

**100%** anställningsbar

Slutrapport från arvsfondsprojekt VI SKA MED 2015-2018

**Författare:** Mia Modig och  
Johanna Söderström

**Foto:** av projektmedarbetarna

**Form:** formligen.se

**Tryck:** Cicerotryck 2018

**Medarbetare 2015-2018:**

Alexandra Polivanchuk, Mimmi Granat,  
Jennie Elf, Teresia Lindberg, Mia Modig,  
Ellinor Persson, Fredrik Lundgren,  
Angelina Nyström & Johanna Söderström

# **100%** anställningsbar

Slutrapport från arvsfondsprojekt VI SKA MED 2015-2018



# Ungdomsorganisationerna har ordet

Den vanligaste frågan en får vid ett första möte är ”vad jobbar du med?” Arbetet är en identitetsmarkör i samhället som identifierar vilka vi är. Att unga döva, unga med hörselskada och unga med dövblindhet ofta blir bemötta utifrån fördomar och inte utifrån kompetens påverkar identitet och synen på sig själv negativt. Det skapar en större osäkerhet hos ungdomarna och en snarig ingång till arbetslivet kantat av tvivel och ovisshet.

Frågorna är många; vem är du utan jobb under arbetslöshet? Vad händer med din självkänsla om du får jobb som du egentligen är överkvalificerad för? Var kan du få hjälp och stöd om du blir utsatt för diskriminering i rekryteringsprocessen eller på arbetet? När ska du be om hjälp med jobbetande? Hur genomför du ett bra lönesamtal där fokus ligger på vad du gjort under det gångna året? Varför ska du skriva på papper där du godkänner att du har nedsatt arbetsförmåga vid anställningstillträdet?

Det är dessa frågor som våra medlemmar brottas med efter gymnasiet eller avslutad yrkes- eller högskoleutbildning. Projektet är en liten droppe i hela systemet, men nu har vi en samlad forskningsöversikt från de senaste 20 åren om arbetsmarknaden. Vi har producerat material som vi kan ge till handläggare på Arbetsförmedlingen, till våra chefer och de ansvariga.

Vi har fått större kunskap och insikter i vad som behöver göras efter projektet och vinsten av projektets arbete kommer att implementeras i ungdomsorganisationernas fortsatta arbete framöver.

Vårt mål är att det en dag inte finns några skillnader på arbetsmarknaden. Tillsammans fixar vi problemen till 100%.

**Jonathan Elebjörk Wahlström**

Unga Hörselskadade

**Nora Duggan**

Sveriges Dövas Ungdomsförbund

**Sophie Petersson**

Dövblind Ungdom





## Projektledaren har ordet

Tre år har gått och fler än nio personer har arbetat med projektet. Att ta grepp om arbetsmarknaden utifrån ett ungdomsperspektiv är inte alltid så enkelt. VI SKA MED har lyckats kartlägga, sammanfatta och synliggöra de utmaningar som målgrupperna i projektet möter i sin vardag. Genom referens till forskning och att ungdomarna har fått svara på enkätfrågor har vi fått en bild av hur de uppfattar dagens arbetsmarknad.

Det har varit utmanande att i projektet arbeta utifrån de tre perspektiven dövhet, hörselskada och dövblindhet. Det hade inte gått att arbeta med arbetsmarknadsfrågorna med enbart ett perspektiv, det hade blivit tunt, mindre överblickande och mindre helhetsgrepp på frågorna.

Det blev mycket större och mer tyngd när projektet pratat med makthavarna, och den breda representation som funnits i projektgruppen är en viktig faktor till de framgångar som VI SKA MED lyckats nå under projekttiden.

Styrgruppen i projektet har varit ett oerhört viktigt bollplank för projektgruppen. Projektet är nationellt och styrgruppens representation har hjälpt oss att balansera att ständigt arbeta med de olika perspektiven. Många kloka och smarta idéer har kläckts under styrgruppsmöten.

Nu för första gången har ungdomarna och organisationerna fått en samlad överblick av rättigheter på arbetsmarknaden, vad forskningen säger om situationen och enkäten med målgruppernas svar på hur de uppfattar arbetsmarknaden. Det har varit efterlängtat och lägger en grund till det fortsatta arbetet framöver. För med de rätta förutsättningarna är vi alla 100% anställningsbara!

Nu kör vi!

**Mia Modig** 2018

**Jennie Elf** 2017

**Ellinor Persson** 2016-2017

**Alexandra Polivanchuk** 2015-2016

# Bakgrund

Under ett styrelsemöte på Sveriges Dövas Ungdomsförbund i februari 2014 skulle förbundsstyrelsen bemöta ett medlemsbrev som inkommit. Brevet handlade om att en medlem hade utsatts för diskriminering när hen sökt jobb som lastbilschaufför. Företaget ville inte anställa en döv chaufför, Arbetsförmedlingen på den ort där personen bodde förminskade personens möjligheter att jobba som chaufför och föreslog jobb hos Samhall trots hans yrkesutbildning som lastbilschaufför.

På dagens arbetsmarknad talas det ofta om hur tufft ungdomar har att komma in. Ofta krävs ett "kvitto". Ett sådant kvitto, eller försäkran, kan vara tidigare arbetserfarenheter eller en högskoleexamen. Allt för att arbetsgivaren inte ska behöva ta några risker och anställa fel person. För unga från vår

målgrupp krävs det dessutom något extra. Ofta tvingas de att motbevisa ingrodda fördomar hos arbetsgivaren och övertyga dem om att de är 100 % anställningsbara oavsett funktionsvariation.

Förbundsstyrelsen anade att det fanns många liknande berättelser. Frågorna som ställdes under mötet var bl. a. om vad skolan egentligen gjorde för att förbereda ungdomarna till arbetslivet och det efterfrågades en sammanställning över all forskning som berör arbetsmarknaden och målgruppen. Styrelsen beslöt att förbundet skulle söka ett arvsfondsprojekt om arbetsmarknaden och samarbete med Unga Hörselskadade och Dövblind Ungdom, eftersom det var en gemensam fråga som berörde alla ungdomsorganisationerna.

I en tid när arbetsgivare inte vill ta några risker ser tyvärr många av dem



# & historik

bara problem med att anställa någon i vår målgrupp. Forskaren Emelie Rydberg (2010) upptäckte att det är dubbelt så vanligt att döva är överkvalificerade till sina tjänster, och Synskadades Riksförbund (2016) uppmärksammar att hälften av alla arbetsgivare tycker det är svårt att rättfärdiga anställning av en synskadad arbetstagare, om de hade lika kvalificerade seende sökande.

I sin avhandling uppmärksammade dessutom Richard Baltander (2009) att högskoleutbildade döva, personer med hörselskador och med synnedsättning inte får samma lön som Sveriges övriga befolkning med samma utbildningsnivå. Allt detta gör att många från vår målgrupp väljer att inte studera vidare, eftersom vidare studier enbart tycks ge dem studieskulder. Samtidigt ökar kraven på högskoleexamen även för jobb

där det inte behövs, vilket i det långa loppet gör att vår målgrupp kommer ännu längre ifrån arbetsmarknaden.

Det är ett mångfacetterat problem där unga döva, unga med hörselskada eller unga med dövblindhet, står inför fler utmaningar för att komma in i arbetsmarknaden. Medlemmens brev till förbundsstyrelsen är inte unikt och många liknande beskrivningar har inkommit tidigare och det lär komma fler i framtiden så länge det inte sker någon förändring.

Det krävs kunskap och självförtroende från våra medlemmar men även kunskap och öppenhet hos arbetsgivaren och kollegorna. Det förutsätter också ett systemförändrande arbete så att arbetsmarknaden blir inkluderande oavsett hörsel- och synstatus hos individen.

# Tidigare arvsfondsprojekt inom arbetsmarknadsområdet

Två tidigare arvsfondsprojekt har arbetat för att skapa en bättre övergång mellan skolan och arbetslivet för döva ungdomar, ungdomar med hörselskada och ungdomar med dövblindhet.

Henrik Brink var projektledare för ”En väg till arbetsmarknaden” (2011) som arbetade för att skapa samverkan mellan olika resurser i samhället för unga med dövblindhet. Projektet hade kontakt med bl. a. Arbetsförmedlingen, skolor, studievägledare och intressepolitiska organisationer. Syftet var att skapa samarbete så att unga med dövblindhet får en chans att komma ut på arbetsmarknaden istället för att få sjukersättning till 100 % direkt efter studenten. Projektet arbetade också för att hitta modeller att stärka ungdomar inför arbetslivet (Brink, 2011).

Vid en uppföljning som gjordes av VI SKA MED var det svårt att veta om ungdomarna blev stärkta över en lång tid eftersom de deltagit anonymt. Granskningen av hur resurserna i samhället bevarat sitt samarbete visade att nätverksgrupperna har runnit ut i sanden på grund av att nyckelpersoner har slutat på sina arbetsplatser. Riksgymnasiet i Örebro har däremot kvar flera av sina resurser. Det finns nu dövblindsamordnare, och på riksgymnasiet utbildas dessutom personalen i dövblindhet och det finns temadagar med yrkesinriktning för elever med dövblindhet. Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) hade däremot förlorat sin kontakt med DBU och arbetade inte längre med det som projektet försökt etablera. Hur skolornas

samarbete med Arbetsförmedlingen ser ut idag blev aldrig besvarat, varken av SPSM eller Riksgymnasiet i Örebro, däremot deltar FSDB på Arbetsförmedlingens brukarråd.

Ett annat projekt var "Arbetsmarknaden för döva och hörselskadade" (2012) som Maria Norberg var projektledare för. Det projektet arbetade med att visa och motivera unga döva och hörselskadade att arbetsmarknaden inte är helt begränsad för dem. Projektet intervjuade döva anställda och anställda med hörselskada som berättade hur det var att vara anställd just på den arbetsplatsen. Filmerna lades upp på projektets hemsida för att visa på bredden i yrkesval och att det fungerar att arbeta i en hörande miljö (Norberg, 2012).

Vid en uppföljning av projektet VI SKA MED visade det sig att förvaltningen av hemsidan för "Arbetsmarknaden för

döva och hörselskadade" inte gick som planerat. Idag är tyvärr hemsidan inaktiv och det är även svårt att mäta hur stor påverkan projektet kan tänkas haft på lång sikt.

VI SKA MED är det tredje projektet inom arbetsmarknadsområdet och drivs av de tre ungdomsförbunden, Sverige Dövas Ungdomsförbund, Dövblind Ungdom och Unga Hörselskadade.



# Vår enkätundersökning

Under åren har VI SKA MED kartlagt erfarenheter och kunskaper inom arbetslivet som finns hos unga döva, unga med hörselskada och unga med dövblindhet.

200 personer mellan 15 och 30 år som bor utspritt i hela landet svarade på enkäten. Svarsfrekvensen kan uppfattas som låg men är ändå förhållandevis hög, med tanke på att vår målgrupp är ganska liten och det ibland är svårt att nå fram.

Svarsfrekvensen kunde givetvis önskas att vara högre men en förklaring till varför det inte blev så är att enkäten var på svenska och inte på svenskt teckenspråk. Vidare är det värt att nämna att enkäten inte var tillgänglig via till exempel punktskrift, talsyntes, eller med anpassad färg och text. Detta kan vara en orsak till den låga svarsfrekvensen. Vår teckenspråkiga målgrupp kan då ha valt att inte fylla i den för att de inte kände sig bekväma med svenska språket, eftersom det oftast är deras andraspråk. Vissa frågor har personer valt att inte svara på, varför vet vi inte, kanske var de svåra att tyda eller så var frågorna alltför närgångna. Av samma orsak kan de svar vi fått ibland blivit fel, eftersom personer kan ha missuppfattat vad vi frågade efter. Vissa i målgruppen med dövblindhet kan ha blivit förhindrade att svara på frågorna på grund av otillgänglighet. Det lämnar ett stort mörkertal.



# Demografi

Till största del var det döva som svarade på enkäten, 62,5%. Det var 29,5 % som hade en hörselskada och 9 % med dövblindhet. Den ojämna fördelningen kan bero på att unga med dövblindhet är en svår och liten grupp att nå. Många unga med dövblindhet har dessutom svårt att identifiera sig med det (Brink, 2011) och kan därför ha kryssat sig som döv eller att de har en hörselskada.

Det var ungefär två tredjedelar tjejer som svarade och en tredjedel killar. Det var också 2,5 % som kategoriserade sig som annat.

De flesta, 57,5 %, som svarade var mellan 26–30 år, 36 % var mellan 21–25 år och 6,5 % var mellan 15–19 år.



## 70,8 % tyckte inte att skolan gav bra information om arbetsmarknaden

På frågan om de upplevde att skolan gav bra information om arbetsmarknaden svarade 70,8 % att de inte tyckte det. Många upplevde att det var för stort fokus på att målgruppen har det tufft, men skolan gav inga konkreta lösningsförslag utöver att Arbetsförmedlingen kan hjälpa dem och att det finns lönebidrag.

85 % av de som svarade på enkäten känner till lönebidrag och 15 % som svarade uppgav att de inte gjorde det. Nästan hälften, 43 %, visste också vad arbetsbiträdespengar är. Ungas höga kunskap om möjligheter till subventionerade anställningar tyder

på att de anpassar sig till ett system i arbetsmarknaden. Målgruppen både förväntas och förväntar sig själva att de oftast inte kan bli anställda för sin kompetens utan ses som en kostnadsbelastning för arbetsgivarna.

Projektet följde upp de oroväckande siffrorna. Hur ska Riksgymnasiet i Örebro arbeta i framtiden för att förbereda ungdomarna inför arbetslivet? Idag finns det planer på att arbeta yrkesförberedande även i ämnesområdena. I enkäten svarade 74 % att de kände sig trygga med att skriva CV, respektive 13 % som inte kände sig trygga. Ytterligare

# 0,8 %

13 % visste inte om de kände sig trygga. Säkerheten och färdigheterna bör öka genom att ha övningsuppgifter i att skriva CV redan på svensklektionerna i gymnasiet.

I enkäten svarade ungefär två tredjedelar, 63 %, att de kände sig trygga med att gå på anställningsintervju, medan 18 % inte kände sig trygga och 21 % inte visste om de kände sig trygga. Även här behövs tillfällen att träna sina färdigheter för att stärka individerna och göra dem bättre rustade att ta sig in på arbetsmarknaden. Informationen om arbetsmarknaden är knapphändig på teckenspråk och om inte skolan ger all information

är inte målgruppen förberedd för arbetsmarknaden.

Målgruppen hade stor okunskap om arbetsgivarens rättigheter, strax under hälften, 49 %, visste inte vilka rättigheter en arbetsgivare har. Det var även 24 % som inte visste vad kollektivavtal är och 27% visste heller inte vad uppsägningstiden innebär för olika typer av anställningar. Okunskap som dessvärre kan leda till att målgruppen löper en extra risk att bli utnyttjade på arbetsmarknaden.

# 31%

## 31 % visste inte vad de ska göra om de blir arbetslösa

På frågan om vad man gör om man blir arbetslös svarade 69 % att de visste vad de skulle göra medan 31% svarade att de inte visste. Projektet uppmärksammade att de som var inskrivna på Arbetsförmedlingen hade större kunskap om processen som arbetssökande jämfört med dem som hade ett jobb. Det var däremot hög kännedom om vad A-kassan är till för, 94% av alla som svarade på enkäten visste det.

På Arbetsförmedlingen kan en få hjälp och olika stöd. I enkäten svarade 29 % att Arbetsförmedlingen gett bra information, 40 % att de inte fått bra information och 31 % att de inte visste om de fått bra information.

Arbetsförmedlingen erbjuder stöd i form av dövkonsulenter, handläggare och särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS). Det var däremot mindre än hälften, 46 %, som visste vad skillnaden var. I sitt arbetssökande hade 71 % inte fått något av överstående stöd. Av de 29 % som fick stöd var knappt hälften, 46 %, fullt delaktiga i sin anställningsprocess. Det var 12 % som inte visste om de varit fullt delaktiga, 24 % visste att de inte varit fullt delaktiga. 26% hade stöd av SIUS/dövkonsulent/handläggare, men tror att de varit lika delaktiga i processen även om de inte haft stöd.



## 22 % som arbetar vet inte sina rättigheter som anställd

Det var 74 % som hade ett arbete och 26 % som saknade arbete. Här visade projektet att de som svarade och hade jobb, i högre utsträckning kände till sina rättigheter som anställd, 78 %, jämfört med de som inte hade arbete, av dem visste bara 35 %.

Projektet uppmärksammande också ett glapp på frågan om de visste vad de skulle göra om de kände sig osäkra på sin arbetsplats. Av dem som svarade att de hade arbete visste 82 % vad de skulle göra medan bara 45 % av de som inte hade arbete visste vad de skulle göra om de kände sig osäkra. Att många unga arbetslösa inte vet sina rättigheter som anställd och heller inte vet vad de ska göra om de känner sig osäkra är oroväckande. Målgruppen som inte har arbete blir extra utsatta eftersom det heller inte finns någonstans att vända sig för att få kunskap som arbetslös. En del av de som svarade på enkäten visste att de skulle gå till facket, chefen eller sin dövkonsulent men att de sedan upplevde

att de inte fick någon hjälp och då spelar det ingen roll om en vet vart en kan vända sig.

Vår målgrupp har särskilda rättigheter på arbetsmarknaden såsom rätt till arbetshjälpmedel. Det var 87 % som visste att de hade rätt till detta. På frågan om de visste om sina rättigheter gällande tolk i arbetslivet svarade 64 % att de visste medan 36 % svarade att de inte visste.

Det var 58 % som brukade använda tolk på arbetsplatsen och 42 % som inte brukade göra det. Det är en klar majoritet av de som visste sina rättigheter gällande tolk i arbetslivet som brukade använda tolk i arbetslivet. Många svarar däremot att de inte brukar men gör det sällan, ibland, bara en gång om året eller vid arbetsplatsträffar och utbildning. Behovet finns inte eller så är kostnaderna för dyra för arbetsgivaren. Flera ber arbetsgivaren vid upprepade tillfällen men arbetsgivaren går inte med på det.

# 32 %

## **32 % vet inte vad de ska göra om de utsätts för diskriminering**

Majoriteten 86 % svarade att de kände sig trygga när de arbetade. Det var 14 % som svarade att de inte kände sig det, det kunde bero på att de hade vikariat, fanns audism\* bland arbetslaget eller att de blev utnyttjade på arbetsplatsen. Projektet visade att målgruppen ofta kände både ja och nej och det berodde på situationen.

På frågan om en vet vad en ska göra om en blir utsatt för diskriminering eller trakasserier svarade två tredjedelar, 68 %, att de visste. Det var emellertid 32 % som inte visste. Siffrorna kan dessutom innehålla ett stort mörkertal eftersom vår målgrupp är van från barnsben att bli utsatt för kränkande behandling. I situationer som ligger i gråzonen kan det vara svårt för vår målgrupp att helt säkert veta vad som är okej och vad som är över gränsen.

\*Audism är ett begrepp som beskriver diskriminering eller förtryck baserat på hörsel förmåga.

# Är det diskriminering?

En person som har kunskap i teckenspråk

Jobbannons

Icke teckenspråkskunnig

Ansvarig för personer med teckenspråk som första språk







# 48 %

## 48 % är inte med i facket

På frågan om en är medlem i facket svarade drygt hälften 52 %, att de var det, och 48 % att de inte var det. Det uppmärksammades att några gått ur facket efter att de inte fått hjälp och de hade bara dåliga erfarenheter från facket.

Det var ändå 86 % som visste vad facket är till för, men flera upplevde en otillgänglighet till information och kontakt. De önskade att informationen på hemsidan skulle finnas även på teckenspråk eftersom det är jobbigt att ta sig igenom sådana tunga och informationstäta texter i skrift. Projektet noterade även att de som var med i facket hade större kunskap om sina rättigheter och vad de skulle göra om de var osäkra eller blev diskriminerade. Det tyder på att facket gör ett viktigt arbete men att otillgängligheten gör att inte hela målgruppen fångas upp.

# Artiklar & intervjuer

Projektet har även intervjuat personer från målgruppen som berättat om sina privata erfarenheter från arbetsmarknaden. Sammanlagt har projektet gjort åtta intervjuer som lagts ut på projektets hemsida. Utöver det har projektet samlat artiklar som skrivits av olika tidningar och organisationer. Detta har varit en strategi för att synliggöra de positiva och negativa erfarenheter som enskilda personer möter på arbetsmarknaden. Erfarenheter som också gör det lättare att tolka svaren från projektets enkät eftersom enskilda personer har vidareutvecklat vad de tänker. Det kan också verka som en inspiration för unga och andra i liknande situationer. I intervjuerna och artiklarna har personerna bland annat tagit upp diskriminering de mött, tips för att söka arbetspraktik, strategier för att fungera på arbetet och deras kamp tillbaka till arbetslivet.

# Forskning

Projektet har samlat in aktuell forskning om hur döva, personer med hörselskada och personer med dövblindhet har det på svensk arbetsmarknad. Projektet har sammanfattat forskningen på svenska samt teckenspråk och lagt upp på projektets hemsida för att öka tillgängligheten för forskningsresultaten. I nästa avsnitt kan du läsa kortfattat vad forskningen säger om respektive målgrupp.

Idag saknas det aktuell statistik hur döva, personer med hörselskada och personer med dövblindhet har det på arbetsmarknaden. Den senaste stora statistikundersökningen utfördes 2005 av Handu AB. Numera är det Arbetsförmedlingens uppgift att årligen rapportera hur arbetsmarknaden är för funktionsnedsatta i Sverige. De beställer undersökningen från Statistiska centralbyrån (SCB) som sedan utför telefonintervjuer. En metod som inte fungerar för vår målgrupp och därför heller inte införs i statistiken.

# Forskningsresultaten

## Döva

Rydbergs avhandling är en väl refererad forskning när en talar om dövas position på arbetsmarknaden. Hon märkte att döva har sämre position i områdena utbildning, inkomst och tjänstebefattning jämfört med en referensgrupp från Sveriges övriga befolkning. Dessutom har döva oftare låginkomstyrken och det var dubbelt så vanligt att döva var överkvalificerade för sina tjänster, vilket inte kunde förklaras genom andra faktorer (ålder, kön eller utländsk härkomst) än att de var döva (Rydberg, 2010).

Vad är framgångsfaktorerna som gör att döva personer ska kunna få ett arbete och behålla och utvecklas i det? Det har Sveriges Dövas Riksförbund undersökt. Det upptäcktes att de största framgångsfaktorerna var stöd från omgivningen och om chefen och kollegorna hade förståelse för döva (SDR, 2011).

Samtidigt visar Samordningsförbundet Centrala Östergötlands undersökning att döva vantrivs på arbetsplatsen om deras hörande kollegor inte har kunskap om dövas situation. Ett annat problem för döva i hörande arbetsmiljöer är att hörande anställda ofta, ibland omedvetet, är ansvarstagande och beslutsfattande för döva. Det skapar en ojämn maktbalans mellan kollegor. Den språkliga skillnaden mellan teckenspråkiga och hörande skapar dessutom kommunikationsproblem (Mattson, 2012).

Waltin undersökte kommunikationen i tolksituationer på en arbetsplats. Hon upptäckte att den döva anställda ofta har informationsbrist både i vad som händer på arbetsplatsen och vad som händer i kollegornas privata liv. Hörande kollegor visste mer om varandra än vad de visste om sin döva kollega och vad den döva anställda visste om dem (Waltin, 2009).



## Personer med dövblindhet

I hetluften just nu ligger forskning från Ehn med flera som har undersökt personer med dövblindhet som har Usher syndrom typ 1 eller 2. Deras undersökningar visar att det är viktigt att personer får stanna på arbetsmarknaden så länge som möjligt. Personer som arbetar mår bättre fysiskt och psykiskt trots att det inte finns skillnader i graden av nedsättningar. Arbete är en friskhetsfaktor, och en femtedel av de med Usher syndrom typ 2 som inte har arbete har självmordstankar. De med Usher syndrom typ 1 som inte har arbete har mindre social tilltro, de får inte hjälp när de behöver och har ingen att prata med om sina problem. Det finns en stark koppling mellan arbete och hälsa. (Ehn m.fl. 2016, Ehn m.fl. 2018)

Annan forskning visar däremot att det sällan fokuseras på att behålla personer med dövblindhet. Ett problem som Johansson uppmärksammar i sin avhandling är att personer med dövblindhet ofta bemöts med fördomar. Chefer, kollegor och professionella personer tror inte att de klarar av att arbeta

och uppmuntrar dem att acceptera sjukersättning till 100 % (Johansson, 2017), vilket går emot rekommendationerna från forskningen som Ehn med flera gjort. Synskadades Riksförbund har också gjort en undersökning om hur svenska arbetsgivare ser på att anställa personer med synnedsättning. Bara 10 % av arbetsgivarna hade erfarenheter, ändå hade så gott som alla åsikter om personer med synskada. Över hälften ansåg att kvaliteten och tempot på arbetsuppgifterna skulle vara lägre med en person som har synskada, dessutom tyckte drygt hälften det skulle vara svårt att motivera varför de anställer en person med synskada om det fanns en lika kvalificerad seende person (SRF, 2016).

Lindén uppmärksammar också att många unga med dövblindhet har ett starkt behov att i sin yrkesvalsprocess få träffa äldre med dövblindhet. Detta för att få ventileras och diskutera så att deras oro för framtiden blir mindre (Lindén, 2016).

## Personer med hörselskador

Det har länge varit känt att personer med hörselskador dubbelarbetar och utför mycket osynligt arbete. Det rör sig exempelvis om att förbereda sig, planera, dubbelkontrollera, ha beredskap för oförutsedda händelser, dölja sin osäkerhet eller att välja att använda slinga eller ej. Det kostar mycket energi både psykiskt och fysiskt (Gullacksen, 1993).

Genom åren har attityden mot yrkesverksamma med hörselnedsättning förbättrats. Förr i tiden fanns mycket negativa åsikter om att personer med hörselskada inte har förmåga att lära sig och att klara ett arbete. Numera finns det ungefär lika många negativa som positiva åsikter hos arbetsgivare, kollegor och personer själv med hörselskada (Henriksson & Karlsson, 2012).

Huas avhandling visar också att de fördomar som finns inte är legitima. Personer med hörselskada och de utan

hörselskada har samma kvalitet på sina visuella arbetsuppgifter. I en dålig arbetsmiljö med mycket buller krävs mer energi från personer med hörselskada vilket påverkar fysiskt, mentalt och socialt både på och efter arbetet (Hua, 2014).

Det kan vara viktigt med hörseltekniska arbetshjälpmedel för personer med hörselskador. Bjarnason uppmärksammade i sin uppsats att det inte nödvändigtvis är så att personer med grav hörselskada har mer nytta av ett hörselhjälpmedel jämfört med någon som har mild hörselnedsättning. Det är ändå viktigt att anpassa arbetsplatsens miljö, för buller stör extra mycket de anställda med hörselskador och hörseltekniska arbetshjälpmedel förhindrar inte buller som störningsfenomen (Bjarnason, 2011).

## Forskning om alla tre målgrupperna

Baltander har skrivit en avhandling om situationen på arbetsmarknaden för döva, personer med hörselskador och personer med synnedsättning. Han märkte att personernas inkomst påverkades negativt av att de var döva, hade hörselskador eller synnedsättningar. Deras utbildningar är inte lika mycket värda på arbetsmarknaden jämfört med utbildningar från en referensgrupp av övriga befolkningen.

Baltander undersökte även effekten av lönebidragsanställning, som innebär att arbetsgivaren får ekonomiskt stöd för de arbetsuppgifter som den anställda inte kan utföra i och med sin funktionsnedsättning. Resultatet tyder däremot på att lönebidrag ger en negativ effekt på inkomst för döva och personer med hörselskada. Döva och personer med hörselskador som hade lönebidrag hade lägre medel- och medianinkomst

jämfört med dem som är utan. Lönebidrag kan gynna dem att komma in på arbetsmarknaden och få liknande sysselsättningsnivåer som övriga befolkningen, men sedan kan de inte utvecklas på samma sätt under sin yrkeskarriär. För personer med synnedsättning var det annorlunda, där hade de med lönebidrag högre medel- och medianinkomst än de med synnedsättning som inte hade lönebidrag. Baltander menar att inkomstgapet kan bero på att de med synnedsättning som hade lönebidrag i högre utsträckning arbetade heltid än de utan lönebidrag. Lönebidrag gav olika effekt för de olika grupperna (Baltander, 2009).

# Kort om VI SKA MED 2015-2018

Projektet VI SKA MED har haft nio projektmedarbetare under hela projektperioden och tagit in flera resurser från målgruppen som har illustrerat, producerat text och koordinerat evenemang.

VI SKA MED har deltagit i RGH/RGDs alla temadagar om framtiden under de tre åren. Projektet har getts möjlighet att sprida enkäten och lyssna in skolungdomars tankar om framtiden. Sveriges Dövas Ungdomsförbund, Unga hörselskadade och Dövblind Ungdom har sina mötesplatser i form av återkommande events som årsmöten, årsstämmor och konferenser där ungdomsfrågor stått i centrum. Projektet har medverkat under åren genom att hålla en presentation om projektet, ha ett bokbord med projektinformation och samtala med medlemmarna.

Ett av projektets delmål var att synas och opinionsbilda kring arbetsmarknadsfrågor under projektperioden. Vi har deltagit och arrangerat seminarier

under Almedalsveckan 2016-2018. Projektet har medverkat i Järvaveckan 2018 med eget tält med väldigt brett genomslag och vi fick samtala med statsminister Stefan Löfvén i tältet om vår situation på arbetsmarknaden.

Vi har deltagit i olika möten, brukarråd, samråd och samverkansmöten med Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsdepartementet, Socialdepartementet och Delegationen för arbete till unga och nyanlända. Projektet har lobbat intensivt för slopande av begreppet nedsatt arbetsförmåga och var positiva när Arbetsmarknadsdepartementet gav Arbetsförmedlingen i uppdrag att se över begreppet under 2018. Arbetsförmedlingen har dessutom kommit fram till att termen bör slopas eftersom den kan ha negativ inverkan samt att den anses ha bristande förklaringskvalitet.

VI SKA MED har kunnat etablera en relation med ABFs förbundsexpedition för fackliga frågor och genom ABFs stora kontaktnätverk kunde projektet få breda

kontaktnätverk. Det stora genomslaget som projektet har lyckats med skulle inte varit möjligt utan ABFs kontaktnätverk inom fackliga frågor.

Vi har samarbetat lokalt och regionalt med fackförbund och paraplyorganisationer för att uppmärksamma situationen hos målgrupperna (LO, SACO-studenter, Vision och fackklubbar på lokal nivå). Vi har satsat stort på det fackliga arbetet då vi tror på att facket är en del av lösningen i hela problematiken. Målgrupperna har via olika samtal, fallbeskrivningar och genom sociala medier delat med sig om hur de är utsatta i sina anställningar. Fackliga ombud på arbetsplatsen har oftast kunnat driva frågorna men samtidigt har de haft en stor kunskapslucka om hur det fungerar i arbetsmarknaden för målgrupperna. Projektet har via ABFs kontaktnätverk kommit i kontakt med LCU-forum där utbildningsansvariga samlas för möten och planering. Där har vi kunnat lyfta fram bristen på fackutbildningar på teckenspråk till nya medlemmar, behovet

av att ha en samordnare på centralnivå som kan stötta fackklubbarna och mött LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson för att finna lösningarna.

VI SKA MED har producerat material som varit populära. Vår disktrasa "torka bort din attityd" var populär i Almedalen sommaren 2017, påsklämman med tryck "få kläm på arbetsmarknaden" är också omtyckt. Vi har också producerat material med grundtanken att medlemmarna i ungdomsorganisationerna skulle kunna få kunskap och använda det. "En sammanfattning om tolk i arbetslivet" framtaget av Daniel Westberg sammanfattar rättsläget i lagstiftningen om rätten till tolk i arbetslivet. Från juridiksvenska till en mer lättbegriplig svenska samt översättning till svenskt teckenspråk är en av framgångsfaktorerna till materialet. Sommaren 2018 tog vi fram "En guide till tillgänglighet" där vi har fokuserat på att arbetsplatserna ska göras tillgängliga utifrån målgruppernas funktion. Materialet är populärt hos arbetsgivarna som uppskattar tydlighet.

# Framtidsspaningar efter projektet

Efter de här tre åren av insamlande av fakta, kunskap och allt synliggörande av brister, blickar VI SKA MED mot framtiden och delger förslag på hur det fortsatta arbetet kan se ut framöver. Ansvariga behöver ta ansvar, problemen måste lösas för att få bukt med de orättvisor som målgrupperna möter på arbetsmarknaden och målgrupperna bör vara involverade i det kommande förändringsarbetet.

Vi ser att när frågor som rör målgrupperna diskuteras, så finns det oftast ingen koppling till Agenda 2030 där det tydligt framgår, att för att framtiden ska vara hållbar måste arbetsmarknaden fungera. Forskningen visar att målgruppernas utsatthet på arbetsmarknaden riskerar förvärras om det inte sätts in åtgärder som förebygger strukturdiskriminering som beskrivits i forskningsrapporter.

Enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning framgår det i artikel 27 att staterna som skrivit under konventionen erkänner rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Det ska också gälla för projektets målgrupper – det finns många hinder som behöver rivas. Vi tror på en större samverkan och en större översyn för att få en lösning på problemen. Det behövs bättre samverkan mellan SPSM, Riksgymnasiet och Arbetsförmedlingen, något som även Brink (2011) uppmärksammade vikten av. Myndigheten för delaktighet behöver också ta större ansvar och arbeta för att de funktionshinderpolitiska mål som satts upp av regeringen efterlevs i den offentliga sektorn. Detta kan sedan bilda ringar-på-vatten-effekt som sprids ut till övriga sektorer.

Största hindret är en icke-fungerande tolktjänst i arbetslivet – samtliga målgrupper påverkas av en icke-fungerande tolktjänst. Att det byggs på olika system och lösningar utöver den befintliga tolktjänsten är problematiskt och vi saknar en helhetslösning. Under projektiden tillkom ett förslag på lösning av sittande regering; 15 miljoner extra per år fördelat på 21 landsting och regioner som en direkt satsning på tolk i arbetslivet. Det är ett exempel på hur det fortsätter byggas på ett icke-fungerande system. Ungdomsorganisationerna tillsammans med flera andra förbund arbetar för en ingång till tolktjänsten och att arbetslivstolkning ska finansieras av det offentliga. Yttersta ansvaret ligger ändå hos den politiska viljan att lösa.

Ett annat förändringsarbete som behöver göras för att stärka målgruppernas position på arbetsmarknaden är attityd-

förändringar. VI SKA MED har mött många berättelser som pekar på att trots kompetens och utbildning är målgrupperna ändå mindre värda på grund av hörsel- och synstatus. Ett sätt för att förändra detta är att den offentliga sektorn anställer fler ur målgrupperna och har en bred representation i olika delegationer och arbetsplatser.

Vad VI SKA MED erfar så finns det gott om utbildade personer, det är det minsta problemet. Det som behövs är att den offentliga sektorn börjar anställa ur målgrupperna.

Annonsformuleringar är ett hinder när arbetsgivarna har som krav att den sökande ska ”tala och skriva svenska.” I framtiden behöver denna slentrianmässiga användning av formulering ses över då den utestänger fler än döva, personer med hörselskada och personer med dövblindhet. Projektet vill särskilt lyfta

fram Lika Unikas formuleringsförslag; god kommunikationsförmåga. Det är vad arbetsgivarna förväntar sig av medarbetarna – att de i grunden kan kommunicera. För att nå denna förändring behöver den offentliga sektorn vara ledande i arbetet och se över till exempel ansökningsformulär i myndigheternas rekryteringsprocess. Där ska ofta anges muntligt och skriftspråk, men teckenspråk saknas ofta som alternativ till muntligt språk.

Från framtidsspaning tror projektet att fler ur målgrupperna vill ut och arbeta i världen. Just nu gäller inte fri mobilitet i Europa för målgrupperna då det inte går att lösa med tolkservice, ledsagning och tekniska hjälpmedel. Denna fråga behöver lyftas högre upp i dagordningen för att fri mobilitet också ska gälla för målgrupperna när en vill arbeta i ett annat land inom EU.

I projektet har vi inte arbetat med frågorna som rör nyanlända och hemmasittare. Det är ett stort område som behöver samordnas och ses över. Hemmasittarna finns också i alla målgrupperna, men hur situationen ser ut

vet ingen. Gällande nyanlända – det saknas forskning och uppföljning om hur lång tid det tar för grupperna att komma in i arbetsmarknaden efter tiden hos SFI/TFI\*. Vilka yrkesgrupper som är vanligast bland nyanlända döva, hörselskadade och personer med dövblindhet är en annan fråga som är intressant att få reda på.

Slutligen behövs det mer forskning och statistik kring målgruppernas position på arbetsmarknaden. VI SKA MED efterlyser forskning om audism på arbetsmarknaden och bättre statistikmätning. Idag finns ingen tillförlitlig statistikmätning vilket gör att målgrupperna blir osynliga. Det är viktigt att i framtiden arbeta med att synliggöra problemen och prioritera att tillgängliggöra och förbättra arbetsmarknaden för vår målgrupp. Och arbeta för att ta tillvara den enorma kompetensen och resurskraften som finns bland våra unga.

\* Svenska för invandrare/Teckenspråk för invandrare







# Litteraturlista

- Baltander, Richard** (2009). *Education, Labour Market and Incomes for the Deaf/Hearing Impaired and the Blind/Visually Impaired*, Stockholm: Stockholm university library
- Bjarnason, Sif** (2011). *Jobbet är kommunikation – Om användning av arbetshjälpmedel för personer med hörselnedsättning*, Örebro universitet: [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:467235/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:467235/FULLTEXT01.pdf)
- Brink, Henrik** (2011). *En väg till arbetsmarknaden – Ungdomens styrka och omgivningens stöd*, Lund: Arvsfonden
- Ehn, Mattias m. fl.** (2016). *The relationship between work and health in persons with Usher syndrome type 2*, Journal of Visual Impairment & Blindness
- Ehn, Mattias m. fl.** (2018). *Health, work, social trust, and financial situation in persons with Usher syndrome type 1*, Örebro universitet m. fl. <https://content.iospress.com/download/work/wor2731?id=work%2Fwor2731>
- Gullacksen, Ann-Christine** (1993). *Hörselskadade i arbetslivet – ett stress/kontroll-perspektiv*, Malmö universitet, ladda ner via: <http://muep.mau.se/handle/2043/21695>
- Hua, Håkan** (2014). *Employees with Aided Hearing Impairment: An Interdisciplinary Perspective*, Linköpings universitet [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:744999/FULLTEXT02.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:744999/FULLTEXT02.pdf)
- Johansson, Ann-Britt** (2017). *Se och hör mig – Personer med förvärvad dövblindhets erfarenheter av delaktighet, rehabilitering och medborgerligt liv*, Göteborgs universitet <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/48663/1/>

**Lindén, Malin** (2016). *Dövblindas valprocess vid yrkesval – Upplevelser hos dövblinda individer*, Stockholms universitet [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1087455/ATTACHMENT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1087455/ATTACHMENT01.pdf)

**Mattson, Katarina** (2012). *Dövas plats i arbetslivet, Rapport från Samordningsförbundet Centrala Östergötland*, Linköping: Arvsfonden [www.sdr.org/dokumentarkiv/vad-vi-gor/arbetsmarknad/391-dovas-plats-i-arbetslivet/file](http://www.sdr.org/dokumentarkiv/vad-vi-gor/arbetsmarknad/391-dovas-plats-i-arbetslivet/file)

**Norberg, Maria** (2012). *Arbetsmarknaden för döva och hörselskadade*, Örebro: Arvsfonden

**Rydberg, Emelie** (2010). *Deaf people and the labour market in Sweden*, Örebro universitet <http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:310710/FULLTEXT01.pdf>

**SDR – Sveriges Dövas Riksförbund** (2011). *Framgångsfaktorer på arbetsmarknaden för teckenspråkiga döva – en jämförelse mellan dem som har arbete respektive har haft arbete*, Stockholm: Arvsfonden [www.sdr.org/dokumentarkiv/vad-vi-gor/arbetsmarknad/397-framgangsfaktorer-pa-arbetsmarknaden-for-teckensprakigadova/file](http://www.sdr.org/dokumentarkiv/vad-vi-gor/arbetsmarknad/397-framgangsfaktorer-pa-arbetsmarknaden-for-teckensprakigadova/file)

**SRF – Synskadades Riksförbund** (2016). *Attityder till synskadade arbetstagare*, Ipsos [www.srf.nu/globalassets/sammanfattande-rapport\\_attityder-till-synskadade-arbetstagare--juli-2016.pdf](http://www.srf.nu/globalassets/sammanfattande-rapport_attityder-till-synskadade-arbetstagare--juli-2016.pdf)

**Waltin, Josefin** (2009). *När döva och hörande kollegor möts genom tolk: En etnografisk studie om tvåspråkighet på en arbetsplats*, Stockholms universitet [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:224197/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:224197/FULLTEXT01.pdf)



[viskamed.se](http://viskamed.se)  
[info@viskamed.se](mailto:info@viskamed.se)

