt ska läras in. Livsomställningen är inte självklart enkel och lätt att gå igenom, några av deltagarna kommer säkert att sluta på Kultivera för att de inte klarar omställningen medan andra kommer växa och utvecklas i positiv riktning. Vad vi ser är

detta en av de största utmaningarna på en teckenspråkig arbetsplats står inför.

## 6. Slutdiskussion

Förstudien har utgått ifrån två perspektiv. Dels utifrån dövas perspektiv med beskrivningar av vardagen i och utanför arbetsmarknaden och dels utifrån hörandes perspektiv med döva kollegor i arbetslivet. I diskussionen väljer vi att främst fokusera på populationen döva som bor i Östergötland i åldersspannet 35-65 år, då det är dessa som är aktuella för ett kommande genomförande-projekt.

Utifrån vår samlade analys har vi fått förståelse för att olika komponenter existerar och relaterar till varandra i samspelet mellan döva och hörande på arbetsplatser och i samhället. Komponenterna visade sig vara gemensamma oavsett de döva informanternas livssituation. Vi avser nu att lyfta fram de komponenter vi tolkat som mest avgörande och betydelsefulla. Både hörande och döva informanter var överens om att dövheten ger konsekvenser i arbetslivet och i samhället. Vi har identifierat följande konsekvenser: kommunikativa svårigheter, språkliga skillnader, språklig deprivation (språklig fattigdom), hörandes maktövertag (hegemoni), informationsbrist och kulturskillnader. Dessa konsekvenser medför att missförstånd, misslyckande och utanförskap oupphörligen uppstår i interaktionen mellan döva och hörande. Vi menar att döva och hörande oftast saknar förmågan att mötas utifrån sina förutsättningar och att detta leder till att nödvändig kunskap mellan grupperna aldrig förmedlas.

### Kommunikativa svårigheter

Våra döva informanter växte upp under den tid då den orala metoden var gällande. Det har inneburit avsaknad av ett språk under en stor del av uppväxten. Den första språkliga kontakt de fick var genom äldre elever på dövskolan som hade samma bristfälliga språkliga bakgrund som de själva. Att inte få använda teckenspråk under lektioner utan istället tvingas ta del av skolans undervisning enbart via läpprörelser har inneburit allvarlig kunskaps- och språkliga konsekvenser för våra informanter. Vi uppfattar att alla våra informanter mer eller mindre har en språklig fattigdom så kallad språklig deprivation (Gulati, 2003) och att detta har påverkat deras liv betydligt.

Den språkliga deprivationen har bland annat inneburit en försvårad inläring av svenska och fak-takunskaper. Inläringen av svenska har vi förstått

är mycket komplicerad vid avsaknad av hörsel. För hörande uppfattas de olika bokstävernas ljud via hörseln som i sin tur genom ljudning bildar ord och blir till en upplevelsekedja varvid läskoden vanligtvis knäcks. Våra döva informanternas läskod har inte knäckts på samma sätt som hörande då ljudning är omöjlig. Förstudien visar en avsaknad av adekvat skolundervisning på teckenspråk, vilket i sin tur komplicerade inläringen av svenska språket. Istället för ljudning har de fått förlita sig på bildminnet i ordförståelse vid skriften svenska. De förvärvade kunskaperna i svenska visar sig otillräckliga hos våra informanter för att uppnå en fullgod skriftlig kommunikation med hörande eller för att tillgodogöra sig skriften text.

Vi tycker oss se att det talade språket genom läppavläsning inte har bidragit till våra informanternas utveckling. Först vid inläring och kommunikation på teckenspråk har deras individuella utveckling kunnat starta och växa. Den språkliga skillnaden mellan hörande och döva visade sig tydligt i vår förstudie. Döva använder teckenspråk vilket de flesta hörande inte behärskar. Vi ser också att dövas språklig deprivation och hörandes okunskap om dövas bristande språkliga kunskaper bidrar till svårigheter i mötet dem emellan.

Från mycket tidig ålder har våra informanter förstått att det funnits en outtalad förväntan från hörande att de ska behärska det svenska språket, genom producerat tal, läppavläsning och i skrift. Vi kan se att dessa förväntningar från omgivningen inte till fullo kunnat uppnås av de döva informanterna trots ihärdiga försök. Misslyckandet att inte uppnå förväntningarna har påverkat dem på djupet som individer med upplevelse av att inte vara tillräckligt dugliga.

Vi upplever att våra informanter till följd av språklig deprivation även kan ha kognitiva svårigheter (Gulati, 2003). De kognitiva brister vi ser hos våra informanter är olika grader av svårigheter att reflektera kring upplevelser och känslor, men även svårigheter till analysförmåga i förhållande till egenförmåga och egenansvar. Dessa brister tror vi har sin grund i våra informanternas avsaknad av tidig stimuli i livet gällande teckenspråk, sociala erfarenheter och relationer, vilket gett upphov till en försenad jagutveckling (Mead, 2009).

Vi vill poängtera att vi med ovanstående reso-

nemang inte menar att döva har en försämrad intellektuell förmåga att tillgodogöra sig ett språk och kunskaper. Dövheten medför oförmåga att er hålla stimuli i talet via hörseln och på grund av föräldrars okunskap i teckenspråk har inte språklig stimuli kommit dem till del under uppväxten.

### Maktfördelning

Den språkliga känslan av underläge som våra döva informanter befinner sig i utgår ifrån upplevd kontext och socialisation från barndom fram till dags datum. Vi uppfattar att våra döva informanter är medvetna om sina tillkortakommanden i samhället gällande uttrycksmedel och språk. Detta ser vi medför betydande konsekvenser i kontakten med det hörande samhället. Det svenska språket menar vi har tolkningsföreträde i samhället och blir genom det normativt. Vi tolkar detta som en form av hegemoni, det vill säga makten återfinns hos hörande både i det lilla mötet men även hos samhället i stort. Det innebär för våra döva informanter att hörandes normer är gällande, normer de inte fått tillträde till på grund av språklig differens.

Vi upplever att det bemötande som våra döva informanter fick som barn präglades av diskriminerande hantering från vuxna hörande som agerade beslutsfattare. Detta bemötande från hörande ser vi har fortsatt även in i vuxenlivet för döva. Samhället har tagit beslut åt den döva populationen utan att ge möjlighet för döva att själva påverka besluten. I intervjuerna med döva informanter framkom åtskilliga exempel på att de under hela sin levnad fråntagits egenmakt i sin livssituation. Detta har medfört att de inte kunnat erövr a personligt initiativ till egenansvar för sin livssituation. Som exempel på maktövertag från hörande som satt sin prägel på våra döva informanter kan nämnas förbud att använda teckenspråk, hörande dövkonstnärers agerande utan den dövas medverkan, experimenterande av läkare och avgörande beslut har tagits av myndigheter, vilket har skett utan dövas medgivande. Samhällets syn menar Glickman (2003) är att dövheten är ett handikapp och symboliserar en tragisk omständighet. Detta överensstämmer med våra tankegångar om hörandes attityder kring döva och vi tror att det bidrar till att samhället omedvetet i all välmening har agerat som beslutsfattande ställföreträdare för döva.

Tidigare hantering och återkoppling från samhället av döva menar vi starkt bidrar till hur döva formar sina livsstrategier idag. Strategier har kommit att bli godtagande av andras beslut utan ifrågasättande och de saknar därför erfarenhet att argumentera eller

uttrycka sin egen vilja till myndigheter/personer. Vi tycker oss se att döva ofta har stor respekt och tilltro till hörande i olika maktpositioner.

Vi ser att samhällets förväntningar på döva har förändrats från att samhället varit beslutsfattare för dövas bästa, till att döva själva ska fatta viktiga beslut som fullvärdiga medborgare. Den förändrade förväntningen från samhället kan inte våra informanter leva upp till, då de tidigare fråntagits möjligheten att skaffa sig erfarenhet av att ta egna beslut. Efter mångårigt maktövertag från hörande innebär att många döva inte är rustade att klara förväntningar på egenansvar. Vi menar att detta är en förmåga som måste läras in och att det tar lång tid att ändra tidigare livsstrategi.

Vi är medvetna om att det finns undantag och variationer inom den döva populationen, där individer har förmåga att på ett välformulerat och nyanserat sätt framhäva sina egna åsikter. Vi har dock inte tagit del av sådana livsberättelser i denna förstudie.

### Arbetsliv

Förstudiens resultat visar att bristande kommunikation och språkliga skillnader är återkommande i möten mellan döva och hörande. Detta visade sig även på arbetsplatser där döva arbetar. Ingen av våra döva informanter uppger att de upplever trivsel på sitt arbete och ingen känner sig tillfreds med den kommunikativa nivå som råder på arbetsplatserna. Vi vet att de flesta döva som arbetar gör det utan arbetskamrater som behärskar teckenspråk, vilket innebär att de är hänvisade till skriven svenska och läppavläsning. Detta innebär stora ansträngningar för döva medarbetare på grund av deras språkliga begränsningar i svenska språket. De hörande kollegornas okunskap om dövas språkliga förutsättningar ser vi innebär att allt för höga förväntningar ställs på att döva kommunikativt ska fungera som alla andra på arbetsplatsen.

Som komplement till skrift eller läppavläsning används ibland ett allmängiltigt kroppsspråk i kommunikationen på arbetsplatserna. Risker att kommunikationsmetoden missförstås av både hörande och döva ser vi är överhängande. Kroppsspråk kan fungera tillräckligt som hälsningsfras och vid förenklade instruktioner med pekningar och tumme upp eller ner, men inte som en kommunikationsmetod! Vardaglig kommunikation på arbetsplatser kräver mer än vad kroppsspråket kan erbjuda och trots kombination av kroppsspråk, skrift och läppavläsning uppnås inte en tillräcklig nivå av kommunikation. Istället för ömsesidig förståelse ser vi att tidsödande missförstånd uppstår. I försöken till kommunikation

ser vi att döva endast får tillgång till fragment av informationskedjor vilket gör det omöjligt för dem att tillgodogöra sig en fullgod bild av det som var tänkt att förmedlas. Hörande på arbetsplatsen har svårt att föreställa sig hur det är att endast uppfatta delar av information och ställer ofta förväntningar på den döva medarbetaren om att denne ska förstå informationen på samma sätt som de själva. Detta bidrar till att dövas känsla av underläge förstärks då de inte kan leva upp till omgivningens förväntningar.

Döva har ofta en väl utvecklad känsla för sinnesstämmningar, vilket innebär en förmåga att avläsa om ord och kroppsspråk överensstämmer (Fredäng, 2003). Detta tror vi kan ge upphov till motstridigheter då hörande kommunicerar med döva. När hörande gör ”icke signifikanta” gester d.v.s. omedvetna gester utan avsikt att påverka mottagaren, kan döva tolka dessa som signifikanta gester med avsedd mening. (Ritzer, 2009). Detta innebär att våra döva informanter definierar situationen utifrån de signaler som de uppfattar (Ritzer, 2009). Processen leder till att informanterna agerar utefter hur de uppfattar situationen, inte hur situationen är i realiteten (Charon, 2007).

Vi menar att hörande inte är medvetna om att allt kroppsspråk uppfattas av den döva, trots att det inte är i direkt kommunikation. Exempel på det kan vara att en grupp arbetskamrater står i en klunga och tittar upp mot den döva. Någon pekar mot den döva kollegans riktning och sedan brister alla ut i skratt. Den döva kollegan kan tolka detta som att alla skrattar åt denne och känner sig därmed illa till mods. Det kan vara så att gruppen inte alls skrattade av den anledning som den döva kollegan uppfattade, utan de hörande tittar på bakomliggande vägg, som just blivit ommålad och alla hånar och skrattar åt den till synes gräsliga nya färgen. Ett missförstånd har uppstått eftersom de inblandade har intagit helt olika perspektiv på tillvaron och uppfattar situationen olika. Missförstånd som detta kan vara ytterst svårt att tillrättalägga i efterhand eftersom kommunikationen inte är gemensam och obehagskänslan hos den döva medarbetaren redan har uppkommit och blivit befäst.

Trots att vissa försök görs till kommunikation på arbetsplatserna ser vi att den bara når ett ytligt plan. Som ett resultat av detta kan våra informanter, som åtgärd att skydda sig själva från fler missförstånd och misslyckande, välja att avstå från vidare försök till kommunikation. Vi tycker oss se att våra döva informanter väljer att interagera med dem som bekräftar deras identitet och undviker att interagera med dem

som inte bekräftar identiteten (Hargie & Dickson, 2004).

Vi ser att våra döva informanter till viss del använder sig av olika strategier beroende på vem de ska kommunicera med. Valet av strategi menar vi är avgörande av mottagarens betydelse (Ritzer 2009). Våra döva informanter tenderar att engagera sig mer i en situation som är av stor betydelse, t ex i samtal med arbetsledaren. Förklaringen till det tror vi kan återfinnas i att döva medarbetare, precis som vilken medarbetare som helst, vill framställa sig själva som duktig i arbetet och anstränger sig därför lite extra. Upplevelsen av att vara skicklig i yrket menar vi är en del av våra döva informanter jagbild (Ritzer 2009) vilket de önskar förmedla till arbetsledningen. Att påvisa sin duglighet och därigenom er hålla bekräftelse från arbetsledningen uppfattar vi delvis kan fungera som kompensation för bristen på kommunikation och kan bidra till att stärka jagbilden. Den stärkta jagbilden kan i förlängningen fungera som avgörande inre styrka i syfte att överleva arbetsdagen. Vi ser att våra döva informanter eftersträvar daglig bekräftelse på sitt arbete. Eftersom kommunikationen inte fungerar tillfredsställande ser vi att de istället önskar beröm och bekräftelse på arbetsinsatsen. Vi tolkar det som ett syfte att bevara jagbilden som duglig arbetare.

Den språkliga differensen mellan döva och hörande menar vi ger upphov till upplevelser av olika sociala verkligheter. Uppkomna situationer bedöms på olika sätt då de har fundamentalt olika erfarenheter och bakgrund. Bedömningen sker utifrån eget perspektiv med antagandet att utgångspunkten är gemensam.

Hörande arbetsledare beskriver arbetet med sina döva anställda som ytterst komplicerat. Detta visar sig i oförmåga att kommunicera med döva, vilket ger upplevelse av frustration och maktlöshet något som de inte är vana vid i arbetet med övriga medarbetare. Att inte kunna kommunicera fullt ut medför att arbetet med döva ställer höga krav på arbetsledarna. Det är tidskrävande med återkommande missförstånd, som upplevs tröttande och hopplöst. Arbetsledare och övriga kollegor uppger maktlösheten som mest prövande i arbetet med döva kollegor. De menar att det är energikrävande att få fram endast det mest elementära och socialt vardagsprat förekommer inte med den döva kollegan. Dock menar arbetsledarna att de önskar uppnå en bättre kommunikation men att de saknar lösning på problemet. Angående det återkommande bekräftelsebehovet från den döva kollegan uttrycker arbetsledarna en ovilja till bekräf-

telse då det ofta handlar om trivialiteter som ingår i tjänstens uppdrag.

Förväntningarna går isär då de döva informanterna behöver ideliga bekräftande kommentarer från sin arbetsledare för utfört arbete. Arbetsledarna upplever det som tidsslöseri då de förväntar sig att den döva kollegan ska vara självgående. Vi ser svårigheter med förståelse för varandras olika perspektiv i arbets-situationen.

### Kulturkrockar i arbetslivet

I arbetet med förstudien utkristalliserades skillnader i kulturer mellan hörande och döva där okunskap om varandras kulturer är omfattande. Det saknas *bikulturell* kompetens hos både hörande och döva, det vill säga insikter om varandras kultur och språk. Vi tycker oss se att brobyggare mellan den hörande och den döva kulturen skulle underlätta och upplösa många kommunikativa problem. Det är mycket komplicerat att till fullo överbrygga alla kulturella skillnader och risken finns alltid att viktiga nyanser går förlorade, trots *medierande* (Backenroth, 2001) brobyggare, det vill säga en förmedlare som är förankrad i både hörande- och döv-kulturen. Vi menar att upprepade misslyckanden i möten mellan döva och hörande kan förklaras i hur olika de definierar situationen. Stora skillnaderna i språklig nivå, kulturtillhörighet och uppväxt bidrar till att kontexten tolkas olika.

På grund av dålig kunskap om den andres kultur ser vi att våra informanter, både döva och hörande, får svårigheter att inta den andres roll (Ritzer 2009) och utvärdera sig själva utifrån den andres perspektiv. Vi upplever att våra informanter i vissa fall försöker att bedöma upplevelser utifrån den andres perspektiv, men att våra informanter i avsaknad av insikt för perspektivet väljer att handla och döma utifrån sitt eget perspektiv (Charon, 2007). Med detta menar vi att våra informanter inte får tillgång till vardaglig kommunikation med hörande arbetskollaborer, blir det svårigheter att anamma rådande sociala attityder på arbetsplatsen. Som förklaring till detta ser vi våra informanternas brister i förståelsen för arbetsplatsens signifikanta symboler och gester (Ritzer, 2009).

### Maktfördelning i arbetslivet

Vi uppfattar en önskan från både arbetsledare och döva informanter att nå full integration för att på så sätt uppnå ömsesidig acceptans i gemenskapen på arbetsplatsen. Utifrån de döva informanternas erfarenheter, känslor och förväntningar i försöken till kommunikation med övriga på arbetet, ser vi att den

genomsyras av brist på respons (Hargie & Dickson, 2004) och en känsla av att inte få sin identitet bekräftad (Mead, 2009). Vi ser att döva medarbetare intar en underordnad ställning i förhållande till hörande kollegor och arbetsledare. Det beror på språkligt underläge, historisk behandling då hörande varit styrande, utebliven bekräftelse på arbetsplatserna samt av okunskap och rädsla för vad som kan hända om de opponerar sig.

Vi har förstätt genom intervjuerna av de döva informanterna att de själva inte aktivt sökt sin anställning. Besluten kring arbetsplats, arbetsbeskrivning och anställningsform har uteslutande gjorts av någon annan. Vi uppfattar att döva medarbetare upplever att det existerar dolda regler på arbetsplatsen som endast gäller döva. Vi uppfattar att de känner rädsla över att vara en besvärlig medarbetare. De vågar inte neka arbetsuppgifter som de är obekväma med eller påtala missnöje av rädsla för uppsägning. Vi ser en rädsla över att riskera en uppsägning och därigenom stå utan arbete, vilket gör att döva tenderar att acceptera situationen. Vi ser brister i kunskap inom arbetsrättsliga området hos våra döva informanter och att arbetsledarna har kunskapsövertag i ämnet.

Vi ser vidare att det är arbetsledarna som har makt över hur ofta teckenspråkstolks beställs till arbetsplatserna. Det innebär att den döva medarbetaren kan undanhållas viktig information när tolk inte beställs och hörande får på så sätt även informationsmakt. Bedömningen av betydelsen att beställa tolk skiljer sig åt i uppfattningen mellan döva och hörande. Differensen på hjälpmedelstillgång ser vi beror på okunskap om arbetsförmedlingens möjlighet att bidra med arbetsplatshjälpmedel och att regelverket upplevs komplicerat. Resultatet är orättvisa mellan arbetsplatserna för de döva medarbetarna beroende på hur väl insatta arbetsledarna är i regelverk samt hur lyhörda de är för dövas behov. Att få tillgång till rätt information på teckenspråk för döva skulle innebära en större delaktighet.

Vi menar att missförstånden mellan döva och hörande på arbetsplatser till största del beror på skillnader i språkliga förutsättningar och skillnader i förväntningar på varandra. Vi ser att hörande har kunskaps- och informationsövertag, vilket ytterligare förstärker maktövertaget i arbetslivet.

### Dövas upplevelse av stigmatisering

Vi menar att döva är stigmatiserade, i bemärkelsen att de inte är inkluderade i samhället eller i arbetsgemenskapen på arbetsplatserna. Upplevelse av utanförskap, på grund av de språkliga barriärerna, är

en uppfattning som delas av både döva och hörande informanter. Då vi ser att upplevelsen delas av alla aktörer väljer vi att benämna det för *öppen stigmatisering*.

Upplevelsen av utanförskap och underläge tycker vi oss se förstärkas genom avsaknad av delaktighet i beslut och möjlighet att påverka sin livssituation. Maktförhållandet blir särskilt tydligt när en arbetsledning avgör vilken information som förs vidare till den döva och hur ofta teckenspråkstolk beställs. Vi menar därigenom att det sociala stödet uteblir, vilket i sin tur bidrar till en känsla av isolering. Som förklaring till detta ser vi att arbetsledningens kognitiva strukturer som hörande, gör det svårt att föreställa sig dövas situation och behov. Vi tolkar detta agerande som arbetsledningens omedvetna val. Detta val ser vi kommer att innebära att våra informanter ytterligare utestängs från delaktighet på arbetsplatsen. Vi väljer att benämna detta som *dold stigmatisering*.

Trots upplevelser av utanförskap beskriver våra döva informanter en stolthet över att ha ett arbete. Som förklaring till detta ser vi lönearbete som normativt. Arbete ger social acceptans och upplevelser av samhällstillhörighet för individerna. Vi förstår att betydelsen av att ha ett arbete är central och viktig för våra informanter, trots upplevelse av tomhet och en känsla av utanförskap på arbetsplatsen.

Vi upplever att stigmatiseringen på arbetet eller i samhället i allmänhet kräver någon form av kompensation för att uppnå balans i tillvaron.

”Ett finmaskigt nätverk med relationer på arbetet, med familj och andra närstående och på fritiden fungerar ofta som ett bra stöd vid naturliga livskriser men också vid traumatiska händelser. Vår erfarenhet genom intervjuer och behandlingsarbete är att många döva har ett ganska grovmaskigt nät av relationer, ibland är det näst intill obefintligt.” (Göransson, Malmström, 2002)

Vi ser att döva i viss mån kompenserar upplevelser av utanförskap genom gemenskap med andra döva på sin fritid. Våra informanter bekräftar att det gemensamma teckenspråket och likheter i uppväxt medför att en stark kollektiv identitet utvecklats i gruppen, där individerna kan delta på jämbördiga språkliga villkor med egna sociala attityder och psykosocial inkludering. Vi uppmärksammar att populationen döva i Östergötland till viss del uppnår kompensation för utanförskapet. Vi befarar dock att den minskade inflyttningen av yngre döva till länet

får negativa konsekvenser, då det riskerar att medföra stagnation av språklig och kulturell kunskapsöverföring mellan generationer. Vi ser även motsatsen där döva är helt isolerade utan kontakt med varken andra döva eller hörande.

I väntan på att fullvärdig integration ska ske utvecklar våra informanter olika strategier för att överleva dagen. Vi ser att strategierna kan ta sig olika uttryck, som att exempelvis dra sig undan och undvika interaktion. Vi ser att döva medarbetare endast är fysiskt integrerade på arbetsplatser och i samhället. Detta överensstämmer med Backenroths (2001) forskning som visar att döva endast är fysiskt integrerad och inte psykosocialt integrerad. Resultatet av samhällets långvariga attityd har gjort att många döva befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden och att hindren till arbete är många.

### Ungdomar

Dagens unga döva har till skillnad från tidigare generationer fått bättre tillgång till teckenspråk, vilket förkortat den språklösa tiden. Familjer har fått större möjlighet till utbildning i teckenspråk och kan därför kommunicera med sitt barn på ett gemensamt språk, vilket ökar chanserna för barnet till en större språklig grund. Genom en bättre språklig grund och en större begreppskunskap kan de unga på ett djupare sätt inta någon annans perspektiv och på så sätt utvärdera sig själva utifrån både hörande och dövas perspektiv (Ritzer 2009). Detta ser vi kan vara avgörande för hur döva genom anpassningsstrategier till två kulturer kan bli medierande (Backenroth, 2001) och därmed utgöra en länk mellan dövsamhället och det hörande samhället. Vi tycker oss se en positiv utveckling, där allt fler blir medierande döva, vilket innebär större möjligheter på arbetsmarknaden. Den yngre generationen verkar ha fått en större insikt om sitt egenansvar kring sin livssituation. Idag får de flesta döva barn CI, cochlea implantat, en konstgjord hörselsnäck, i tidig ålder vilket innebär skillnader i livsvillkor i jämförelse med tidigare döva generationer.

### Döva invandrare

Gruppen språkkunniga döva invandrare uppvisar ett visst egenansvar i att skaffa sig ett arbete, trots kognitiva svårigheter. Vi har sett exempel på idéer och drömmar om ett kommande arbetsliv trots brister i kunskap om egen kapacitet, svensk lagstiftning och bestämmelser. Vi upplever att den språkkunniga invandrargruppen till viss del brister i kunskap om hur arbetstagare förväntas uppträda på arbetsplatser,

vilket riskerar att bidra till hinder i arbetslivet. Vi menar att de informella kulturerna som är rådande på arbetsplatser kan vara svåra att ta till sig som döv invandrare. Förstudiens resultat visar att många riskerar att bli uppsagda eller aldrig får chansen att stanna kvar efter praktikperioders slut.

Gruppen språklösa döva invandrare bedömer vi ofta har en allvarlig språklig deprivation. Vi ser att språkbrister kan bidra till att samhället bedömer personer med grav språklig deprivation på felaktiga grunder, då de ibland kan uppfattas som förstånds-handikappade. Att fylla de uppkomna kunskaps- och språkliga luckor som individer har efter många års språklöshet, är omöjligt på grund av kognitiva skador i brist på stimuli (Gulati, 2009). Vi ser att den här gruppen kräver en lång individuellt anpassad rehabiliterings- och anpassningsperiod, på en för gruppen anpassad arbetsplats med tillgång till teckenspråk och specialpedagogiska insatser. Gruppen är hittills ganska okänd och utgör en utmaning för samhället. Vår erfarenhet visar att arbetet med enskilda individer tar mycket tid i anspråk för olika professioner, som blir engagerade i varje ärende. Att placera språklösa eller personer med allvarlig språklig deprivation på en arbetsplats tillsammans med enbart hörande medarbetare, ser vi är förenat med misslyckande. Gruppens förutsättningar att fungera på en icke anpassad arbetsplats bedömer vi som mycket låg.

Vi ser att svenskfödda döva har två kulturer att förhålla sig till, de är så kallade bikulturella. Döva med invandrarbakgrund har än fler kulturer att förhålla sig till. Detta innebär att kulturkrockar förekommer med hemlandets kultur, svenska kulturen och dövulturen i Sverige. Döva invandrare kan uppleva en dubbel stigmatisering, både från det hörande samhället på grund av sin dövhet samt sin utländska bakgrund, därtill kommer vissa svårigheter att bli accepterade och bekräftad i den svenska dövgemenskapen.

## 5.1 Slutord

Genom förstudien har vi fått kännedom om svårigheter för människor i allmänhet att föreställa sig någon annans verklighet. Att vara döv i ett hörande samhälle betyder att omgivningen har svårt att sätta sig in i hur det är att inte höra. Konsekvenserna av att inte höra är många. De stimuli som hörande ständigt utsätts för via sin hörsel saknas för den som är döv och kan inte kompenseras fullt ut av övriga sinnen. Hörande i vår förstudie visar bristande förmåga att föreställa sig situationen att inte höra.

De menade att det räcker med att observera omgivningen för att den döva ska tillgodogöra sig samma information som de själva har tillgång till, vilket vi bedömer som felaktigt. Kanske beror resonemanget på att hörande tenderar att rationalisera och förringa de omständigheter som dövheten medför samt att den döva har svårt att återkoppla till hörande om vad informationsbristen innebär för dem.

En negativ konsekvens för den som inte hör är att leva isolerat i en värld där den orala kommunikationen är dominerande, vilket ger en ständig känsla av utanförskap. Att bli kommunikativt och socialt isolerad medför många oönskade konsekvenser. Först när konversationen sker på en gemensam kulturell och språklig grund kan ett fungerande samspel och interaktion inledas och utvecklas. Våra döva informanternas livsberättelser utgår ifrån deras ensamhet på arbetsplatsen eller i det hörande samhället, där ingen delar det språk de talar, och oavsett livssituation tar utsattheten i ensamheten som döv överhand.

Våra döva informanter har olika grader av språklig deprivation beroende på hur lång tid av språklöshet de upplevt, egna förutsättningar och vilken stimuli de fått för att utveckla ett språk. För att få möjlighet att fylla de befintliga språkliga kunskapsbristerna krävs en stimulerande språklig miljö. Utifrån detta resonemang ser vi stora risker med att placera en döv person på en arbetsplats utan kommunikation, eftersom språklig stimulans då uteblir även in i vuxen ålder. Vi upplever att våra informanternas *master status*, starkaste identitetsmarkör, (Rydberg, 2010), i samhället är dövheten. Vi ser det som en konsekvens av att språket inte delas och att samtalens innehåll aldrig når socialt vardagsprat. Förstudien visar komponenter som bidrar till att dövas resurser inte tas tillvara. För att samhället ska kunna ta tillvara de resurser som döva har behövs en teckenspråkig arbetsplats. Döva som idag står utanför arbetsmarknaden skulle på så sätt kunna bidra till att återupprätta det uppdämda behov som hittills inte varit synligt för samhället.

Vår studie utgår från vårt insamlade material och vi är medvetna om att det förekommer avvikelser och variationer från både döva och hörande, som inte alls identifierar sig med den verklighet som vi beskriver. Vi tycker oss ha uppnått de mål och syften som var uppsatta för förstudien. Vi hoppas att resultatet av denna förstudie kan bidra till en ökad förståelse för dövas situation i samhället och att resultatet också kan fungera som utgångspunkt för vidare diskussion om arbetssituationen för döva.

## 5.2 Slutförslag

Samhällets attityd kring dövas möjligheter att komma ut i arbetslivet upplever vi fortfarande som mycket begränsande och ibland rent diskriminerande. Samhället har skapat en arbetsmiljö där döva endast är fysiskt integrerade men inte psykosocialt integrerade (Backenroth, 2001). Samhällets tidigare strategi har delvis varit att förtidspensionera döva på grund av "arbetsbrist". De drabbade döva har känt sig tvingade av samhället att ta emot pension som försörjning. Besvikelsen på samhället är stor över att inte bli lyssnad på. Vårt insamlade material visar tydligt att döva vill arbeta och önskar bidra med sina kompetenser och vara delaktiga i samhället. Skälen till att vilja ha ett arbete skiljer sig inte från hörandes tankegångar. Döva vill också ha en fast inkomst och ekonomisk trygghet, känna mening i vardagen och få bekräftelse i sitt liv. Våra informanter framhåller att de vill delta i arbetslivet, men utifrån sina förutsättningar.

Vi ser att befintliga arbetsplatser har svårt att tillmötesgå dövas behov av kommunikation på teckenspråk och att brister i kunskap om dövas situation bidrar till att döva vantrivs på arbetet. Vi får en känsla av att hörande kollegor inte förstår vad döva kämpar med under en arbetsdag (Backenroth, 2000), då de inte satt sig in i dövas perspektiv. Att som döv konkurrera med hörande på samma villkor på den öppna arbetsmarknaden är orimligt.

Vårt förslag är att ansöka om ett genomförande-projekt och därigenom skapa en regional teckenspråkig arbetsplats som kan bli både meningsfull och ge ett socialt sammanhang för döva.

Vi väljer att benämna vår tänkta vision och teckenspråkiga arbetsplats för "**Handgripligt**".

Vi bedömer att på en teckenspråkig arbetsplats skulle kunna utarbeta metoder för att rehabilitera den grupp döva, som behöver stärkas för att uppnå arbetsförmåga. Genom individuella handlingsplaner med förlängd introduktion på teckenspråk skulle möjligheter skapas att bygga upp döva individers kunskaper om yrkesroll och förväntningar. Vi tror att genom adekvat bekräftelse, stimulering och ett pedagogiskt arbetssätt i bemötandet av döva kunna genomföra en återintroduktion på arbetsmarknaden. Arbetsplatsen bör anpassa verksamheten med individbaserade sysselsättningsgrader och arbetsuppgif-

ter utifrån deltagarnas färdigheter. Europeisk forskning, enligt ESMD (yrkesverksamma psykologer inom Europa), visar att rehabilitering och behandling på grund av kommunikativa skäl tar 2,5 gånger så lång tid med döva än med hörande. Den grupp döva med allvarlig språklig deprivation kommer att behöva ännu längre tid för att uppnå resultat, ibland livslångt.

Dövas inlärd beteende, som tidigare har fungerat som strategi i livet, måste omprövas av individerna och nya strategier utvecklas. Utformandet av nya strategier är inte enkelt. För att lyckas med detta krävs medierande handledare. Handledarna förutsätts ha dubbelkompetens och vara väl integrerade i både dövas och hörandes kultur, vara tvåspråkiga och ha kunskaper om båda kulturerna samt kunskaper om kulturskillnader. Om handledaren är hörande, återstår att se om denne vinner legitimitet i dövgruppen, då det måste uppstå en allians med döva (Glickman, 2003). Detta får tiden utvisa. Genom handledare kan de individuella behoven bemötas. Ledarskapet har betydelse för den funktionshindrade på arbetsmarknaden då ledaren kan fungera som en mentor i arbetslivet och överbrygga den kulturella klyfta som kan finnas mellan funktionshindrade och icke-funktionshindrade kollegor (Backenroth, 2000).

Vi föreslår att genomförandeprojektet ska bli verklighet genom medel från samtliga samordningsförbund i Östergötland och Linköpings kommun ska stå som projektägare. Linköping är beläget mitt i Östergötland och föreslås därför fungera som utgångspunkt i genomförandeprojektet som ska kunna ta emot döva från hela Östergötland. Genomförandeprojektet föreslås bli samordnat i redan befintlig verksamhet som specialiserat sig på anpassade arbetsplatser inom Linköpings kommun. Vi utgår från att ett nära samarbete med försäkringskassa och arbetsförmedling ska utvecklas. En ambition med verksamheten bör vara att projektet ska vara självfinansierat efter projektets slut och att inkomstmöjligheter utvecklas under projektet gång beroende på arbetstagarnas kompetenser.

Utformningen av en teckenspråkig arbetsplats ligger väl i linje med regeringens intentioner om fler funktionshindrade i arbete och FN:s rekommendationer enligt konventionen för funktionshindrade.

## 7. Referenser

### Tryckta källor

- Andersson, B. & Hansson B. (1998). *Döva i kulturellt perspektiv*. Stockholm: Elanders Gotab.
- Arnold, J. & Silvester, J. & Patterson, F. & Robertson, I. & Cooper, C. & Burnes, B. (2005). *Work Psychology, Understanding Human Behaviour in the workplace*. 4:e utg. New York: Financial Times/Prentice Hal.
- Backenroth, G. Socialvetenskaplig tidskrift nr 4:2001
- Backenroth, G.(2002), *Arbetsliv och funktionshinder, kap: hörande vårdar och döva gästarbetare*. Lund: Studentlitteratur
- Bergman, B. & Ahlgren, I. (2006). *Det svenska teckenspråket*. SOU 2006:29 Teckenspråk och teckenspråkiga, Delbetänkande av utredningen Översyn av teckenspråkets ställning.
- Blumer, H. (1986). *Symbolic interactionism : perspective and method*. Berkeley: University of California Press.
- Bryman, A. (2007, A). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Bryman, A. (2007, B). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Charon, J. (2007). *Symbolic Interactionism*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Dövtidningen, (2011) nr 6
- Fredäng, P. (2003). *Teckenspråkiga döva*. Stehag: Förlags AB Gondolin.
- Glickman, N. & Gulati, S. (2003). *Mental health care of deaf people*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates, inc, publishers.
- Glickman, N (2009), *Cognitive-behavior therapy for deaf and hearing persons with language and learning challenge*. New York: Taylor & Francis group, LLC.
- Glickman, N (2009), *Culturally affirmative psychotherapy with deaf persons*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates, inc, publishers.
- Goffman, E. (2009). *Stigma – den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Norstedts förlag.
- Göransson, L. & Malmström, S-E. (2002) *Döva i Skåne, från projekt till regionalt resursteam för döva*. Lund: Wallin & Dalbom Boktryckeri AB.
- Göransson, S. & Westholm, G. (1994). *Nästan allt om döva*. Örebro: SIH Läromedel.
- Halvorsen, K.(2006). Samhällsvetenskaplig metod. Lund: Studentlitteratur.
- Hargie, O. & Dickson, D. (2004). *Skilled interpersonall communication*. Research, Theory and Practice. 4:e utg. New York: Routledge .
- Hilmarsson, H. (2003). *Samtalet med känslomässig intelligens*. Malmö: Elanders Berlings AB.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kruth, L.(1996). *En tyst värld – full av liv*. Örebro: Tryckmakarna i Örebro AB
- Nilsson, B. & Waldemarsson, A. (2007). *Kommunikation mellan människor*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson, B. & Waldemarsson, A. (2009). *Kommunikation, samspel mellan människor*. 3:dje upplagan, Lund: Studentlitteratur.
- Richmond, V. & McCroskey, J. & Hickson, M. III. (2008). *Nonverbal Behavior in Interpersonal Relations*. 6:e utg. New York: Pearson.
- Ritzer, G. (2009). *Sociologisk teori*. Malmö: Liber AB.
- Rydeberg, E. (2010). *Döva och arbetsmarknaden i Sverige* Källered: Intellecta infolog
- Starrin, B & Svensson, PG (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*, Lund: Studentlitteratur
- Starrin, B & Svensson, PG (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Lund: Studentlitteratur
- Trost, J. & Levin, I. (2010). *Att förstå vardagen*. Lund: Studentlitteratur.
- Wellros, S. (1998). *Språk kultur och social identitet*. Lund: Studentlitteratur.

### Elektroniska referenser

- Hermerén, G. (2007) *Hantering av integritetskänsligt forskningsmaterial*. Vetenskapsrådet.  
Hämtad 15 05 2011 från adressen:  
[http://www.vr.se/download/18.aae1aa51132473084980005790/integritetskansligt\\_forskningsmateria2l.pdf](http://www.vr.se/download/18.aae1aa51132473084980005790/integritetskansligt_forskningsmateria2l.pdf)

- [sdrf.se](http://www.sdrf.se), Sveriges dövas riksförbund, hämtad den 15 maj 2011 från adressen:  
<http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?categoryid=7&page=1>  
[http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category\\_id=5&page=2](http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category_id=5&page=2)  
[http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category\\_id=5&page=3](http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category_id=5&page=3)  
[http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category\\_id=5&page=4](http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category_id=5&page=4)  
[http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category\\_id=5&page=5](http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category_id=5&page=5)  
[http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category\\_id=5&page=6](http://www.sdrf.se/sdr/addition/faq/faq.php?category_id=5&page=6)

- [Lio.se](http://www.lio.se), Landstinget i Östergötland hämtad den 15 maj 2011 från adressen:  
<http://www.lio.se/Verksamheter/SC/ONH-kliniken-i-Linkoping/Horselvarden/Horseltest-for-nyfodda/>  
<http://www.lio.se/Verksamheter/SC/ONH-kliniken-i-Linkoping/Horselvarden/Teckensprak-till-foraldrar/>

- [Språkrådet.se](http://www.sprakradet.se), hämtad den 15 maj 2011 från adressen:  
<http://www.sprakradet.se/2519>

- [Skolverket.se](http://www.riksdagen.se) hämtad den 15 maj 2011 från adressen:  
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2010:800#K10>



## 7. BILAGOR, bilaga 1 Ansökan samordningsförbundet (sid1-3)

LINKÖPINGS  
SAMORDNINGSFÖRBUND

### PROJEKTPLAN

Datum: den 17 september 2010

#### Projektbenämning

**Förstudie** som kartlägger dövas möjligheter i Östergötland att delta i ett länsövergripande teckenspråkigt socialt kooperativt företag.

#### Projektledare och projektägare

**Projektledare:**  
Katarina Mattsson, Dövteamet  
Klostergatan 5B, 58181 Linköping  
Tal tel. 013-26 32 49, Text tel. 013-26 32 50

**Projektägare:**  
Linköpings kommun, Leanlink, Råd & Stöd

#### Intressenter

Arbetsförmedlingen, försäkringskassan, Linköpings kommun, Tolkcenralen landstinget i Östergötland, Östergötlands dövas länsförbund, Coompanion

#### Bakgrund

I projektansökan används det förenklade begreppet döva och avser då gruppen barndomsdöva, det vill säga att funktionshindret, dövheten, fanns redan vid födseln eller förvärvades under tidig barndom. Det innebär att dessa personer har teckenspråk som första språk och svenskan är deras andra språk vilket är ett inlärt skriftspråk.

Att vara döv i Sverige innebär att leva i ett hörande majoritetssamhälle. Kunskapsluckor kring dövas situation i samhället finns på alla samhällsnivåer och det hörande perspektivet är dominerande. Allmänhet är döv arbetskraft ensamma döva på arbetsplatsen med hörande kollegor som inte behärskar teckenspråk.

Samhällsattityden kring dövas möjligheter att komma ut i arbetslivet har varit mycket begränsande i vår svenska kultur. Samhället har skapat en situation av utanförskap med negativ stigmatisering som följd. Efter lång erfarenhet inom arbetet med målgruppen ser vi att försäkringskassan tidigare har förtidspensionerat döva på grund av arbetsbrist i samhället. Döva har på så sätt känt sig tvingade av samhället att ta emot pension som försörjning. De döva som trots allt fått ett arbete på öppna arbetsmarknaden har upplevt stora svårigheter främst på grund av missförstånd och kommunikationshinder. Många har av den anledningen inte klarat behålla arbetet. Att som döv konkurrera med hörande på samma villkor på öppna arbetsmarknaden är fullständigt orimligt.

Många döva har tvingats in i en beroendeställning av olika professioner och insatser i samhället för att få hjälp. Resultatet av samhällets långvariga attityd har gjort att döva befinner sig långt från arbetsmarknaden och att hinder till arbete är många.

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [1]:**  
Projektbenämning -  
projektets namn

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [2]:**  
Projektledare och projektägare -  
projektledarens namn samt dennes kontaktinfo  
(adress, tel. nr., email) ska framgå, vidare ska  
projektägare framgå. Med projektägare menar man  
den organisation som ska administrera och ansvara  
för projektets genomförande och redovisning

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [3]:**  
Intressenter -  
beskriver vilka intressenter som projektet har

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [4]:**  
Bakgrund -  
beskriver orsaken till projektet och i vilket  
sammanhang det bör ses

**Idag** präglas samhället av egenmakt - delaktighet och att alla människor ska uppleva samma möjligheter till att påverka och ta ansvar i sitt arbetsliv. Samhällets tvära omkastning i uppfattningen gör att dövgruppens tidigare livsstrategier i form av hjälplöshet som framgångsfaktor inte är kompatibel med samhällets förväntningar idag.

Visionen är att på sikt skapa en teckenspråkig arbetsplats där språket förenar arbetsledare och arbetstagarna. På så sätt kan möjligheterna öka till att skapa ett meningsfullt socialt sammanhang för målgruppen och ett stimulerande arbete.

#### Syfte

Inventera antalet döva i yrkesverksam ålder boende i Östergötland. I inventeringen ingår även att göra en kartläggning och se vilken försörjning denna grupp har, samt sammanställa individernas behov och intressen.

Att undersöka möjligheten att få fler döva i arbete i Östergötland genom en teckenspråkig arbetsplats. Att genomföra en studie kring:

- Döva gymnasieungdomars förväntningar på sitt kommande arbetsliv
- Förväntningar på arbetslivet för döva med invandrabakgrund
- Äldre dövas erfarenheter från yrkeslivet bland hörande
- Målgruppens formella och informella kompetenser och intressen.
- Upplevelse av hälsa kopplad till arbetslivet.

#### Mål

Med statistik visa hur många individer som finns i målgruppen samt redovisa dess försörjning. Sammanställning av behovsanalys och attitydundersökning till en teckenspråkig arbetsplats. Denna förstudie kan utmynda i ett kommande projekt att starta en teckenspråkig arbetsplats, som kan leda till högre livskvalitet och därmed öka arbetsförmågan för att stärka individen på vägen till egen försörjning.

Målet är att ge både individuell och socioekonomisk vinst för målgruppen och samhället.

#### Organisation

##### Aktörer:

**Katarina Mattsson, projektledare 50 %**

Projektledaren ska driva projektet framåt enligt projektplanen. Det innebär bland annat att samordna, driva, förankra, informera, knyta kontakter och dokumentera resultatet. Projektledaren rapporterar till styrgruppen.

##### Dövteamet Östergötland,

**Clarie Rasmussen Öberg, Elisabet Nylund, Katarina Mattsson**

(Tolkcenralen, Landstinget samt Linköpings och Norrköpings kommuner)

Deltar i projektet med viss arbetstid/vecka. Deltar vid intervjuer och studiebesök.

##### Styrgrupp:

**Karin Dahmén**, Verksamhetschef, Råd och Stöd Linköpings kommun

**Kjell Eriksson**, Coompanion, Östergötland,

**Peter Strid**, Verksamhetschef Tolkcenralen, Landstinget i Östergötland

**Åsa Swenson**, Samordningsförbundet

**Arbetsförmedlingen**

**Försäkringskassan**

##### Övriga intressenter

**ÖDL, Östergötlands dövas länsförbund**

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [5]:**  
Syfte -  
beskriver projektets syfte

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [6]:**  
Mål -  
beskriver vilka mätbara mål som ska uppnås med  
projektet (målen ska kunna mätas i procent)

Idmasa 12-2-14 21:15

**Kommentar [7]:**  
Organisation -  
beskriver projektets organisation och bemanning

### Tid & aktivitetsplan 1 November 2010 – 30 juni 2011

November-juni	Startkonferens med alla intressenter i november 2010 med information om projektet samt kartläggning av de olika parternas möjligheter till insatser.
November	Kontinuerliga avstämningsmöten med styrgruppen.
November – december	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inhämta tidigare forskning i ämnet kring socialt företagande.</li> <li>Insamling av data från försäkringskassan och arbetsförmedlingen.</li> </ul>
November-maj	Studiebesök med information
Januari	Upprätta en intervjuguide, genomföra en testintervju.
Februari	Justeringar i intervjuguiden.
Februari-april	Genomförande av djupintervjuer
April-maj	Sammanställning av intervjumaterial
Maj-juni	Slutkonferens med redovisning av projektet för både intressenter och dövggruppen.
Juni	Upprätta eventuell ansökan om genomförande projekt
Juni	Projektslut 30/6 2011

Idmasa 12-2-21 16:20

#### Kommentar [1]:

Sidan: 1

#### Tid & aktivitetsplan -

beskriver vilka aktiviteter projektet består av, hur lång tid de beräknas ta samt när i tiden de är tänkta att genomföras

### Planerad budget

Lön, projektledare 50 %, kontorslokal, bil, drivmedel, förbrukningsmaterial, stationär dator, internet, mobil, taltelefon, bildtelefon, texttelefon	205 000 kr
Resor, studiebesök, övernattning, konferenser, möten	60 000 kr
Övrig teknisk utrustning: Laptop, mobilt bredband, kamera för intervjuer samt bandspelare	20 000 kr
Övriga kostnader	10 000 kr
<b>Total summa:</b>	<b>295 000 kr</b>

Idmasa 12-2-21 16:20

#### Kommentar [2]:

#### Planerad budget -

beskriver projektets kostnader (och ev intäkter), med specifikation av varje kostnadslag, samt den totala summan av kostnaderna (och ev intäkterna)

**Finansiering motsvarande 10 % av projektkostnaden:**  
**Landstinget i Östergötland, Tolkcentralen,**  
**Dövteamets kuratorer, verksamhetschef, Mötestid**  
**Coompanion, Mötestid**  
**Linköpings kommun, Resterande del av den totala projektkostnaden**

### Uppföljning

Kontinuerlig kontakt med styrgruppen och dövgorganisationen.

Idmasa 12-2-21 16:20

#### Kommentar [3]:

#### Uppföljning -

beskriver hur uppföljning och kvalitetsstyrning av projektet skall ske under projektets levnad

### Utvärdering

#### Projektets framtid efter avslut

Projektet är tänkt att vara en tidsbegränsad förstudie som ska avslutas. Projektets resultat ska ligga som grund för eventuellt kommande genomförandeprojekt.

Datum Underskrift

.....

Uppdragsgivare

Projektledare

Idmasa 12-2-21 16:20

#### Kommentar [4]:

#### Utvärdering -

beskriver hur utvärderingen planeras, om det görs internt och/eller externt, samt hur utvärderingen kan användas i organisationen

Idmasa 12-2-21 16:20

#### Kommentar [5]:

#### Projektets framtid efter avslut -

beskriver projektets framtid och grad av integrering i ordinarie verksamhet



**Samordningsförbundet Centrala Östergötland** arbetar för att människor som står utanför arbetsmarknaden inte ska hamna i en gråzon mellan olika myndigheters ansvarsområden. Därför samordnar Försäkringskassan, Landstinget i Östergötland, Arbetsförmedlingen samt Kinda, Åtvidabergs och Linköpings kommuner projekt för dessa målgrupper inom ramen för Samordningsförbundet Centrala Östergötland.