



DÖVA OCH ARBETSLIV

EN LITTERATURSTUDIE

VERONICA EDENFUR

Examensarbete i socialt arbete, 15 hp
Socionomprogrammet
Mars 2021

Malmö Universitet
Hälsa och Samhälle
205 06 Malmö

DEAF PEOPLE AND WORKING LIFE

A LITERATURE REVIEW

VERONICA EDENFUR

Edenfur, V. Deaf people in working life. Literature review. Degree project in Social work 15 credits. Malmö University: Faculty of Health and Society, Department of Social Work, 2021.

To have a job is important for many reasons. It enables the individual to be able to support themselves and make a living, and it provides an important part of one's identity and a sense of belonging to a community. This is a literature review focusing on deaf people in work environments, with an aim to study the challenges deaf people face in hearing-norm work environments because of linguistic and cultural differences, and also which factors that can facilitate positive interactions between deaf and hearing people in the hearing-norm workplace. The aim of the study is to describe the psychosocial experience of being the only deaf person in a hearing-norm workplace, and what challenges and possibilities the individual may face. Theme analysis is used for the analysis method in the study. Themes in the study are Labor market, communication, experiences of the deaf, attitudes, responsibility and actions. Stigma and symbolic interactionism are used as theoretical perspectives to analyze the material. The result shows that communication is a recurring theme through all the (studies?). The problems and the challenges in interactions between deaf and hearing individuals are related to communication. The exclusion deaf people experience is partly created by "corridor talk", informal interaction outside of the ordinary work where important social networks and contacts are created. The interventions necessary to solve the problem are increasing knowledge and changing attitudes.

Keywords: Deaf, working life, work environment, symbolic interactionism, stigma, communication.

Innehåll

1	Inledning och problemformulering	4
1.1	Syfte	5
1.2	Frågeställningar	5
1.3	Textens disposition	5
1.4	Begreppsförklaring	5
1.5	Bakgrund	6
1.5.1	Teckenspråkiga döva	6
1.5.2	Lagstiftning	6
1.5.3	Arbetsmarknaden	7
2	Metod	8
2.1	Förförståelse	8
2.2	Sökstrategi	8
2.3	Tematisk analys	9
2.4	Etiska överväganden	9
3	Teori	9
3.1	Symbolisk interaktionism	10
3.1.1	De fem hörnstenarna	10
3.2	Stigma	11
4	Kunskapsläge	12
4.1	Kort om de valda artiklarna	12
4.2	Arbetsmarknaden	12
4.3	Kommunikation	13
4.4	Dövas upplevelse	15
4.5	Attityder	16
4.6	Ansvar	17
4.7	Åtgärder	18
5	Resultat och analys	19
6	Diskussion	23
6.1	Resultatdiskussion	24
6.2	Metoddiskussion:	25
7	Referenslista	27
8	Bilaga 1	30
9	Bilaga 2	32

1 Inledning och problemformulering

Den främsta anledningen till att man arbetar är man ska kunna försörja sig själv. Arbeta är även viktigt för ens självkänsla och är också en identitetsmarkör i samhället. Genom arbetet lär man sig något nytt, utvecklas och är delaktig i samhället (Zeidler, (2015); Modig & Söderström (2018). Man brukar tala om arbetsmiljön som fysisk arbetsmiljö eller psykosocial arbetsmiljö. Enligt Lennéer-Axelsson & Thylefors (2018) handlar psykosocial arbetsmiljö som en helhet på arbetsplatsen, om individens samspel med omgivningen och hur man påverkas av arbetsmiljön. Arbetet är en viktig faktor för alla människor och den svenska Arbetsmarknadspolitiken syftar till att alla människor som kan också ska ha möjlighet att delta i arbetslivet” (Regeringen u.å).

Sveriges Dövas Riksförbund skriver att döva löper högre risk att hamna i ekonomisk fattigdom på grund av strukturell diskriminering på arbetsmarknaden. De skriver också att det finns en annan form av fattigdom som handlar om socialt utanförskap. Det grundar sig i upplevelsen av att känna sig utanför i samhället. Det kan till exempel bero på språkliga barriärer (Sveriges Dövas Riksförbund, 2017). Normer, genomsyrar samhället och hörselnormen är en sådan norm. Hörselnormen innebär att kommunikation förväntas ske via ljud och talspråk och att människor värderas utifrån sin förmåga att höra (Modig m.fl. 2014). I sitt handlingsprogram “Teckenspråk - en hållbar framtid” för 2018–2021 konstaterar Sveriges Dövas Riksförbund att det finns diskriminerande strukturer som bygger på audism, vilket innebär att det är just dövheten och teckenspråk som leder till förtryck. Det kan enligt Sveriges Dövas Riksförbund också handla om förtryck genom ”tycka-synd-om-mentalitet”.

Om hörande människor lär sig teckenspråk är dock kommunikationen mellan döva och hörande inget hinder. Sveriges Dövas Riksförbund, har i sin rapport “Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för personer som är teckenspråkiga döva” undersökt vilka framgångsfaktorerna är som gör att döva lättare ska kunna få ett arbete, behålla det och utvecklas i det. I rapporten kom de fram till att de främsta framgångsfaktorerna handlar om stöd från omgivningen och om chefer och kollegor har förståelse för döva och dövas situation (Sveriges Dövas Riksförbund 2011). Vidare tar de upp att samhällets brist på kunskap om att erbjuda teckenspråkigt stöd gör att många döva upplever psykisk ohälsa. Enligt SOU 2006:29 visar internationella studier på att döva har svårt att positionera sig i arbetslivet. Ett forskningsprojekt i Östergötland som har publicerat en rapport ”Dövas plats i arbetslivet” (2012) har visat att majoriteten av döva finns på arbetsplatser med hörande kollegor som inte är teckenspråkskunniga. Rapporten visar att döva ofta vantrivs på arbetsplatsen om deras hörande kollegor inte har kunskap om den dövas situation. Ett problem är också att i hörande arbetsmiljöer är det oftast, om än omedvetet, de hörande kollegorna som har ett större ansvar och det är också de hörande kollegorna som fattar besluten som rör de döva kollegorna. Detta skapar en ojämn maktbalans mellan hörande och döva kollegor på arbetsplatsen. Dessutom utgör den språkliga skillnaden mellan de teckenspråkiga och de hörande kollegorna ett kommunikationsproblem (Mattson, 2012).

Ekonomifakta som är en intresseorganisation för Svenskt Näringsliv, skriver den 6 mars 2020 att det är en samhällsvinst när den som står utanför arbetsmarknaden får ett arbete. Individerna får då en ökad inkomst och bättre ekonomi och staten vinner både genom minskade bidrag men också ökade skatteintäkter (Ekonomifakta, 2020).

Arbete är alltså viktigt både för individen och för samhället. Den svenska arbetsmarknadspolitiken strävar efter att alla som kan ska arbeta. Signalerna som redogjorts för ovan tyder på att det finns utmaningar för döva i arbetslivet och denna uppsats vill därför

genom att undersöka forskningsläget se hur det ser ut för döva i arbetslivet och undersöka de utmaningar som döva möter på en hörselnormativ arbetsplats men syfte är också att se vilka möjligheter som finns att underlätta mötet mellan hörande och döva.

1.1 Syfte

Vad säger forskningen om dövas möjligheter och/eller svårigheter till arbete och om döva personers erfarenheter av arbetssituationen samt vilka åtgärder som kan vidtas för att underlätta möten mellan döva och hörande inom arbetslivet. Syftet med denna studie är att beskriva forskningsläget avseende döva inom arbetslivet och deras upplevelser av sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö inom en hörselnormativ arbetsplats, utmaningar och möjligheter.

1.2 Frågeställningar

- Vilka utmaningar kan finnas för döva genom de språkliga och kulturella skillnader som finns på en hörselnormativ arbetsplats?
- Vilka möjligheter finns det att underlätta möten mellan döva och hörande på den hörselnormativa arbetsplatsen?

1.3 Textens disposition

Uppsatsen börjar med kapitel 1 där inledning som innehåller problemformulering, syfte, frågeställning, begreppsförklaring och bakgrund finns. I kapitel 2 beskrivs tillvägagångssättet för litteratursökningen och vilken metod som använts för analys av arbetet. Kapitel 3 beskriver vilka teorier som sätter ramen för uppsatsen. I kapitel 4 presenteras kunskapsläget genom att tidigare forskning går igenom. Kapitel 5 innehåller resultat och analys. Slutligen i kapitel 6 diskuteras det om metodval och resultat.

1.4 Begreppsförklaring

Barndomsdöva är personer som är födda döva eller som har blivit döva i tidig ålder och har teckenspråk som sitt första språk och svenska i skrift som andraspråk (Myndigheten för delaktighet, 2021). I denna studie används definitionen döva på barndomsdöva och inte för döva med förvärvad dövhet det vill säga vuxendöva.

Teckenspråk är ett visuellt språk med egen grammatik. Teckenspråket har egna uttryck och ord/tecken och en annan ordföljd än den talade svenskan. I teckenspråk har ansiktsuttryck och kroppen stor betydelse, det är inte bara händerna som används. Teckenspråk ska inte blandas ihop med ”svenska med teckenstöd”, exempelvis Tecken Som Stöd (TSS) eller Tecken som Alternativ Kommunikation (TAKK). I dessa handlar det om enstaka tecken och det är inte fulländade språk (Sveriges Dövas Riksförbund, 2009).

Audism är ett begrepp som beskriver diskriminering eller förtryck baserat på hörsel förmåga. Att döva utestängs på arbetsmarknaden eller att de utsätts för strukturell diskriminering, under sin anställning och vid rekryteringen är ett exempel på audism. (Modig, m.fl. 2014).

Hörselnorm är att människor värderas efter sin förmåga att höra och det innehåller en förväntan om att kommunikation handlar om just ljud och talat språk (Modig, m.fl. 2014).

Organisatorisk och social arbetsmiljö handlar om faktorer som påverkar individens psykosociala mående till exempel möjligheter till en trygg anställning, personlig utveckling och delaktighet i gruppen. Brister i arbetsmiljön kan leda till varierande typer av ohälsa. Det är individuellt hur man påverkas av arbetsmiljön. (Arbetsmiljöverket, 2016 & Arbetsmiljöforum 2020).

1.5 Bakgrund

1.5.1 Teckenspråkiga döva

Man kan tala om döva personer utifrån medicinskt perspektiv där dövheten det vill säga avsaknad av hörsel ses som en funktionsnedsättning (Sveriges Dövas Riksförbund, 2020). Döva personer brukar betrakta sig själva som att de tillhör en sociokulturell minoritetsgrupp till skillnad från majoritetssamhällets syn på döva som är att döva personer har en funktionsnedsättning. Det handlar inte bara om hur mycket en person hör eller inte hör och hur de använder eller inte använder tal, det handlar också om identitet. Att tillhöra en sociokulturell minoritet handlar om känslan av tillhörighet där teckenspråk är en viktig del av gemenskapen (Sveriges Dövas Riksförbund 2020). Majoriteten av döva lever sitt liv i både döv minoritet och med en hörande majoritet och det innebär att döva konstant måste anpassa sig efter de hörandes kultur och normer. Döva kan anses som bikulturella utifrån dubbla kulturanpassningar (Mattson 2012). Denna uppsats fokuserar främst på teckenspråkiga döva, det vill säga döva som är födda döva eller har blivit döva i tidig ålder och har teckenspråk som sitt förstaspråk och sitt kommunikationssätt och som identifierar sig som döva. Det finns ca 10 000 barndomsdöva men det finns ca 30 000 teckenspråksanvändare i Sverige enligt Sveriges Dövas Riksförbund. Dessa personer har i sin tur familj och vänner omkring sig och dessa använder också i teckenspråk i skiftande omfattning.

1981 erkände riksdagen det svenska teckenspråket. Skolorna har sedan dess används teckenspråket som undervisningsspråk. I språklagen har det svenska teckenspråket ett särskilt skydd och det har en ställning som motsvarar de nationella minoritetsspråken (Institutet för språk- och folkminnen, 2014, 2021).

1.5.2 Lagstiftning

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning började gälla i Sverige 2009. Den är inte implementerad i svensk lag. Däremot ska svensk lagstiftning stämma överens med konventionen och den svenska funktionshinderpolitiken utgår också från FN:s Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Funktionshinderpolitiken syftar till att personer med funktionsnedsättning ska ha möjlighet att delta i samhället på samma villkor som alla andra. Kommuner och statliga myndigheter är viktiga aktörer för genomförandet av funktionshinderpolitiken (Myndigheten för delaktighet, 2020).

Av artikel 27 i Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning framgår att "Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, däribland för personer som förvärvar funktionsnedsättning under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, däribland lagstiftning". I samma artikel under punkterna a – k

beskrivs hur konventionsstaterna ska förverkliga den rätten. Bland annat ska personer med funktionsnedsättning kunna göra sina arbetsrättsliga och fackliga rättigheter på lika villkor som andra. De ska ges möjligheter till anställning och befordran. Det framgår också i Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning att offentlig sektor ska anställa personer med funktionsnedsättning och att staterna ska främja anställning av personer med funktionsnedsättning i privat sektor (Regeringen, 2008).

Enligt Diskrimineringslagen är bristande tillgänglighet diskriminering. Arbetsgivare ska enligt lagen systematiskt arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och också arbeta för att alla ska ha möjligheter och rättigheter i verksamheten. Diskriminering i arbetslivet kan handla om att någon med funktionsnedsättning inte får jobb eller inte blir befordrad men det kan också vara att arbetsgivaren inte anpassar arbetsvillkor eller arbetsmiljö (Diskrimineringsombudsmannen, 2020).

1.5.3 Arbetsmarknaden

Av rapporten Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2019 (Statistiska centralbyrån, 2020) framgår att andelen sysselsatta är lägre för personer med funktionsnedsättning, för denna grupp är andelen 69 % jämfört med 79% för den övriga befolkningen. I gruppen sysselsatta ingår anställda, egenföretagare men också de som, under en särskild referensvecka, arbetat eller deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program. Rapporten tar också upp att många på grund av sin funktionsnedsättning mött kränkande särbehandling eller trakasserier. Den vanligaste diskrimineringen handlar om negativa attityder och 20% av personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har någon gång de sista fem åren upplevt att en arbetsgivare haft negativa attityder. Rapporten visar också att personer med nedsatt arbetsförmåga mycket oftare svarat ja på frågor om diskriminering än de som inte har någon nedsatt arbetsförmåga.

Vid Sveriges Dövas Riksförbunds kongress 2017 antogs ett officiellt uttalande som bland annat innehöll följande citat "...utsätts vi döva för ett fortsatt utanförskap på arbetsmarknaden. Anledningen är ett inhumant tolksystem där arbetsgivare tvingas betala för döva anställda. Den här strukturella diskrimineringen på arbetsmarknaden innebär att döva utestängs från arbetstillfällen och får sämre villkor till fortbildning på sin arbetsplats." (Sveriges Television, 2017).

Det finns ett ganska aktuellt exempel på vad den här strukturella diskrimineringen kan handla om och det är fallet med Richard Sahlin där Södertörns högskola avbröt rekryteringen av honom på grund av att de tyckte att tolkkostnaden var för dyr för att det skulle vara rimligt för högskolan. Richard Sahlin anmälde detta till Diskrimineringsombudsmannen som också tog anmälan vidare till Arbetsdomstolen. Där blev utslaget att de inte ansåg att Södertörns högskola brutit mot Diskrimineringslagen. Richard Sahlin fick hjälp att ta frågan vidare och fallet togs efter avslaget i Arbetsdomstolen vidare till FN:s Kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Kommittén däremot ansåg att här fanns brister och de ansåg att Sverige inte fullgjort sina skyldigheter i det här fallet. Kommittén menar istället att högskolan skulle angett och visat på nödvändiga åtgärder för att Richard Sahlin skulle kunna komma i fråga och få tjänsten (Artikel 19 som verktyg, 2020).

2 Metod

Enligt Bryman (2011) är systematisk litteraturstudie ett sätt att tydligt gå genom befintlig litteratur inom forskningsområdet. Systematisk litteraturstudie har valts till denna uppsats på grund av att uppsatsens fokus är att få en bild av hur forskningsläget ser ut och att sammanställa en del forskning om döva och arbetsmarknaden. Med en transparent process via systematisk litteraturstudie minskar risken för forskarens egna skevheter (Bryman 2011).

2.1 Förförståelse

Jag är barndomsdöv och teckenspråk är mitt första språk. Jag är bekant med ämnet och kommer med stor sannolikhet att mötas av de svårigheter som finns på arbetsmarknaden för döva och också behöva tolk i arbetslivet. Bryman (2011) skriver att forskarens värderingar som personliga åsikter eller känslor kan dyka upp under hela forskningsprocessen - som till exempel valet av forskningsområde och metoder om hur man tolkar data. Valet av forskningsområdet ligger nära mina egna intressen. Det kan dels vara till fördel eftersom jag har en förståelse inom ämnet som andra forskare som inte själva är döva kanske inte har men det kan också vara till en nackdel eftersom det inte är säkert att min förståelse eller mina upplevelser delas av andra döva.

Systematisk litteraturstudie har valts som metod och processen i systematisk litteraturstudie redovisas på ett så transparent sätt som möjligt i avsnitt 2.2, Sökstrategi. Att vara helt objektiv går inte då människan alltid ser saker ur ett visst perspektiv. Min ambition har varit att inte låta mina egna erfarenheter av att vara döv påverka uppsatsen. Med en medvetenhet om detta har jag istället försökt att inte färgas av min uppfattning i detta arbete.

2.2 Sökstrategi

Sökningen efter vetenskapliga artiklar som passade in i uppsatsens syfte börjades med att testa olika begrepp och se vilka begrepp som genererade resultat som passade mitt syfte. Då det inte finns mycket forskning inom ämnet blev det få sökord, det generade inte så många träffar och det var möjligt att gå igenom alla resultat och välja relevanta artiklar som passade in i uppsatsens syfte. Fokuset låg vid forskningsläget avseende döva i arbetslivet och dövas upplevelser av arbetslivet och hur de kan påverkas av att arbeta inom en hörselnormativ arbetsplats.

Material är hämtade från Malmö universitets sökmotor Libsearch som inkluderar flera databaser i sin sökning som inkluderade resultat från flera databaser bland annat ERIC, SwePub. Sökningen påbörjades i olika databaser med olika sökorden för att få grepp om vilka sökord som gav relevanta träffar och vilka databaser som skulle användas. Sökningen utfördes mellan 9/11–2020 och 13/12–2020. Några avgränsningar som sattes från början som till exempel att resultaten skulle vara referegranskat vilket innebär att artikeln är kritiskt granskad av två oberoende experter och är publicerad i en vetenskaplig tidskrift. Artiklarna skulle publiceras mellan 2000–2020 för att få relevant forskning inom ämnet. Endast forskning på engelska eller svenska. Endast akademiska tidskrifter.

Sökorden från början var Deaf* AND workplace OR "work environment", det generade 1543 träffar på Libsearch. Många av artiklarna på de första sidorna handlade inte om döva utan det

fokuserade på olika funktionsnedsättningar. Då ändrades sökorden till Deaf* NOT disability AND workplace OR "work environment". Det generade 630 träffar på Libsearch. På resultatlistan fanns bara 417 träffar eftersom sökprogrammet automatiskt avlägsnade dubletter från resultaten. Artiklar som genast avvisades handlar t.ex. om ljudnivån på arbetsplats, fokus på andra form av funktionsnedsättningar eller har litteraturstudier som metod.

Totalt valdes 10 artiklar ut till studiens syfte. Se bilaga 1 för artikelöversikt.

2.3 Tematisk analys

Enligt Bryman (2018) är tematisk analys ett vanligt sätt att analysera kvalitativa data. Genom att upptäcka och identifierar teman som är kopplat till teoretiska perspektiven i studien och studiens fokus gör man en tematisk analys.

Rennstam & Wästerfors (2015) förklarar grundligt hur man kan gå tillväga för att genomföra kvalitativ analys i tre steg: *sortering, reducering och argumentering*. Första steget som är sortering innebar att lära känna sitt material genom att läsa och kodar innehåll. Genom att koda och hitta återkommande innehåll bildas det teman. I denna studie identifierades några återkommande teman inom forskningsområdet.

Andra steget i analysen är att reducera det insamlade materialet. Allt som samlats in kan inte inkluderas och visas upp, man behöver därigenom välja vad som ska tas med och ändå visa rättvisande bild av materialet. I denna studie har teman som är återkommande i de flesta artiklarna som valts ut till studien bildat egna rubriker. Teman är; Arbetsmarknad, Kommunikation, Dövas upplevelser, Ansvar, Attityd och Åtgärder.

Tredje steget som är argumentering där forskaren försöker hävda något med sitt material. Ett sätt att argumentera är att kombinera begrepp för att skapa innebörd. I resultat, analys och diskussionsdelen lyfts fynden av denna studie fram. Dessa begrepp sammanfattades i avsnittet forskningsläget och analyseras djupare i avsnittet resultat och analys.

Teman som har identifierats i artiklarna till studien har sammanfattats i bilaga 2 och mallen visar om teman återfinns i artiklarna. Till mallen användes programmet Word för att skapa tabellen.

2.4 Etiska överväganden

Den rådande pandemi har påverkat metodvalet till studien då man vill sätta människors säkerhet framför allt och inte riskera onödiga träffar. Till denna studie har alla artiklar som valts ut referegranskat och därför utgås det från att det uppfyller forskningsetik som begärs. Enligt Vetenskapsrådet (2017) ska forskaren öppet redovisa metoder och resultat. Artiklarna som bedömts och valts ut redovisas i bilaga 1.

3 Teori

I detta avsnitt presenteras två teoretiska perspektiv som används i analys av material som inhämtats. I tematisering av materialet visades tydlig bild av betydelsen av interaktion med

andra i arbetslivet och då valdes teorin Symbolisk interaktionism. Goffman's teori om Stigmatas också med i denna studie då det var relevant hur den döva kan uppfattas av sin omgivning.

3.1 Symbolisk interaktionism

För att förstå den sociala verkligheten kan man använda symbolisk interaktionism som är ett teoretiskt perspektiv. Perspektivet innehåller många delar (Trost & Levin, 2010), i denna uppsats beskrivs grunden för symbolisk teorin, hur man kan få förståelse för interaktioner som är relevant för studiens syfte.

3.1.1 De fem hörnstenarna

Trost & Levin (2010) anser att de fem viktigaste hörnstenar inom symbolisk interaktionism:

”är definitionen av situationen, att all interaktion är social, vi interagerar med hjälp av symboler, att människan är aktiv och att vi handlar, beter oss samt vi befinner oss i nuet” (Trost & Levin 2010 s. 13–14).

Den första hörnstenen ”definitionen av situationen” innebär att vårt beteende styrs av hur vi definierar situationen. Om människan varseblir en situation som verklig, blir den också verklig i sina konsekvenser. Definitionen av situationen är en pågående process och man omdefinierar hela tiden. Man kan säga att allt vi uppfattar med våra sinnen är subjektivt. Men om alla är ense om att vi ser vissa saker på samma sätt så blir vår subjektiva varseblivning i någon mening objektiv. Våra gemensamma lärdomar och erfarenheter gör att vi upplever det subjektiva som objektivt. Bord är till exempel objektivt då vi har kommit överens om betydelsen av den. Annat exempel som författarna tar upp är att man brukar använda uttrycket ett halvtomt eller halvfullt glas. Det är uttryck för samma verklighet men visar att den sociala verkligheten är subjektiv och att det kan uppfattas på olika sätt.

Den andra hörnstenen är ”social interaktion” och innebär att man interagerar på olika sätt till exempel genom att samtala, miner och rörelser med kroppen. Att inte göra något alls i en social situation är också interaktion. Om man förväntas att göra något men väljer att inte agera är det också en form av interaktion. Att tänka är en interaktion med sig själv och man talar med sig själv. När vi tänker gör vi det med ord eller symboler som har innebörd för oss.

Social interaktion är en av de viktigaste hörnstenarna i symbolisk interaktionism. Social interaktion ger oss förståelse för processer och samvaro. Den sociala interaktionen medverkar också till att forma individen till vad hen blir genom förändringsprocesser. Mycket av vår vardagliga interaktion med varandra sker genom kommunikation via det talade och skrivna språket. Våra sinnen påverkar oss hur vi uppfattar symboler, med hörseln kan hörande människor uppfatta och observera interaktioner med det talade språket. Synen fungerar något annorlunda, människan ser en del men lägger märke till väldigt lite medvetet. Beteendet, kläder och utseende är inte kodifierade på samma sätt som språket. Det vardagliga som sker observeras inte av individer, det är först när det när det avviker från den normala bilden. I våra sociala interaktioner använder vi symboler och det utgör den tredje hörnstenen. För att symboler ska få en innebörd krävs det att det är flera som tillskriver symboler samma mening. Språk är ett exempel på symboler som används. Ett ords betydelse är kopplat till definitionen av situationen, utan definitionen av situationen är ordet ingen symbol. Här tas det upp de flesta har begränsade ordförråd på främmande språk och att det inte är lika enkelt att uttrycka sig som på sitt eget språk. Man kan känna sig och upplevas som mindre intelligent.

Människan är inte, människan gör. Symbolisk interaktionism fokuserar på människans beteenden som sociala varelser. Människan är aktiv och det är en process som förändras ständigt och aktiviteten är hörnsten nummer fyra. Människan är både biologisk och social företeelse och språket är en social konstruktion. Människor har lärt sig vilka normer som gäller genom socialisationsprocesser och hur man ska bete sig och inte bete sig. En konsekvens av att människan är aktiv och kan definiera situationer på olika sätt gör att människor är svåra att förutsäga. För att förstå en människas handlande behöver vi veta hur människan definierar en situation och hur hen uppfattar symboler. Hörnsten nummer fem handlar om att människans beteende är produkt av hela sin historia. Positiva eller negativa minnen dras fram av människan när det blir relevant i människans föreställningsvärld. Tidigare erfarenheter och möten påverkar beteendet hos människan genom att människan i nutid tänker på dom och använder dom för att göra en definition av situationen (Trost & Levin, 2010).

Sammantaget innebär symbolisk interaktion förståelse om interaktion med andra människor. Symboler kan vara ord som lärare eller bara en nickning. Det får en betydelse när flera har samma uppfattning om vad symbolerna innebär. Alla symboler vi använder blir till i interaktion med andra. Symboler gör världen mer begriplig för människan (Trost & Levin, 2010).

3.2 Stigma

Ordet stigma härstammar från det grekiska språket och betyder märke. I antikens Grekland brände man in tecken på en människa som ansågs avvikandes kropp för att visa omgivningen att människan inte hade samma värdighet som andra och skulle undvikas. De som brännmärktes var till exempel brottslingar, slavar och förrädare (Goffman, 2014).

Goffman (2014) definierar stigma som ett attribut som är misskreditande hos en individ. I alla samhällen kategoriseras människor och det finns normativa krav på människor. Stigma uppstår när personens attribut gör sig annorlunda än övriga i samhället. Individen blir reducerad till sitt stigma och ses inte som en hel människa med olika egenskaper. Stigma uppstår i interaktion med andra människor. Goffman (2014) pratar om tre kategorier av stigma; fysisk, grupp och psykisk stigma. Denna uppsats fokuserar på fysisk stigma, då döva personer avviker från normen med fysiska funktionsnedsättning. Även om döva inte alltid kan identifieras som döva vid första anblick utan när det kommer till interaktion eller reaktion av ljud då dövheten i sig är en fysisk funktionsnedsättning. Döva kan inte dölja sin dövhet vid interaktion med andra på arbetsplatsen. Stigma har att göra med social status och uppkommer först i interaktioner med andra människor. Ett attribut blir negativt först när den sätts i ett sammanhang och värdesätts inom en grupp människor om hur den passar in. Ett attribut som ger individen grupptillhörighet kan stigmatiseras i annat sammanhang. Individer med stigma har en benägenhet till att känna grupptillhörighet och söla sig till andra individer med samma stigma.

Stigmatiserade individer hanterar stigmat på sig på olika sätt. En stigmatiserad individ kan till exempel acceptera omgivningens föreställning om sig själv och börjar hålla med. Individen sätter då mindre värde på sig själv och får lägre föreställningar om sig själv. Goffman (2014) använder begreppet ”moralisk karriär” där den stigmatiserade individ lär sig att leva med sitt stigma och lär sig om vad andra tänker om en och vilka förväntningar som finns på individen. Individen med stigmat kan även använda andra egenskaper för att försöka aidentifiera

stigmat som de har. Till exempel kan de applicera en annan egenskap som inte är lika stigmatiserad.

Hörselnormen råder i samhället eftersom hörande människor är i majoritet jämfört med döva, teckenspråkiga människor. Goffman's sigmateori kan användas för att skapa förståelse och synliggöra vad som sker i interaktion mellan hörande och döva individer och att analysera strukturella problem.

4 Kunskapsläge

4.1 Kort om de valda artiklarna

De valda artiklarna är publicerade över en 20-års-period från år 2000 och fram till idag och studierna är hämtade från tre världsdelar, Australien, Europa och USA. Forskningen som ligger till grund för artiklarna handlar om döva, teckenspråkiga personer i relation till arbetsmarknaden. Vissa studier tittar även på personer som använder tal som kommunikation. Metoder som använts skiljer sig åt. En studie har använt intervjuer utifrån eco-mapping. Som är en metod där respondenterna själva visuellt åskådliggör komplexa interaktioner med andra i en enkel ritning där deras eget namn är i mitten. Övriga har använt databasinsamling, intervjuer, blandat öppna och flervalfrågor, onlineundersökningar och platsobservationer. En studie har haft diskrimineringsärenden som urvalsbas. Se bilaga 1 för mer detaljer.

4.2 Arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden för döva är svår och Rydberg m.fl. (2010) visar i sin studie att sysselsättningsgraden bland döva i Sverige är lägre jämfört med den valda referenspopulationen och att arbetslösheten bland döva var högre än referenspopulationen. Studien visar att 63% av den döva befolkningen i Sverige är sysselsatta jämfört med 78% av referenspopulationen. Författarna kommer fram till att utbildningsnivå spelar roll i fråga att få arbete men utbildningsnivå i sig skulle inte påverka skillnaden mellan döva och vald referenspopulation. Det är istället dövheten i sig som är en faktor för att det finns skillnader mellan döva och referenspopulationen som inte kunde förklaras genom andra faktorer som utbildningsnivå, kön, ålder, invandringsbakgrund. Stokar & Orwats (2018) skriver att döva vuxna i USA anställs i mindre omfattning än vad hörande vuxna gör. De konstaterade att under 2015 var det 51,8% av döva vuxna som anställdes, vilket kan jämföras med 78,3% för hörande. Dammeyer m.fl. (2019) sammanfattar studier om sysselsättningsnivå från olika länder i sin artikel bland annat tas upp att sysselsättningsnivån i Danmark är 77% men hos personer med funktionsnedsättning är den 30%. Personer med kommunikationsproblem i USA (inklusive personer med hörselnedsättning) har en arbetslöshetsnivå på 41,9% jämfört med de som inte har kommunikationsproblem, för dem är den 29,5%. En analys i den amerikanska nationella undersökningsdatan från 2014 visade att sysselsättningsgraden för döva och hörselskadade personer mellan 21–64 år var 48% jämfört med 72% för personer utan hörselnedsättning. En studie från en region i Spanien visade att risken till arbetslöshet ökade med 18,4% om personen hade hörselnedsättning. Resultaten kring sysselsättningsgraden är enligt Dammeyer m.fl. (2019) i stort sett överensstämmande med tidigare forskning. Vidare tar författarna upp att det finns en betydelsefull ekonomisk effekt

för personer med nedsatt hörsel.” Punch m.fl. (2007) skriver att döva och den hörselskadade populationen har lägre grad av eftergymnasial utbildning och också högre arbetslöshet jämfört med den hörande populationen. Att hitta arbete genom personliga kontakter var vanligare för personer som använder Auslan (Australiskt teckenspråk) än för personer med hörselnedsättning som har engelska som första språk. Young m.fl. (2000) pekar på att det finns arbetsplatser där det är meriterande att vara döv. Det är arbetsplatser som till exempel olika mottagningar som har insatser för döva eller dövskolor, där döv personal kan fungera som kulturella förebilder för barn från hörande familjer där barnen annars riskerar att inte få tillgång till den kulturella informationen.

4.3 Kommunikation

Teckenspråkstolkar möjliggör interaktion mellan döva personer, handledare, kollegor och ledningen och det ger också tillgång till information. I studien av Rosengreen & Saladin (2010) framkom att en tredjedel av deltagare ansåg att det var viktigt att ha tillgång till tolkar för att underlätta kommunikationen men att det kan finnas svårigheter till att anlita tolk eftersom det finns ett begränsat antal certifierade tolkar och det också är en ekonomisk fråga. Det är inte alla företag som är villiga eller har ekonomi att investera i tolkar i den omfattning som döva arbetare önskar tillgång till tolk. Det leder till att det finns tolkar vid tillfällen som handlar om schemalagda aktiviteter, till exempel utbildning eller intervjuer. Tillfällena med tolk är viktiga för den dövas prestationer men deltagarna ansåg att tolkar är viktiga även vid händelser som inte är lätta att förutse, som möten som kallas till med kort varsel eller incidenter som kräver konfliktlösning.

I formella arbetsmiljöer som personalmöten är det ofta en effektiv lösning att det finns en teckenspråkstolk för att få kommunikationen mellan döva och hörande att fungera men det kan ändå innebära att döva deltagare har en oro för att inte kunna delta fullt ut (Young m. fl. 2000)

O’Brien 2020 lyfter i sin forskning fram att döva akademiker har behov av teckenspråkstolk i stor del i sitt arbete och de upplevde att effektiviteten i arbetet inte är detsamma utan teckenspråkstolk men tvärtom kunde de också uppleva att teckenspråkstolk faktiskt försämrade deras effektivitet. Till exempel när tolken inte hade samma ordförråd som den döva akademikern och därför inte kunde förstå vad det var som den döva akademikern ville uttrycka till sin hörande kollega. Känslan blir då att tolken drar ner nivån på samtalet och den döva framstår då inte så kompetent som hen är. En effektiv strategi för att undvika detta och som rapporterades som effektiv är god framförhållning och förberedelse. Enligt O’Brien (2020) uppfattar många hörande att tolken bara dyker upp och tolkar. Men i realiteten behöver den döva förbereda tolken för att få ut det mesta av tolkningen. En deltagare arbetade tillsammans med en liten grupp av tolkar och investerar tid och kraft i tolkarna genom att ständigt förbereda och använda dom så att de skulle kunna göra ett bra arbete med tolkningen. Tiden för att förbereda tolkarna blir mindre och mindre ju längre man har samma tolkar som ju då har bakgrundskunskap och känner till processen.

I en studie gjord av Rosengreen & Saladin (2010) var syftet enligt forskarna att se vad de döva deltagarna har för förväntningar på sitt arbete. Detta till skillnad från andra studier som brukar fokusera på arbetsgivarens förväntningar på arbetstagaren. De döva deltagarna som varit arbetslösa under en längre tid, fick välja mellan 25 teman i frågeformuläret, och fick identifiera de fem viktigaste kompetenserna på arbetsplatsen. 100%, av deltagarna valde

alternativet "Kommunikation" som den viktigaste frågan på arbetsplatsen. På många arbetsplatser är den döva den enda personen som använder teckenspråk och med kollegor som inte är teckenspråkskunniga kan då kommunikationen vara ett hinder. Rosengreen & Saladin (2010) visar vidare att en stor del av interaktionen på arbetsplatsen handlar om att kommunicera med kollegor och chefer och att en tydlig kommunikation påverkar förmågan hos deltagarna att utföra sitt arbete och de arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen. Hinder i kommunikationen kan leda till känslor av isolering, misslyckande och missförstånd. Studien visar att de döva deltagarna identifierade det vanligaste sättet att kommunicera med sin omgivning på arbetsplatsen, det vill säga handledare och kollegor, är att skriva till varandra. Handledaren skriver instruktioner på de uppgifter som ska utföras informellt och endast till de döva deltagarna för övriga anställda beskriver de uppgifterna muntligt. Detta leder ofta till att de döva deltagare får mindre information jämfört med sina hörande kollegor, till exempel om det dyker upp problem, eller om schemat eller instruktioner ändras under dagen. Handledaren eller kollegorna tar inte alltid ansvar för att den döva kollegan också ska få full kontroll.

I en studie av Stokar & Orwat (2018) delade chefer med sig av sin erfarenhet kring hur döva anställda interagerade med hörande på arbetsplatsen. En slutsats som både de döva anställda och de hörande cheferna delar är att hörande på en arbetsplats kan bli nervösa när de träffar sin döva kollega. Cheferna i studien berättade att de i förväg berättar för hörande anställda och nyanställd personal på arbetsplatsen att det finns en döv kollega som ska arbeta i teamet. De berättar detta för att förhindra att de hörande kollegorna ska bli nervösa. Cheferna ansåg att hörande anställda på arbetsplatsen anpassade sig snabbt med att det fanns behov av att förändra kommunikationen så att den döva kollegan inkluderades. De såg att hörande och döva kollegor utvecklade ett icke-verbalt förhållande och en vänskap men dock bara på arbetsplatsen och på arbetstid. När arbetsdagen var slut umgicks hörande och döva kollegor sällan. Denna uppfattning delades av de döva som ansåg att kommunikationen kring dagliga arbetsuppgifter fungerade genom gester och praktisk demonstration från kollegor. De döva ansåg att strategin för att kommunicera med hörande kollegor fungerade men att den inte var optimal (ibid).

Arbetsituationer som möten, utbildning och aktiviteter rapporterades oftast som mer problematiska av de som kommunicerar via Auslan jämfört med engelsktalande hörselskadade individer. För arbetsrelaterade sociala funktioner och mottagande av instruktioner var det ingen skillnad mellan grupperna, det kan bero på att det är en-mot-en kommunikation och att det är lättare för döva eller hörselskadade (Punch m.fl. 2007).

Interaktion mellan kollegor sker ofta spontant i till exempel korridoren. Den kommunikationen är en källa till stöd, diskussioner och att få del av information. I sin forskning visar O'Brien, (2020) att döva akademiker inte har möjlighet att planera sådana spontana träffar i sitt tolkbokningsschema och att de därför missar potentiellt värdefulla diskussioner och sammanhang som skulle kunna möjliggöra en större integration och engagemang på arbetsplatsen. Young m.fl. (2000) kommer i sin studie fram till att det verkliga problemet kring interaktioner mellan hörande och döva kollegor sker i informella situationer som "förbipasserande interaktioner" som till exempel skvaller i personalrummet, informationsutbyte över en kopp kaffe och att det är detta som skapar svårigheter i relationer mellan hörande och döva kollegor. Rosengreen & Saladin (2010) beskriver "water cooler moments" vilket innebär informella vardagliga samtal mellan kollegor och som är en nackdel för de döva deltagarna i deras studie, som inte har samma möjligheter till att delta i dessa konversationer när det sker muntligt. Respondenter i Punch m.fl. (2007) studie kommenterade svårigheter i sociala situationer och miljöer som att vid lunchtid, skapa meningsfull vänskap

utan övermänskliga ansträngningar. En respondent uttryckte sig: jag förutsåg inte nackdelen med att missa skvaller, nätverksmöjligheter och informell informationsdelning.

4.4 Dövas upplevelse

Att inte ha kontroll kan leda till oro och osäkerhet. Beha & Hasanbegovic' (2019) tar upp att kontroll på sin arbetssituation förknippas med förmågan att delta och interagera på arbetsplatsen och att döva arbetstagare därför kan känna att de inte har tillräcklig kontroll i situationer där viktig information förmedlas och att de då blir oroliga och osäkra i interaktionen med sina hörande kollegor. Studie av Young m.fl. (2000) kom fram till att hörande och döva kollegor hade olika uppfattning om hur förhållanden på arbetsplatsen var för döva individer. De hörande anställdas perspektiv var i första hand språkcentrerat medan de döva anställdas perspektiv främst personcentrerat. De döva medarbetarna i studien associerade teckenspråkig miljö på arbetet med att kunna vara sig själva. Med teckenspråkig arbetsmiljö fick de möjligheten till att få vetskap om vad som händer, ha tillgång till information och delta i professionella diskussioner. Young m.fl. (2000) kommer också fram till att döva uppskattade när kollegorna försökte använda teckenspråk oavsett deras språknivå. Det handlade inte enbart om att förstå vad som hände. Det var känslan av att de fick respekt som värderades högre. För de hörande kollegorna handlade det enbart om att de döva skulle vara involverade. Kopplingen mellan respekt och teckenspråksmiljö gör att döva kan reagera känslomässigt när teckenspråksmiljön inte fungerar. Känslor som ångest, osäkerhet och isolering var vanligt. I studien visades även att för en väl kvalificerad döv person hade osäkerheten inverkan på personens uppfattning om sin yrkesidentitet. Men här lyftes också att hörande kollegor som förväntas använda teckenspråk när döva kollegor är närvarande kan känna osäkerhet, dåligt självförtroende och oro över sin språkliga kompetens.

Rosengreen & Saladin (2010) diskuterar i sin studie om koncentration på arbetsplatsen. För att utföra sina arbetsuppgifter behöver man vara fokuserad på sitt arbete. Det är en hanteringsmekanism som används av döva på deras arbetsplatser för att hantera den ensamhet som upplevs. Detta kan påverka hur dövas upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Den döva kan ha känslan av att vara en börda för arbetsgivaren när möjlighet att få tolk diskuteras i ekonomiska termer. De tar också upp att uppfattningen om sin dövhet kan påverka vilka yrken som är möjliga att välja. I studien beskrev de döva deltagarna att de hade möjlighet att arbeta på till exempel fabrik eftersom det var ett praktiskt arbete men inte som en tjänsteman eftersom det krävdes kommunikation via till exempel telefon. Författarna skriver att den typ av sysselsättning som är tillgänglig för människor både påverkar deras inkomster och deras självuppfattning.

Enligt O'Brien (2020) verkar de döva akademiska deltagarna i studiens syn på sina hörande kollegor påverkas av om kollegorna som hörde kunde teckenspråk eller inte. Resultatet av studien visar att majoriteten av de döva deltagarna upplevde att de inte var en del av den akademiska gemenskapen på sin arbetsplats, de hade på den egna arbetsplatsen istället ofta en liten grupp som de kände gemenskap med och som de kunde diskutera sitt akademiska arbete med. Studien visar att flera av de döva akademikerna har en större gemenskap med andra döva akademiker från andra lärosäten som de pratade med om sitt arbete. Den tekniska utvecklingen möjliggör kommunikation på realtid på teckenspråk vilket gör distansnätverken möjliga (ibid).

Det kan leda till frustration för den döva om det finns hörande kollegor som inte vill anpassa sitt kommunikationssätt. Många hörande kollegor anpassade sitt kommunikationssätt till den

döva kollegan men inta alla hörande kollegor var villiga att anpassa sitt kommunikationssätt som till exempel att skriva på lappar istället för att prata och det ledde till frustration (Stokar & Orwat, 2018). De skriver vidare att utanför jobbet föredrar döva att umgås med andra döva som delar språk och kultur eftersom de möter svårigheter i form av språkliga skillnader om de umgås med hörande.

Dammeyer m.fl. (2019) visade i sin studie att utbildningsnivån hos döva i Danmark var lägre än hos jämförelsegruppen att gruppen döva hade låga förväntningar på att kunna hitta ett nytt arbete om de skulle bli arbetslösa.

4.5 Attityder

Beha & Hasanbegovic (2019) menar att hörande kollegors subjektiva attityder har störst inverkan på hur dövas arbetsförmåga bedöms. Det är alltså hörselnedsättningen och inte arbetsförmågan hos den döva arbetaren som får fokus. En viktig strukturell faktor som Young m.fl. (2000) belyser är den obalans i makt och status som finns mellan hörande och döva kollegor.

Döva på restaurangen i Stokar & Orwats studie (2018) upplevde att de i sitt arbete presterade minst lika bra som sina hörande kollegor och att deras chefer är nöjda med dem. De kunde även uppleva att just på grund av att de var döva gjorde ett bättre arbete eftersom de ansåg att deras hörande kollegor kunde vara "lata" eller sitta och prata med andra medan de döva arbetade. Intervjuerna med chefer visade att de var nöjda med sina döva anställda men att de hade antaganden som att den döva inte kunde ha samma kompetens som de hörande anställda. När det gäller social interaktion är det enligt studien tydligt att de hörande cheferna undervärderar sina döva anställdas förmågor. Döva anställda inom restaurangbranschen beskrev sina chefer som vänliga och villiga att stödja men att de inte gjorde tillräckligt för att kommunicera genom till exempel skrift. De använde istället gester och pekningar. Vissa chefer valde att prata och den döva skulle då avläsa från läpparna. I studien rådde det konsensus bland de döva deltagarna att kommunikationsmetoden läppavläsning var svår att förstå och inte att föredra. När det uppstod missförstånd valde vissa deltagare att hålla det för sig själv och inte skapa problem med chefen (ibid).

Många i studien svarade att de hade förväntat sig problem på arbetsplatsen och att de fick många oväntade svårigheter när de väl började arbeta. Detta gällde kategorierna: attityd, svårigheter att få hjälpmedel (stödinsats), sociala och tekniska svårigheter (Punch m.fl. 2007). Författarna skriver också att det är svårigheter att få komma till arbetsintervjuer om de i förväg avslöjar sin hörselnedsättning eller dövhet. Flera beskrev negativa attityder hos medarbetare när dessa behövde anpassa sig till situationen. En respondent i studien som arbetade på dövskola, där det enligt respondenten ska finnas dövmedvetenhet, berättade att hörande personal pratade med varandra utan att använda teckenspråk och att det ledde till en känsla av isolering för den döva personen (Punch m.fl. 2007).

Rydberg m.fl. (2010) pratar om varför dövas ställning på arbetsmarknaden är sämre än för referenspopulationen. Studien tar upp att döva kanske har varit utbildade inom praktiska yrkesområden där efterfrågan på arbetskraft har minskat på grund av förändringar på arbetsmarknaden eller att det är arbetsgivarens okunskap kring döva personer där de tror att döva inte är kapabla till att utföra vissa arbetsuppgifter.

4.6 Ansvar

O'Brien (2020) tar upp frustration bland deltagare som beror på att hörande personer inte förstår att det behövs framförhållning om de ska finnas en tolk med i mötet. Kollegor vill ibland boka in möte inom bara några dagar men den döva kollegan behöver extra tid för att boka en tolk och att bekräfta bokningen och så vidare. I O'Briens (2020) studie framkommer det också att deltagare upplevde frustration i sin interaktion med hörande kollegor som enbart kan grundläggande teckenspråk. De upplevde att det blir deras ansvar att få alla, också hörande kollegor att förstå och känna sig bekväma med sitt teckenspråk. O'Brien (2020) använde i sin studie tre begrepp för att visa hur de döva akademikerna använde sin tid; "tvångstid", "pantsatt tid", "fritid", där pantsatt tid handlar om arbetstid och fritid handlar om ledig tid. Det centrala begreppet är tvångstid som avser den tid som döva i motsats till sina hörande kollegor får lägga för att kunna delta i arbetet på lika villkor som sina kollegor. Tvångstid kan handla om att förbereda tolkarna så att de kan göra ett bra arbete. Det kan ta tid och energi från de döva akademikerna och är något som deras hörande kollegor inte behövde tänka på. Jämfört med sina hörande kollegor hade döva akademiker större krav på sitt arbete även om förväntningarna är att de ska leverera samma resultat som sina hörande kollegor. De var tvungna att utföra ytterligare arbete för att bryta kommunikationshinder genom att boka tolk, administrativa uppgifter. Döva akademiker behöver också lägga ner känslomässiga energi och tid till att skapa och upprätthålla relationer med hörande kollegor och det påverkar motivationen. Två respondenter i studien upplevde att det tar minst 5 år för att utveckla en dövmedveten eller dövvänlig miljö och för att utveckla ett professionellt förhållande med sina hörande icke-teckenspråkiga kollegor. Det framkommer också att det inte automatiskt innebär att man har bra attityd gentemot döva bara för att personen kan teckenspråk. Deltagarna beskriver att bra attityd är att vara medveten om hinder som döva akademiker kan möta, till exempel brist på tillgång till informella nätverk. Det handlar också om att försöka inkludera döva genom att dela skvaller och erbjuda stöd (ibid).

Det uppkommer situationer där den döva behöver informera sin omgivning om vilka rättigheter som gäller, till exempel om att det finns lagstiftning som pekar på att man ska anlita en certifierad tolk (Stokar & Orwat, 2018). Cheferna i studien visade att de inte var negativa till att anlita tolkar, det handlar mer om okunskap. Hörande chefer saknade kunskap om de svårigheter som döva upplever på arbetsplatsen och de döva anställda framförde inte alltid sina synpunkter och klagomål till sina chefer. Forskarna anser att det kan bero på att de inte vill belasta sina chefer, framstå i dålig dager, verka hjälplösa eller riskera bli uppsagda.

Punchs m.fl. (2007) skriver om de stora ansträngningar som respondenterna fick lägga ner på att hantera sin arbetsmiljö och hitta lösningar på problem och att det behövdes mod och energi för att påtala de egna behoven. Det kan handla om vikten av självförtroende eller egenskaper som uthållighet men också om att utbilda andra om hörselnedsättning. Det framkom att det var viktigt att själv vara medveten om sina rättigheter och om antidiskrimineringslagar.

Rosengreen & Saladin (2010) beskriver att ansvaret för att kommunikationen ska fungera ofta hamnar hos den döva personen. De döva i studien beskrev strategier som till exempel skriva, använda tecken och gester, läppavläsning och be människor att upprepa sig för att underlätta kommunikationen med sina hörande kollegor. Alla deltagare i studien hade olika upplevelser av detta. Vissa deltagare var självsäkra och tyckte att strategierna för att lösa kommunikationsproblemen fungerade.

Beha & Hasnabegovic' (2019) belyser att ansvaret för att kommunikationen ska fungera gör att döva upplever en hög stressnivå och de blir trötta på grund av att de måste koncentrera sig hela tiden för att kommunicera i vardagliga situationer.

4.7 Åtgärder

I Stokar & Orwats (2018) studie hade cheferna kännedom om American Sign Language, men de hade inte kunskap om språkets koppling till den döva identiteten. De hade heller inte kännedom om vem som betalar för tolkningen eller hur man beställer tolk. Det var i studien tydligt att det finns en stigmatisering som handlar om stödinsatser och anpassningar och att det i grunden handlar mycket om okunskap.

Studien som Rydberg m.fl. (2010) genomfört pekar på olika indikationer till att dövas ställning på arbetsmarknaden är lägre jämfört med referenspopulationen. En sådan indikation är att 23% av de döva i studien inte deltar i arbetslivet och har full aktivitets- eller sjukersättning i jämförelse med 8% av referenspopulationen. En annan indikation är att det är högre rörlighet bland döva som deltar i olika arbetsmarknadsåtgärder jämfört med referenspopulationen. Det kan noteras att sysselsättningsprogram är viktiga för den ekonomiska aktiviteten för döva i Sverige. Rydberg m.fl. (2010) drar i sin studie slutsatsen att det finns svårigheter med att hitta långsiktiga lösningar till dövas problem att få anställning.

Haynes & Linden (2012) genomförde en studie för att undersöka stödinsatser på arbetsplatser till personer med olika grad av hörselnedsättning. De ville identifiera vilka stödinsatser och strategier som användes, dess betydelse för användaren, hur mycket de används och användarnas uppfattning om stödinsatserna. De vanligaste stödinsatser som används av personer med hörselnedsättning är telefonhjälpmedel, stöd av kollega och elektronisk kommunikation. Författarna delade upp deltagarna med hörselnedsättning i fyra olika grupper baserade på hörselnedsättningens omfattning. I studien framkom det att döva personer är mer nöjda med sina stödinsatser jämfört med andra grupper i forskningen. Av de uppfyllda behov som kommenterades av alla fyra grupper i studien var det flest som angav behov av förbättring av kommunikationsstrategier i möten och ökad kunskap hos medarbetare om situationen för den döva och hörselskadade. Studien visade också att stödinsatser som döva och hörselskadade hade i sitt jobb ofta användes och var viktiga. Artikelförfattarna menar att det måste göras mer för att göra verktyg och arbetsmiljö tillgänglig för döva personer. En möjlighet är universell design på arbetsplatsen. För att möta de identifierade behoven är det viktigt att prioritera satsningar på förbättrade kommunikationsstrategier samt att ge utbildning till hörande kollegor om döva medarbetares förmåga.

Resultaten från Bowe m.fl. (2005) undersökning innehåller indikationer på hinder för sysselsättning. De föreslår att unga med hörselnedsättning eller döva ska stärkas genom att de är medvetna om att det kan finnas motstånd från arbetsgivare när det gäller anställning, och rimlig anpassning. Sökande som är väl förberedda och kan visa på ekonomiskt fördelaktiga möjligheter för arbetsgivaren till exempel e-post eller snabbmeddelanden har större chans att få arbete.

Arbetsmarknadens utveckling och teknikens framsteg leder till att kraven på läskunnighet och förmåga att kommunicera blir allt högre (Beha & Hasanbegovic, 2019). De skriver vidare att passivitet på arbetsmarknaden och bristande socialt eller institutionellt stöd riskerar att öka den sociala utslagningen.

O'Brien (2020) skriver att lärosäten behöver göra mer för att minimera tvångstid som döva akademiker behöver lägga ner på tillgänglighet och låta dom fokusera på sina akademiska arbeten. Effektivt institutionellt stöd är avgörande för att se till att döva individer kan ta sina unika bidrag till högre utbildning. En högre nivå på utbildning för personer som är döva eller har en hörselnedsättning är viktigt för att de ska kunna övervinna svårigheter på arbetsmarknaden (Dammeyer m.fl. 2019)

5 Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras resultat från datainsamlingen och analys av material integrerat. Det tolkas med hjälp av de teoretiska ramverken symbolisk interaktionism och stigma.

Flera av de studier som redovisats i detta arbete hänvisar till statistik om arbetsmarknaden från andra studier och presenterar resultat från dessa. Inom ramen för detta arbete har inte tillvägagångssättet för de studierna granskats. Dövas möjligheter på arbetsmarknaden är enligt Rydberg m.fl. (2010), Stokar & Orwat (2018), Dammeyer m.fl. (2018) och Punch m.fl. (2010) sämre i all statistik som undersöktes. Personer som är döva eller har en hörselnedsättning har högre arbetslöshet och sämre möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Alla studier pekar i liknande riktning vilket Dammeyer m.fl. (2018) också konstaterar. Det finns alltså en stor överensstämmelse i studierna som visar att det är svårt för personer som är döva eller har nedsatt hörsel att komma in på arbetsmarknaden. Punchs m.fl. (2007) forskning visar att det finns en upplevelse hos döva att inte få komma till arbetsintervjuer om personen i förväg berättar för arbetsgivaren att hen är döv eller har en hörselnedsättning. Forskningen om arbetsmarknadssituationen är gjord vid olika tidpunkter under en längre tidsperiod och den är hämtad från olika länder och världsdelar. Detta visar att arbetsmarknadssituationen för döva och personer med hörselnedsättning tydligt kan kopplas till strukturella hinder. Rydberg m.fl. (2010) tar upp det faktum att dövheten i sig är en faktor för den skillnad som finns mellan döva och referenspopulationen på arbetsmarknaden som inte kan förklaras genom andra faktorer som utbildningsnivå, kön, ålder, invandringsbakgrund. Här kan vi koppla till begreppet stigma. När en individ stigmatiseras finns det risk att individen utesluts från samhällets arenor, i det här fallet, utesluts döva personer från arbetslivet och det kan bero på att de har avvikande attribut som inte passar in i normsamhället. I det här fallet är det individens dövhet som blir den faktor som gör att den döva kan bli utesluten eller ha det svårare på arbetsmarknaden. Ett exempel på att döva är stigmatiserade och avviker från normen i samhället visar i sig Stokar & Orwats (2018) studie där chefer anser att de ska informera sina hörande anställda om att det finns en döv kollega på arbetsplatsen så de hörande inte ska bli nervösa inför mötet med den döva kollegan. Det innebär att chefen har bild av att den döva ses som avvikande och antar att de andra hörande anställda också har det.

Ett genomgående tema som återkommer i de flesta studier är att det främsta problemet för interaktion mellan döva och hörande på arbetsplatsen handlar om kommunikation om inte de hörande kan kommunicera via teckenspråk. Det grundar sig i att det handlar om olika språk, döva kommunicerar via teckenspråk och hörande oftast via tal. Vidare finns det indikationer på att det inte är helt enkelt att överbygga de hinder som finns för att det ska fungera med kommunikation mellan de olika språken. Rydberg m.fl. (2010) skriver att rörligheten på arbetsmarknaden för döva är hög genom att de ofta är i olika typer av arbetsmarknadsåtgärder. Detta i sin tur innebär sannolikt att döva byter arbetsplats ofta och det i sin tur betyder att man

träffar olika hörande kollegor på de olika arbetsplatserna. Detta kan skapa hinder i etableringen, vilket O'Briens (2020) studie pekar på där respondenter påtalade att det tar minst 5 år för att utveckla en dövmedveten och dövvänlig miljö och att utveckla professionellt förhållande med sina kollegor. Det visar att döva behöver få chansen till att bygga nätverk runt sig genom att etablera på en plats med samma personer omkring sig. Det handlar för de hörande att interagera med döva och få möjligheten till att få större förståelse för hur den dövas subjektiva upplevelse som en minoritet i interaktion med majoriteten. Ju mer man är i samma sammanhang och umgås, desto mer lär man sig hur den andre uppfattar symboler. I förlängningen blir det mer begripligt för bägge parter. Människors tidigare erfarenheter påverkar beteendet hos människan i nutid genom att människor tänker på dom och göra definitionen av situationen. Ju längre tid en döv och hörande är i samma arbetsmiljö, desto mer får de erfarenheter av hur de ska definiera situationer och handlar därefter.

Resultatet visar att fungerande kommunikation upplevs som mycket viktigt och att för döva handlar det många gånger om så mycket mer än språk, det handlar också i stor utsträckning om att känna sig respekterad som människa. Här finns det en stor överensstämmelse i forskningsläget om hur döva upplever situationen i arbetslivet. Några saker har varit återkommande och det är dövas upplevelser av interaktion med omgivningen. Studie av Rosengreen & Saladin (2010) där 100% av deltagare identifierade kommunikation som en av fem viktigaste frågorna visar att det är överensstämmande resultat kring ämnet. Kommunikation återfinns i alla artiklar som analyserats. Det skiljer i upplevelserna av omgivningens försök till att använda teckenspråk, Young, m.fl. s (2000) studie visar att teckenspråksmiljö ger döva individer känsla av respekt och värdighet, och uppskattar när hörande kollegor använder teckenspråk oavsett språknivå. O'Briens (2020) studie visar inte riktigt samma resultat. Där upplever döva individer att det är ett energikrävande ansvar för dom att få hörande kollegor att känna sig bekväma med att kommunicera på teckenspråk om de bara har grundläggande färdigheter i teckenspråk. Young m.fl. (2000) studie visar att de döva upplever teckenspråksmiljön som personcentrerad där de får respekt och värdighet medan de hörande kollegor ser det som språkcentrerad, att den döva ska inkluderas i samtalet och få information. Den sociala verkligheten är subjektiv och i det fallet där hörande uppfattar teckenspråksmiljön som språksituation och utgår från sig själv, att de behöver ändra på sig för att involvera döva kollegor. Då alla definierar situationer olika definierar de döva som att det handlar om personen.

Ett annat resultat av studien är att döva personer har olika upplevelser av att använda teckenspråkstolk. Hur de döva upplever att använda tolk är ett återkommande tema i studierna. Många gånger är anlitaandet av teckenspråkstolk det vanligaste och bästa alternativet för att underlätta kommunikationen mellan hörande och döva individer men att anlita tolk verkar inte alltid så enkelt, det är ofta en ekonomisk fråga och en planeringsfråga (Rosengreen & Saladin 2010). Rosengreen & Saladins (2010) studie pekar på en intressant företeelse som handlar om just teckenspråkstolkar och som visar att endast en fjärdedel av deltagarna i studien ansåg att det var viktigt att ha tillgång till tolkar för att underlätta kommunikationen. Det visar att olika individer har olika upplevelser hur kommunikationen bäst ska fungera, av de olika alternativa kommunikationsmetoder som står till buds. I O'Briens (2020) studie upplever döva däremot att de inte kan utföra sitt arbete lika effektivt utan tolk. Upplevelserna skiljer sig åt eventuellt beroende på vilka arbetsuppgifter den döva personen har. Om det handlar om ensamarbete, det vill säga att den döva utför arbeten på egen hand och endast behöver kommunicera med omgivningen när det gäller instruktioner och för social interaktion men inte behöver arbeta tillsammans med personer som inte behärskar teckenspråk kanske behov av att använda tolk för att utföra sitt arbete inte känns så

viktigt. Det kan också bero på om personen upplever att hen har strategier som fungerar för att kunna kommunicera med omgivningen. O'Briens (2020) studie visar att tolken kan dra ner samtalet, det kan kanske vara en av orsakerna varför Rosengreen m.fl. (2010) studie visar att många inte upplever tolken som viktig för kommunikationen. Döva som upplever sin kommunikation med sin omgivning fungerande har hittat ett sätt att interagera med omgivningen så de delar samma förståelse? Uppfattningarna om att använda teckenspråkstolk varierar alltså mellan olika grupper och olika individer och ibland kan det till och med göra kommunikationen sämre.

Okunskap hos arbetsgivaren är också något som kommer tillbaka i flera undersökningar. Rydberg m.fl. (2010), Stokar & Orwat (2018) skriver om okunskap hos arbetsgivaren kring döva personer och att arbetsgivaren antar att de döva inte var kapabla till vissa arbetsuppgifter. Arbetsgivare i Stokar & Orwats (2018) undersökning var välvilligt inställda till sina döva anställda men undervärderade dem genom att de hade lägre förväntningar på sina döva anställda jämfört med de hörande anställda. Haynes & Linden (2012) och Punch m.fl. (2007) tar upp att döva och hörselskadade individer upplever behovet av ökad kunskap hos sina kollegor om dövas situation. Synen på dövas förmåga kan också knytas ihop med stigma (Goffman, 2014). Stigmat uppkommer i en föreställning som grundar sig på okunskap om de dövas villkor och blir i förlängningen till audism när det sker i praktiken genom att döva till exempel inte får samma arbetsuppgifter eller befordran just på grund av att de är döva.

Något som också belyses i de flesta studier är att döva upplever ett utanförskap som är svårt att komma åt. Det visar sig bland annat i den tid som finns mellan direkta arbetssituationer och möten, lunchraster, fikapauser eller det snack som finns mellan kollegor och som inte direkt rör arbetet. Det är ett stort problem i interaktionen och det lyfts upp i studier av O'Brien (2020), Young, m.fl. (2000), Rosengreen & Saladin (2010) och Punch m.fl. (2007) och handlar om bristen på att kunna delta i situationer som uppstår spontant där döva individer inte har samma möjlighet som hörande att delta i de vardagliga spontana interaktionerna som sker på arbetsplatsen. Författarna använder olika begrepp för detta, "korridorsnack", "water-cooling moments", "förbipasserande interaktioner" men poängen är densamma, de döva upplever att de inte får del av den vardagliga interaktionen på arbetsplatsen och det verkliga problemet är att de då inte får del av informella situationer. Att delta i informella situationer verkar vara en viktig del av upplevelsen på arbetsplatsen för att känna del av gemenskapen och möjligheten till att bygga nätverk med sina kollegor. Det handlar alltså om situationer där informell förbipasserande information delas mellan kollegor men där den som är döv inte inkluderas. Det kan noteras att artiklarna som granskats är från olika år, en är från 2000 och en 2010 och en 2020 men de behandlar samma ämne. Det förefaller därför som att det utanförskapet inte funnit någon lösning över tiden. Det är även att notera att erfarenheterna i studierna också kommer från olika länder som därför beskriver samma begrepp men på olika sätt. Att inkludera sina döva kollegor så att de till exempel kan ta del av skvaller förekommer i O'Briens (2020) där O'Brien (2020) beskriver att döva upplever den inkluderingen som en bra attityd hos de hörande kollegor faktiskt gör detta. Detta visar hos dessa kollegor på en medvetenhet om de hinder som döva kan möta och det handlar i större grad om attityd än om språk. Det handlar om hur kollegor kan sätta sig in i den dövas situation och föreställa sig deras sociala verklighet

Ett fenomen som döva personer stöter på är att de får lägga mer tid för att få sitt arbete att fungera än sina hörande kollegor. Det kan till exempel handla om tid till att boka tolk, bekräfta tolkbokningen eller att förbereda tolkarna så att de kan göra ett bra arbete.

O'Brien (2020) använder tre begrepp i sin studie tvångstid, pantsatt tid och fritid. Pantsatt tid handlar om själva arbetsuppgifterna som utförs på arbetstid, och tvångstid är nämnts ovan den tid som läggs på att få en fungerande arbetssituation som de hörande kollegorna inte behöver lägga. Den tiden som döva behöver lägga ner på att få sitt arbete att fungera men som normalt inte finns i deras arbetsbeskrivningar, som till exempel att ha kontroll på olika tolkbokningar, påverkar också den tid som O'Brien benämner fritid och pantsatt tid. Detta på grund av att även när de är lediga eller i olika arbetssituationer så behöver då bevaka och hantera gjorda tolkbokningar. Begreppen tvångstid, fritid och pantsatt tid har inte använts i andra artiklar men samma förteelse kan tolkas som till exempel när Rosengreen & Saladin (2010) skriver att kollegor eller handledaren inte alltid tar ansvar för att den döva kollegan ska få full kontroll och kunna hänga med om det blir förändringar under arbetstiden. Beha & Hasanbegovic (2019) tar upp att inte ha kontroll på arbetssituationen kan leda till oro och osäkerhet. Tvångstiden i det här fallet kan ses som energi för den döva att försöka få kontroll över vad som sker i omgivningen. Young m.fl. (2000) skriver att känslor som ångest, osäkerhet och isolering var vanligt när teckenspråksmiljön inte fungerar. Det förhållande som togs upp i inledningen (Mattson, 2012) och i forskning (Rosengreen & Saladin, 2010) visar att de flesta döva arbetar på arbetsplatser där de är den enda döva och med kollegor som inte kan teckenspråk. Young m.fl. (2000) tar upp att även för en meriterad döv kan osäkerheten ha inverkan på personens uppfattning om sin yrkesidentitet. O'Brien (2020) tar upp att döva behöver lägga ner känslomässig energi och tid till att skapa och upprätthålla relationer med sina hörande kollegor. Rosengreen & Saladin (2010) tar upp att ansvaret för att kommunikationen ska fungera faller ofta på den döva personen. Punch m.fl. (2007) skriver om ansträngningarna som de döva och hörselskadade i studien fick lägga ner för att hantera sin arbetsmiljö och hitta lösningar på problem. Stokar & Orwats (2018) studie visar också att döva behöver informera om vilka rättigheter som gäller. Punch m.fl. (2007) tar upp vikten av att vara medveten om sina rättigheter och om antidiskrimineringslagar. O'Briens (2020) studie visar att tvångstiden kan minskas genom att investera i tolkar. Det är alltså ett stort och tungt ansvar som vilar på den döva. I interaktioner finns förväntningar hur de andra ska agera, och i det här fallet ligger förväntningarna på döva individer i många avseenden. Det kan även kopplas till stigma då normsamhället har föreställning om den stigmatiserade som behöver leva upp till den.

Förutom att lägga tid och kraft på att ansvara för att arbetssituationen fungerar behöver döva ofta strategier för att hantera sina känslor. Rosengreen & Saladin (2010) skriver att döva kan ha hanteringsmekanismer för att hantera ensamheten på arbetet men väljer att se det som att de koncentrerar sig på sitt arbete. Det grundar sig i att undvika att uppleva utanförskap och även aidentifiera den egenskapen som gör en utanför och applicerar en annan egenskap som är mindre stigmatiserande istället som Goffman (2014) tog upp.

Rosengreen & Saladin (2010) tar upp att döva har föreställning om vilka jobb de kan få och att det är lättare med praktiska yrken jämfört med tjänstemän-yrken där det kräver mer kommunikation för yrkesutövandet. Yrken som är tillgängliga för en individ påverkar deras inkomster och självuppfattning. Dammeyer m.fl. (2019) studie visade att gruppen hade låga förväntningar på att kunna hitta ett nytt arbete om de blir arbetslösa. Dessa studier visar på att individen tillskriver sig bilden och förväntningar på sig som övriga i samhället kan ha om den. Det handlar alltså ofta om hur det hörande samhället ser på döva och vilken kunskap som finns. Stokar & Orwat (2018) visar att chefer inte kände till hur språk kopplade till dövas identitet. De visste inte så mycket om teckenspråkstolkar, vem som betalar, vem som beställer.

En slutsats som kom fram i O'Briens (2020) forskning handlar om hur döva akademiker bygger nätverk. Författaren tar upp att döva akademiker känner större gemenskap med andra akademiker vid andra lärosäten för att prata om sitt akademiska arbete. Goffman (2014) tar upp att stigmatiserade individer upplever grupptillhörighet och söker sig till andra stigmatiserade individer. Det har med att göra att de delar erfarenhet av att vara en döv akademiker. Det kan även kopplas till symbolisk interaktionism där de delar språk och symboler. Interaktionen som alltid sker med symboler och vår förståelse och tolkning av symboler enligt Trost & Levin (2010). Akademiker som är insatta i deras område har egna symboler som egna ordförråd eller begrepp inom deras område. Upplevelsen av att teckenspråkstolken drar ner samtalet kan kopplas till teorin genom att tolken inte delar symbolerna som finns i akademiska nätverket.

Ett intressant fynd i Haynes & Lindens (2012) studie är att döva är mest nöjd med sina stödsatser jämfört med andra grupper av personer med hörselnedsättning som deltog i studien. Det kan kanske förklaras med att döva är de som i många situationer gällande kommunikation och interaktion med hörande mest stigmatiserad genom den okunskap och de fördomar som ofta finns och när de då får hjälpmedel upplever de den största förändringen i sitt arbete genom att kunna interagera med kollegor och få möjligheten till att utföra arbeten på egen hand som tidigare inte var möjligt, att passa in i normsamhället.

Forskningen pekar på att olika sätt att skapa möjligheter för att överbrygga de svårigheter som döva möter i arbetslivet. Enligt Haynes & Linden (2012) det är viktigt att prioritera satsningar på förbättrade kommunikationsstrategier och att ge hörande kollegor utbildning om döva medarbetares situation. Bove m.fl. (2005) menar att döva kan stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom att bli medvetna de förutsättningar som finns och som handlar om motstånd från arbetsgivare när det gäller anställning, och rimlig anpassning.

Flera kommer fram till att ett institutionellt stöd till döva är en nyckelfaktor. Passivitet på arbetsmarknaden och bristande socialt eller institutionellt stöd riskerar att öka den sociala utslagningen enligt Beha & Hasanbegovic (2019). Institutionellt stöd blir därför viktigt. Även O'Brien (2020) menar att ett institutionellt stöd är viktigt. Universiteten har ett ansvar att ge ett effektivt institutionellt stöd som låter döva akademiker fokusera på sitt akademiska arbete. Detta tar också Dammeyer m.fl. (2019) upp som en viktig faktor för att döva ska övervinna de svårigheter på arbetsmarknaden som finns. Sysselsättningsprogram är viktiga för döva och Rydberg m.fl. (2010) drar i sin studie slutsatsen att det finns svårigheter med att hitta långsiktiga lösningar till dövas problem att få anställning. Hur stigma som förleds av okunskap i vissa situationer av omgivningen som orsakar strukturella problem för döva personer behöver ses över. Ju mer synliggörande av vad som sker i interaktionen mellan icke-stigmatiserade och stigmatiserade individer desto mer leder det till kunskap och beteenden kan därför förändras så att stigmatiseringen blir mindre eller upphör. Det leder också till att stigmatiserade individer får större förståelse för fenomenet och inte internalisera fördomar från omgivningen.

6 Diskussion

Här nedan kommer slutdiskussion om resultat, analys och metodval.

6.1 Resultatdiskussion

Sammanfattningsvis är det många gånger samma resultat när det kommer till dövas situation på arbetsmarknaden och deras upplevelser av arbetslivet, flera forskningsrapporter pekar på samma faktorer och orsaker. Det är tydligt att den röda tråden i alla artiklar har handlat om kommunikation. Kommunikationen är viktig och det är något som återkommer inom alla de teman som identifierats under avsnittet kunskapsläge. Även om kommunikation lyfts som ett eget tema är det något som påverkar situationen i alla avseenden.

I Sverige finns det konventioner och lagstiftning i syfte att motverka diskriminering och främja inkludering. Målet är att personer med funktionsnedsättningar ska ha samma möjligheter som alla andra att delta i samhället och styrningen ska främja förverkligande av allas möjlighet till arbete. Det verkar inte som att den målsättningen uppnåtts för gruppen döva. Statistiken visar att dövas villkor på arbetsmarknaden med möjlighet att delta i samhällslivet i avseende att ha arbete är inte är den samma för döva jämfört med hörande personer. För alla arbetstagare och också för de döva som har arbete ska arbetsgivaren systematiskt arbeta för att motverka diskriminering och verka för att alla ska ha samma möjligheter och rättigheter i verksamheten. Men att döva upplever utanförskap är i lagens mening inte diskriminering, och då behövs det mer än lagstiftningar för att överbrygga de hinder i arbetsmiljön som finns för att döva och hörande ska kunna interagera med varandra på samma villkor.

Resultatet i arbetet visar, kopplat till frågeställningarna, att utmaningar som kan finnas på en hörselnormativ arbetsplats för döva individer pekar på att det främst handlar om kommunikativa utmaningar. Forskning pekar i de flesta fall på negativa aspekter av dövas upplevelser på arbetsplatsen. Kanske kan det bero på att forskarna många gånger utgår från problem när de påbörjar sin forskning. Forskningen visar även att erfarenheterna hos döva personer kan vara olika, det är ju ingen homogen grupp det handlar om utan döva är individuella varelser, alla med sina egna erfarenheter. Då fokusen i denna studie har varit teckenspråkiga döva visar resultatet på att teckenspråk är det kommunikationssättet de flesta döva föredrar. Alla döva har dock sina strategier och olika upplevelser av att kommunicera med icke-teckenspråkiga personer. Det beror med stor sannolikhet på att människan är en produkt av sin historia och att alla har olika erfarenheter, positiva och negativa, av upplevelser och strategier i kommunikation med andra. Även om upplevelserna skiljer sig åt finns det många gemensamma problem som döva upplever om man ska tolka forskningen. Det ger också en möjlighet att ta steg framåt.

Som togs upp i avsnitten resultat och analys är det forskning med 20 års mellanrum från den första och senaste forskningen i denna studie och det är olika länder som har olika kultur och system. Ändå visar resultaten stor samstämmighet när det kommer till dövas möjligheter på arbetsmarknaden. Kan detta i någon mån vara ett misslyckande? Många saker har gjorts i olika tider och olika länder. Men situationen ser i stora drag ut då som nu och här som där.

Om hindren i arbetslivet ska lösas på hörselnormativa arbetsplatser kanske det krävs att forskningen också börjar titta på hörande kollegors situation. Young m.fl. (2000) intervjuade 20 döva och 21 hörande, och grupperna hade olika syn på teckenspråk på arbetsmiljön. De hörande kunde tycka att det var jobbigt att använda teckenspråk som inte är deras modersmål. Det kunde handla om osäkerhet, de kunde känna att döva bedömde deras teckenspråknivå när de använder teckenspråk. En döv respondent i O'Briens (2020) studie tog upp att det är viktigare med kollegor som har bra attityd än att de kan teckenspråk. Attityden och förståelse

hos omgivningen om vilka hinder döva möter kan göra att de hörande och den döva kommer närmare varandra även om de inte kommunicerar direkt med varandra. Den tekniska utvecklingen möjliggör också kontakt via skrift som mail eller chatt.

Ett begrepp som dyker upp är ”korridorssnack”. Samma upplevelse av problemet lyfts fram i flera artiklar. Det verkar vara en vanlig upplevelse hos döva i arbetslivet att bristen på att kunna delta vid de informella situationerna som när någon kollega i förbifarten berättar något är en viktig faktor att beakta. Ska situationen bli bättre så behövs det kanske mer forskning kring hur döva ska kunna delta i de informella samtalen som i stor utsträckning är med och bygger sociala kontakter och värdefulla yrkesmässiga nätverk. Kan fokus på att lösa arbetssituationen så att den fungerar mellan döva och hörande göra att denna fråga inte har omhändertagits i större utsträckning? Och finns det ens möjlighet att överbrygga detta problem?

Den andra frågeställningen handlar om möjligheter att underlätta möten mellan döva och hörande på arbetsplatsen och det verkar till största delen vara en fråga om medvetenhet och kunskap hos omgivningen. Det vill säga vad arbetsgivare och kollegor förstår och är medvetna om den dövas situation som ensam teckenspråkig på arbetsplatsen och vilka svårigheter det kan innebära. För den döva individen blir det lättare om den hörande har kunskaper om den dövas situation. För den hörande kan det istället innebära att ha förståelse för att hörande kanske inte är helt bekväma i att använda teckenspråk eftersom den hörande personens ordförråd på ”främmande” språk kanske inte är lika bra som ordförrådet för modersmålet. Möjligheterna att ändra situationen handlar eventuellt om att titta på både döva och hörande och hur vi kan ta vara på alla erfarenheter för att skapa arbetsplatser som kan fungera för medarbetare som inte delar språk och kultur. Som lyftes tidigare så kanske det finns det anledning att forska också om hörandes upplevelser? Utöver detta kan det också vara viktigt att titta vidare på vilka åtgärder som kan minska upplevelsen av ansvarsbördan alltid vilar på den döva personer som till exempel den tvångstid som läggs på den döva individen samt att ge kunskaper till de hörande anställda.

Kan vi systematiskt dra nytta av den tekniska utvecklingen på flera sätt? En intressant sak som togs upp av O'Brien (2020) är att döva akademiker har större gemenskap med andra döva akademiker från andra lärosäten än med sina kollegor på det egna lärosätet genom den tekniska utvecklingen. Tekniken har utvecklats en hel del under de senaste åren och kanske särskilt mycket under denna tid med pandemi då det mesta bara måste ske digitalt. Kan man medvetet arbeta med att teckenspråkiga får stöd och uppmuntras med att skapa externa nätverk med andra teckenspråkiga i kanske samma bransch? Kan det finnas möjlighet för fler verksamheter, organisationer, olika arbetsplatser utöver akademiska lärosäten att ha sådana externa nätverk. Vem kan i så fall stötta i det avseendet? Det skulle vara spännande att undersöka om detta kan vara kompletterande insatser till alla andra redan görs för att underlätta kommunikationen på den hörselnormativa arbetsplatsen. Kan det fungera och kan samhället eller institutioner vara till stöd för att utveckla sådana nätverk? Kan de nätverken läka utanförskapet så att situationen blir bättre på egna arbetsplatsen? Mer forskning om detta skulle vara spännande. Det kan tyckas att externa nätverk inte påverkar den egna arbetsplatsen men om den döva mår bättre så kanske det ger effekter där också. All forskning visar ju att döva har mindre möjligheter i många sammanhang i arbetslivet och det verkar vara svårt att åtgärda. Därför kanske forskningen behöver se saker från lite andra håll?

6.2 Metoddiskussion:

De artiklar jag hittat via databassökningen visar likartade resultat, samma problem tas upp i olika forskning oavsett vilken forskningsfokus studien hade. Det kan bero på att döva personer har likadana upplevelser på sina arbetsplatser eftersom dövheten i sig medför vissa specifika hinder mellan individen och dess omgivning. Den kan också bero på det forskningsfokus jag har valt. Metoden i denna studie är systematisk litteraturöversikt och de valda artiklarna blir data i sammanhanget. Eftersom det dök upp många resultat som inte var kopplade till döva när databas-sökningen genomfördes lades det till NOT disability. Det genererade i mer specifika träffar men det kanske också resulterade i att vissa relevanta artiklar missades. Söktermer som workplace och "work environment" är neutrala och inte värdeladdade. Det skulle eventuellt dyka upp andra artiklar med andra resultat genom att söka på andra ord som till exempel "barriär", "hinder" eller andra ord med negativa associationer till dövas upplevelser på arbetsplatsen. I studien har artiklar som handlar om Nordamerika, Storbritannien, Sverige, Australien och Bosnien och Hercegovina tagits med. Avgränsningen var 2000–2020. Det fick bli en lång tidsperiod eftersom det annars inte genererade så många träffar och möjligheten till att hitta artiklar som passade in i studiens syfte och arbetets omfattning därmed begränsades.

Det skulle vara intressant om författaren, i det här fallet jag, gjort egen forskning på området till exempel intervjuer med döva och eller hörande personer om deras upplevelser av att arbeta på hörselnormativ arbetsplats. Det skulle vara spännande och veta vilka strategier som de upplever fungerar eller inte fungerar när de interagerar med sina kollegor och vad de menar med att vara inkluderade.

7 Referenslista

- Arbetsmiljöforum (u.å.) *Psykosocial arbetsmiljö*.
<https://www.arbetsmiljoforum.se/arbetsmiljoe/psykosocial-arbetsmiljoe/> [hämtad 2021-03-14].
- Arbetsmiljöverket (2016) *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö - Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*. Arbetsmiljöverket.
- Artikel 19 som verktyg (2020) *Pressmeddelande: Richard Sahlin vinner mot Sverige i FN*.
<https://lagensomverktyg.se/2020/pressmeddelande-rickard-sahlin-vinner-mot-sverige-i-fn/>
[hämtad 2021-02-22].
- Beha A & Hasanbegović H (2019) Labor capacity of deaf workers on the workplace: qualitative analysis of the attitudes of deaf workers and their co-workers without hearing impairment. *The International Journal for interdisciplinary studies*. 9(2): 40-47.
- Bowe F, McMahon B, Chang T & Louvi I (2005) Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project. *IOS Press and the authors*. 25: 19-25.
- Bryman A (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Dammeyer J, Crowe K, Marschark M & Rosica M (2019) Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 24(4): 386-395.
- Diskrimineringsombudsmannen (2020) *Funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund*.
<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/funktionsnedsattning-som-diskrimineringsgrund/> [hämtad 2021-03-11].
- Ekonomifakta (2020) *Vinst av att gå från bidrag till arbete*.
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Skatter/Skatt-pa-arbete/vinst-av-att-ga-fran-bidrag-till-arbete/> [hämtad 2021-02-24].
- Goffman, E (2014) *Stigma: Den avvikandes roll och identitet*. (4 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Haynes S & Linden M (2012) Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 7(5): 408–415.
- Institutet för språk och folkminnen (2014) *Svenskt teckenspråk*. <https://www.isof.se/om-oss/for-dig-i-skolan/sprak-for-dig-i-skolan/spraken-i-sverige/svenskt-teckensprak.html>
[hämtad 2021-03-12].
- Institutet för språk och folkminnen (2021) *Svenskt teckenspråk*.
<https://www.isof.se/sprak/minoritetsprak/svenskt-teckensprak.html> [hämtad 2021-03-12].

- Lennéer-Axelson B & Thylefors I (2018). *Arbetsgruppens psykologi*. (5. uppl.) Stockholm: Natur & Kultur.
- Mattson K (2012) *Dövas plats i arbetslivet*. Rapport från Samordningsförbundet Centrala Östergötland nr: 2012:1. Linköping: Arvsfonden.
- Modig M, Renner Balkstam O, Sejlitz H & Sundqvist H (2014) Vi döva utsätts för strukturell diskriminering dagligen. *Sydsvenskan*, 28 november. <https://www.sydsvenskan.se/2014-11-28/vi-dova-utsatts-for-strukturell-diskriminering-dagligen> [hämtad 2021-02-24].
- Modig M & Söderström J (2018) 100% Anställningsbar – slutrapport från arvfondsprojekt VI SKA MED 2015-2018. <http://www.viskamed.se/media/1302/100-anstallningsbar.pdf> [hämtad 2021-02-22].
- Myndigheten för Delaktighet (2020) *Att vara döv, ha nedsatt hörsel eller dövblindhet*. <https://www.mfd.se/verktyg/tillganglig-arbetsmiljo/att-vara-dov-ha-nedsatt-horsel-eller-dovblindhet/> [hämtad 2021-02-24].
- Myndigheten för Delaktighet (2020) *Frågor om funktionshinderspolitik*. <https://www.mfd.se/organisation/vanliga-fragor-och-svar/fragor-om-funktionshinderspolitik/> [hämtad 2021-02-24].
- O'Brien D (2020) Mapping deaf academic spaces. *Higher Education*, 80(4): 739–755.
- Punch R, Hyde M & Power D (2007) Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 12(4): 504-517.
- Regeringen (u.å) *Arbetsmarknad*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmarknad/> [hämtad 2021-02-22].
- Regeringen (2008) *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Regeringen.
- Rennstam J & Wästerfors D (2015) Att analysera kvalitativt material (s. 220-336) i *Handbok i kvalitativa metoder*. (red.) Ahrne G & Svensson P. Liber AB.
- Rosengreen K & Saladin S (2010) Deaf Workers Prioritized Expectations: A Qualitative Study. *JADARA*, 43(3): 128-151.
- Rydberg E, Gellerstedt Coniavitis L & Danemark B (2010) The Position of the Deaf in the Swedish Labor Market. *American Annals of the Deaf*, 155(1): 68-77.
- Stokar H & Orwat, J (2018). Hearing managers of Deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry. *American Annals of the Deaf*, 163(1): 13–34.
- Statistiska centralbyrån (2020) *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2019*.

https://www.scb.se/contentassets/14e47b5fde424ca188ad70f4acbd7620/am0503_2019a01_br_am78br2002.pdf [hämtad 2021-03-11].

Sveriges Dövas Riksförbund (2017) *Teckenspråk – en hållbar framtid*. Handlingsplan för 2018-2021 för Sveriges Dövas Riksförbund.

<https://www.sdr.org/dokumentarkiv/vad-vi-gor/655-handlingsprogram-2018-2021/file> [hämtad 2021-03-12].

Sveriges Dövas Riksförbund (2009) *Svenskt teckenspråk och TSS – Detta är skillnaden*.

<https://www.sdr.org/dokumentarkiv/teckensprak/249-svenskt-teckensprak-och-tss-detta-ar-skillnaden/file> [hämtad 2021-02-21].

Sveriges Television (2017) *Situationen för döva på arbetsmarknaden är alarmerande*.

<https://www.svt.se/nyheter/nyhetstecken/situationen-for-dova-pa-arbetsmarknaden-ar-alarmerande> [hämtad 2021-03-03].

SOU 2006:29, Teckenspråk och teckenspråkiga. Kunskap- och forskningsöversikt.

Delbetänkande av utredningen Översyn av teckenspråkets ställning. Stockholm: Edita Sverige AB.

Trost, J & Levin, I (2010). Att förstå vardagen: med ett symbolisk interaktionistiskt perspektiv. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Young A.M, Ackerman J & Kyle J.G (2000) On Creating a Workable Signing Environment: Deaf and Hearing Perspectives. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 5(2): 186–195.

Zeidler A (2015) Arbetet ger oss mening i livet. *Arbetsliv*. 7 augusti.

<https://www.prevent.se/arbetsliv/halsa/2015/arbetet-ger-oss-mening-i-livet/> [hämtad 2021-02-22].

Artikelöversikt

Artikel	Författare	Titel	Publicerad	Land	Metod	Forskningsfokus	Urval	Antal
1	O'Brien, D	Mapping deaf academic space	2020	Storbritannien	Eco-mapping intervjuer	Fysisk och social arbetsmiljö Nätverk	Döva akademiker	5 personer
2	Punch, R Hyde, M Power, D	Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing	2007	Australien	Enkätstudie med både öppna och stängda-frågor	Undersöka erfarenheter av arbetsplatser för döva och hörselskadade, identifiera och utforska hinder som de stött på i karriären	Döva och hörselskadade Griffith-akademiker	54 personer
3	Young, A.M Ackerman, J Kyle, J.G	On Creating a Workable Signing Environment: Deaf and Hearing Perspectives	2000	Storbritannien	Halvstrukturerade intervjuer samt observationer och fokusgrupper	Betydelsen av teckenspråkig arbetsmiljö	Döva (D) och hörande (H) från två specialpsykiatriska enheter samt från en skola för döva barn	20 Döva 21 Hörande
4	Stokar, H Orwat, J	Hearing Managers of Deaf Workers: A Phenomenological Investigation in the Restaurant Industry	2018	USA	Platsobservation och djupgående semistrukturerade intervjuer Fenomenologiska studier	Chefers och döva arbetstagare upplevelse av anpassnings- och sociala integrationsprocesser	Döva medarbetare och hörande chefer i restaurangbranschen	6 medarbetare 6 chefer

5	Dammeyer, J Crowe, K Marschark, M Rosica, M	Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults	2019	Danmark USA	Onlinefrågor eller telefonintervju/ Danmark Onlinefrågor/USA	Framgångsfaktorer för arbetet och anställning och individuella kommunikationsvariabler	Döva och hörselskadade vuxna från Danmark och USA	804 Danmark 190 USA
6	Rosengreen, K Saladin, S	Deaf Workers Prioritized Workplace Expectations: A Qualitative Study	2010	Australien USA	Blandad metod – numeriska data och kvalitativa frågor	Undersöka förväntningar av arbetsplatsen för döva arbetstagare	Teckenspråkiga akademiker mellan 19 -53 år som utbildats vid Australian College för döva samt är långtidsarbetslösa	24 personer
7	Haynes, S Linden, M	Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing	2012	USA	Onlineundersökning Flervalsalternativ samt öppna frågor	Stödinsatser och behovsuppfyllande	Döva och hörselskadade vuxna 26 -87 år 4 grupper där grupp C och D avser grav hörselnedsättning	71 personer varav 28 personer i grupp C och D
8	Bowe, F McMahon, B Chang, T Louvi, I	Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project	2005	USA	Databasuppgifter från US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)	Bristande kunskaper om diskriminering på arbetsmarknaden	Registrerade diskrimineringsärenden inlämnade av personer som är döva eller hörselskadade	8936 ärenden
9	Rydberg, E Coniavitis - Gellerstedt, L Danermark, B	The Position of the Deaf in the Swedish Labor Market	2010	Sverige	Databasuppgifter med information registrerad från 2005	Dövas ställning på arbetsmarknaden	Döva personer födda 1941 -1980 som genomgått specialskola för döva	2144 personer
10	Beha, A Hasanbegovic', H	Labor capacity of deaf workers on the workplace. Qualitative analysis of the attitudes of deaf workers and their co-workers without hearing impairment	2019	Bosnien och Hercegovina	Intervjuer som verifierar kvantitativa data	Döva och hörande arbetstagares uppfattning om dövas arbetskapacitet	Döva och hörande i åldern 18 -65 år med anställning	127 döva 120 hörande

9 Bilaga 2

Tematisk analys

Temat										
Artikel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arbetsmarknaden		X	X	X	X				X	
Kommunikation	X	X	X	X		X				
Dövas upplevelser	X		X	X	X	X				X
Attityder	X	X		X					X	X
Ansvar	X	X		X		X				X
Åtgärder	X			X	X		X	X	X	X

1. O'Brien D (2020) Mapping deaf academic spaces.
2. Punch R, Hyde M & Power D (2007) Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing.
3. Young A.M, Ackerman J & Kyle J.G (2000) On Creating a Workable Signing Environment: Deaf and Hearing Perspectives.
4. Stokar H & Orwat, J (2018). Hearing managers of Deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry
5. Dammeyer J, Crowe K, Marschark M & Rosica M (2019) Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults.
6. Rosengreen K & Saladin S (2010) Deaf Workers Prioritized Expectations: A Qualitative Study.
7. Haynes S & Linden M (2012) Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing.
8. Bowe F, McMahon B, Chang T & Louvi I (2005) Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project.
9. Rydberg E, Gellerstedt Coniavitis L & Danemark B (2010) The Position of the Deaf in the Swedish Labor Market
10. Beha A & Hasanbegović H (2019) Labor capacity of deaf workers on the workplace: qualitative analysis of the attitudes of deaf workers and their co-workers without hearing impairment