

***Hørehandicappedes
tilknytning og vilkår
i forhold til arbejde
og uddannelse***

Tendenser i litteraturen

Thomas Clausen

Arbejdspapir 8:2001

Socialforskningsinstituttets arbejdspapirer indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdspapirer udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdspapiret. Arbejdspapirer er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.



Om undersøgelsen

Nærværende fremstilling er et led i et projekt omkring hørehæmmedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, der udarbejdes af Socialforskningsinstituttet efter anmodning fra Socialministeriet. Formålet med dette litteraturstudie er at gennemgå og diskutere den eksisterende skandinaviske litteratur på området, med henblik på at vurdere behovet for en mere systematisk forskningsbaseret undersøgelse af problemstillingen. Der bliver i nærværende litteraturstudie fokuseret på såvel døve, døvblevne som hørehæmmede, mens der af praktiske årsager primært vil blive fokuseret på hørehæmmede i undersøgelsens efterfølgende faser. I det følgende vil de centrale tendenser der blev sporet i litteraturstudiet kort blive opsummeret i punktform.

Undersøgelsen er gennemført af forskningsassistent Thomas Clausen. Forskningsleder Ole Gregersen er ansvarlig for undersøgelsens gennemførelse.

Indholdsfortegnelse.

0. Opsummering.	3
1. Indledning og indkredsning af et problemfelt.	6
2. Indledende diskussion af begreber og metode.	8
2.1. <i>Hvor mange er hørehandicappede, hvem og hvordan: en begrebsafklaring.</i>	8
2.2. <i>Metode</i>	10
3. Hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejde og uddannelse: En diskussion af den eksisterende litteratur på området.	11
3.1. Hørehandicappede på arbejdsmarkedet.	11
3.1.1. <i>Døve og hørehæmmedes tilknytning til og vilkår på arbejdsmarkedet.</i>	11
3.1.2. <i>Barrierer for døve og hørehæmmedes integration på arbejdsmarkedet.</i>	14
3.1.3. <i>Integration på arbejdsmarkedet, individuelt selvværd og samfundsmæssige gevinster.</i>	16
3.1.4. <i>Tiltag for integration på arbejdsmarkedet: et rummeligt arbejdsmarked?</i>	17
3.2. Hørehandicappede i uddannelsessystemet.	21
3.2.1. <i>Døve og hørehæmmedes tilknytning til og vilkår i uddannelsessystemet.</i>	21
3.2.2. <i>Barrierer for døve og hørehæmmedes integration i uddannelsessystemet.</i>	23
3.2.3. <i>Integration i uddannelsessystemet, samfundsmæssige fordele og individuelt selvværd.</i>	24
3.2.4. <i>Tiltag for integration af døve og hørehæmmede i uddannelsessystemet.</i>	24
4. Hørenedsættelsens konsekvenser for den hørehandicappedes livskvalitet.	25
5. Afrundende diskussion: Den sociale integration af døve og hørehæmmede.	28
6. Perspektiver for analysen.	30
Anvendt litteratur.	32
Bilag 1: Litteratursøgningsstrategi.	37

0. Opsummering.

Om hørehandicappede i Danmark.

- Der findes i Danmark omkring 500.000 hørehæmmede af hvilke mellem 200.000 og 300.000 har modtaget høreapparatbehandling. Herudover findes der ca. 5.000 døve.
- Det skønnes at ca. halvdelen af alle hørehæmmede i Danmark er over 60 år.
- Høreapparatbehandling af hørehæmmede indebærer ikke en fuldstændig korrektion af hørelsen, ligesom der ikke kan spores en entydig sammenhæng mellem hørenedsættelsens størrelse og individuelt kommunikationshandicap, da en lang række faktorer udover den rent fysiologiske har betydning for den enkelte hørehandicappedes funktionelle kommunikations-evne.

Hørehandicappedes tilknytning til og vilkår på arbejdsmarkedet.

- Ledigheden blandt døve og hørehæmmede i Danmark var i starten og midten af '90-erne to til tre gange større end landsgennemsnittet.
- Døve og hørehæmmede har en lavere erhvervsfrekvens end befolkningsgennemsnittet.
- Døve og hørehæmmede bestrider ofte stillinger, der ligger under deres uddannelsesniveau, ligesom de generelt fungerer under dårligere lønvilkår og har ringere advancementsmuligheder end deres hørende kolleger.
- Handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet generelt synes at være mere konjunkturfølsom end tilfældet er det for befolkningen som helhed.

Barrierer for døve og hørehæmmedes integration på arbejdsmarkedet.

- Døve og hørehæmmede oplever en række kommunikationsproblemer på arbejdspladsen, hvilket blandt andet resulterer i oplevelse af social isolation.
- Døve og hørehæmmede ofte mangler tekniske hjælpemidler på arbejdspladsen, der ligeledes ofte er utilstrækkeligt indrettet.
- Døve og hørehæmmede finder at de har begrænsede muligheder for efter- og videreuddannelse.
- Arbejdsgivere fokuserer primært på kommunikationsproblemer som den væsentligste barriere for den hørehandicappedes integration på arbejdspladsen.
- Nogle hørehæmmede udviser tilbageholdenhed over for at informere deres arbejdsgiver om deres høretab.
- Døve og hørehæmmede kan være problematiske at aktivere i arbejde eller uddannelse på grund af 'klientgørelse'.

Integration på arbejdsmarkedet, individuelt selvværd og samfundsmæssige gevinster.

- Integration af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet indebærer en række potentielle individuelle og samfundsmæssige gevinster.

Tiltag for integration på arbejdsmarkedet: et rummeligt arbejdsmarked?

- Der kan spores velvilje blandt medarbejderne på landets arbejdspladser i forhold til at virksomhederne tager et socialt ansvar.
- Der er gjort en række gode erfaringer med aktiverings- og arbejdsfastholdelsesprojekter for døve og hørehæmmede.
- Kendskabet til diverse støtteordninger i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne er ikke stort blandt arbejdsgivere.
- Arbejdsgiveres holdninger til ansættelse af handicappede medarbejdere hænger positivt sammen med deres personlige erfaringer med handicappede.

Hørehandicappedes tilknytning til og vilkår i uddannelsessystemet.

- Døve og hørehæmmede er ofte hensat til at gennemføre en uddannelse på 'normale' vilkår.
- Døve og hørehæmmede har ikke nødvendigvis den 'psykiske robusthed' til at honorere de krav, der stilles i det 'hørende' samfund på uddannelsesinstitutionerne.
- Der kan spores en positiv sammenhæng mellem handicappedes uddannelsesniveau og deres mulighed for at finde beskæftigelse.

Barrierer for døve og hørehæmmedes integration i uddannelsessystemet.

- Der har fundet en stigende grad af bogliggørelse sted i de håndværksorienterede fag, der tidligere var døve og hørehæmmedes primære faglige domæne.
- Adgangen til hjælpemidler og tolkebistand er ikke optimal.
- Hørehandicappede studerende oplever også problemer i forhold til social isolation i uddannelsessituationen.

Integration i uddannelsessystemet, samfundsmæssige fordele og individuelt selvværd.

- Der kan høstes individuelle og samfundsmæssige gevinster ved integrationen af døve og hørehæmmede i uddannelsessystemet.

Tiltag for integration af hørehandicappede i uddannelsessystemet.

- Der er behov for yderligere rådgivning af uddannelsesinstitutioner i forhold til undervisningen af hørehandicappede studerende.
- Den informationsteknologiske udvikling synes at indebære en række interessante perspektiver i forhold døve og hørehæmmedes kommunikationsgrundlag i såvel arbejds- som uddannelsessituationen.

Hørenedsættelsens konsekvenser for den hørehandicappedes livskvalitet.

- Hørehandicappedes personlighedsudvikling kan problematiseres som følge af hørenedsættelsens kommunikative konsekvenser.
- Hørehandicappede synes generelt at opleve problemer i forhold til social isolation, enten som følge af manglende opmærksomhed fra omgivelserne, eller på grund af selvvalgt tilbagetrækning fra sociale arenaer.
- Hørehandicappede tenderer en lavere livskvalitet end befolkningsgennemsnittet, hvad angår social kontakt og psykisk velbefindende.
- Hørehæmmede lader ikke umiddelbart til at have de store konsekvenser for den hørehandicappedes familieliv.

Afrundende diskussion: den sociale integration af hørehandicappede.

- Det synes i forhold til ligebehandlingsprincippet ikke urimeligt at konkludere, at integrationen af gruppen af døve og hørehæmmede langt fra er en overstået proces, da denne gruppe ikke med rimelighed kan siges at have de samme sociale mulighedsbetingelser som deres hørende medborgere.

Perspektiver.

- I forhold til integrationen af hørehandicappede på arbejdsmarkedet tegner der sig en række gunstige perspektiver, idet den relative mangel på arbejdskraft, der må imødeses i løbet af de kommende par årtier, kan tænkes at afspejle sig i arbejdsgivernes villighed overfor ansættelse af funktionshæmmede medarbejdere, og intensiteten i de offentlige myndigheders indsats i forhold til integrationen af disse grupper på arbejdsmarkedet.
- Der er behov for mere systematiske undersøgelser af døve og hørehæmmedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, der kan danne grundlag for generaliserbare observationer.

1. Indledning og indkredsning af et problemfelt.

Man kan uden videre tøven karakterisere gruppen af døve, døvblevne og hørehæmmede¹ som en marginaliseret social gruppe i de skandinaviske samfund. Denne konklusion synes i hvert fald umiddelbart at ligge lige for i forbindelse med en vurdering af mængden skandinavisk litteratur på området. Hvorvidt disse umiddelbare bibliografiske indtryk også kan opfattes som et udtryk for gruppen af døve og hørehæmmedes faktiske forhold i de skandinaviske samfund er således den overordnede problemstilling for denne fremstilling.

Omdrejningspunktet for det følgende vil være en problemorienteret diskussion af døve og hørehæmmedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet i de skandinaviske lande. I forlængelse heraf vil det være relevant at undersøge, hvilke problemer høretabet i sig selv, og i samspil med de eventuelle problemer, den hørehandicappede konfronteres med i arbejds- eller uddannelsessituationen, afstedkommer på det personlige plan, hvad angår den hørehæmmedes livskvalitet, selvværd og sociale liv. Der sigtes således mod at belyse hørehæmmedes sociale mulighedsbetingelser i forhold til deres hørende medborgere samt de sociale konsekvenser heraf.

Disse spørgsmål kan yderligere anskues som et led i en mere generel diskussion om i hvor høj grad indsatsen for social integration af gruppen af døve og hørehæmmede kan siges at være tilfredsstillende, og dermed også hvorledes denne gruppe opfatter sine udfoldelsesmuligheder, sammenlignet med det hørende flertal, som hørehandicappede eksisterer iblandt. Denne diskussion vil yderligere tillade en vurdering af hvorvidt handicappolitikken grundlæggende princip - ligebehandlingsprincippet² - der sigter mod at sikre alle borgere lige muligheder for at udvikle og nyttiggøre sine potentialer og udvikle færdigheder i overensstemmelse med den enkeltes evner (Wiederholt, 1998a: 13), kan siges at fungere i praksis.

I denne forbindelse vil det således være relevant at skele til de arbejdsmarkedspolitiske initiativer, der er blevet taget med henblik på skabelsen af et rummeligt arbejdsmarked. Med direkte handicappolitisk adresse anfører Arbejdsminister Ove Hygum (1999), at det...

¹ Som det vil blive diskuteret nærmere nedenfor vil det være misvisende at karakterisere døve, døvblevne og hørehæmmede som en homogen gruppe, da de for det første kan karakteriseres ved stærkt varierende grader af hørenedsættelse, ligesom de derudover varierer angående graden af erkendelse og accept af individuelt høretab og i forhold til grad af normalsproglig forankring. Gruppen af døvblevne er ikke genstand for den store opmærksomhed i litteraturen på området, hvorfor der i det følgende vil blive fokuseret på døve og hørehæmmede.

² Ligebehandlingsprincippet baserer sig på tre centrale begreber, det miljørelaterede handicapbegreb, sektoransvarligheds- og kompensationsprincippet, der respektivt indebærer at en funktionsnedsættelse må opfattes som en social og ikke en individuel udfordring, at enhver sektorssektor må påtage sig sin del af ansvaret for den handicappede, og at der lovgivningsmæssigt og økonomisk skal være en vilje til at kompensere for funktionsnedsættelsen, hvor handicappende barrierer optræder (Wiederholt, 1998a: 12).

”... er nødvendigt med et mere rummeligt arbejdsmarked, for at komme væk fra, at der er grupper, der er holdt ude fra det fællesskab, som en arbejdsplads byder på. Vi skal have alle integreret i arbejdslivet og dermed også i samfundslivet. ...et mere rummeligt arbejdsmarked [vil] give os de bedste muligheder for såvel social som økonomisk vækst”.

Integrationen på arbejdsmarkedet kan således opfattes som en central forudsætning i forbindelse med den sociale integration³ af døve og hørehæmmede, da den enkelte hørehandicappede derved ikke blot får muligheden for at blive integreret i arbejdspladsens sociale fællesskab, men også oplever sig selv som en aktiv bidragsyder i forhold til samfundsøkonomien, hvilket yderligere må forventes at smitte positivt af på den enkelte hørehandicappedes livskvalitet og selvværd. Udfordringen med integrationen af hørehandicappede på arbejdsmarkedet stopper imidlertid ikke med blot at skaffe den enkelte hørehandicappede en arbejdsplads, da der for denne gruppe må ydes en særlig indsats for at kompensere for deres kommunikationshandicap på en sådan måde at der kan tales om en reel integration i arbejdspladsens sociale fællesskab. Det må yderligere opfattes som en forudsætning for opbyggelsen af selvværd hos den enkelte hørehandicappede, at vedkommende ikke isoleres socialt på arbejdspladsen på grund af sit kommunikationshandicap.

Som det fremgår af ovenstående, baserer fremstillingen sig på en normativ antagelse om, at integrationen på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet må opfattes som et gode for det enkelte individ. Denne antagelse baserer sig på en generel opfattelse af de sociale værdier, som deltagelse i arbejdslivet tilskrives, da arbejds- eller uddannelsessituationen dels placerer individet i et socialt netværk, ligesom deltagelsen i arbejdslivet indebærer, at individet bliver selvforsørgende og dermed økonomisk uafhængig af det omkringliggende samfund. Det følger i forlængelse af ligebehandlingsprincippet, at handicappede så vidt muligt skal have de samme muligheder for at kunne deltage i arbejds- eller uddannelseslivet, som deres ikke-handicappede medborgere, hvorfor ligebehandlingsprincippet vil blive anvendt som målestok i forhold til vurderingen af bestræbelserne på at eliminere de barrierer, der hindrer hørehandicappedes integration på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Fremstillingen vil falde i tre hovedafsnit. Efter en kort diskussion af centrale begreber og metode, vil der blive fokuseret på døve og hørehæmmedes situation på arbejdsmarkedet, hvorefter søgelyset vil blive rettet mod de uddannelsesmæssige aspekter af problemstillingen. Endelig vil diskussionen rette sig mod høreneredsættelsens konsekvenser for den hørehandicappedes følelse af livskvalitet og selvværd, samt samspillet mellem det personlige velbefindende og de problemer, som

³ I det følgende vil termen 'social integration' blive anvendt pragmatisk, og dermed referere til enkeltindviders eller sociale gruppers samfundsmæssige mulighedsbetingelser. Integrationen af et givet individ eller en given gruppe vil således indebære at vedkommende ikke systematisk ekskluderes fra en række samfundsmæssige aktiviteter, som følge af en række karakteristika, som eksempelvis en funktionsnedsættelse. For en mere uddybende diskussion af begrebet, kan der henvises til Zeuner (1997).

den hørehæmmede oplever i sit arbejds- eller uddannelsesliv. I det følgende vil fremstillingens begreber og metode dog først blive diskuteret mere udførligt.

2. Indledende diskussion af begreber og metode.

2.1. Hvor mange er hørehandicappede, hvem og hvordan: en begrebsafklaring.

Hørehandicappede personer klassificeres sædvanligvis i tre afgrænsede kategorier, der tager deres udgangspunkt i hørenedsættelsens størrelse og konsekvenser for den hørehandicappedes normalsproglige udgangspunkt. En hørehæmmet person har mistet så stor en del af sin hørelse, at vedkommende har brug for lydforstærkende hjælpemidler, typisk i form af et høreapparat. Hørenedsættelse kan sætte ind på alle tidspunkter i en given persons livsforløb. Døve personer er enten helt uden hørelse, eller har så beskeden en hørerest at den ikke kan anvendes til at opfatte talesprog. Døvhed indtræder enten ved fødslen eller tidligt i barndommen, hvilket indebærer at den døve ikke har udviklet et normalt talesprog. I stedet træder synet i hørelsens sted, og døve kommunikerer således via tegnsprog. Endelig er døvblevne personer karakteriseret ved, at de er opvokset som hørende, men på et senere tidspunkt i livet har oplevet så kraftig en hørenedsættelse at almindelig talesproglig kommunikation ikke længere er mulig. Døvblevne personer har således en normalsproglig baggrund (VCDDH, 2001). Da gruppen af døvblevne ikke er blevet tildelt den store opmærksomhed i litteraturen på området, vil den følgende diskussion primært tage sit udgangspunkt i døve og hørehæmmedes vilkår på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Af hensyn til fremstillingens begrebsmæssige klarhed, skal det herudover indskydes at betegnelsen 'hørehandicappet' vil blive taget i anvendelse, når døve og hørehæmmede omtales i sammenhæng.

Antallet af døve og hørehæmmede i Danmark er i 1999 opgjort til at udgøre omkring 5.000 døve (Olsen, 1999: 11) og cirka 500.000 hørehæmmede af hvilke mellem 200.000 og 300.000 er høreapparatbrugere (Brodersen m.fl., 1999: 2; Sundhedsministeriet, 1997: kap. 1). Disse tal indebærer at omkring 10 procent af den danske befolkning i forskellig grad er ramt af en hørenedsættelse, hvilket nogenlunde svarer til niveauet i Sverige, hvor det skønnes at omkring 11 procent af befolkningen har hørerelaterede problemer (Gullacksen, 1993: 5; Hallberg, 1992: 5). I denne sammenhæng og i det følgende forstås *hørehæmmede* som *de, der trods høreapparatbehandling har vanskeligt ved at følge med i en samtale, når flere personer er samlet* (jf. Hallberg, 1992: 5; Watt Boolsen, 1992: 27).

Det mest iøjnefaldende træk ved hørehæmmedes sociale profil er ikke overraskende, at hørehæmmede generelt er ældre end befolkningsgennemsnittet. I Danmark er godt 50 procent af de hørehæmmede således 60 år eller derover, mens denne aldersgruppe kun udgør 29 procent af befolkningen som helhed (Watt Boolsen, 1992: 17f), mens det skønnes, at omkring halvdelen af alle svenske hø-

rehæmmede er over 65 år (Gullacksen, 1993: 5). Det vil i denne sammenhæng være centralt at pointere, at der er tale om en ganske heterogen gruppe, hvad angår såvel social baggrund, alder, omfang af hørenedsættelse som graden af accept af eget høretab. Disse forskelle indebærer, at personer med hørenedsættelse har vidt forskellige forudsætninger for at fungere på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet på 'normale' vilkår.

I forlængelse heraf skal det nævnes, at høreapparatbehandling af hørehæmmede ikke resulterer i en fuldstændig korrektion af hørelsen, da høreapparater ikke giver en naturlig lyd gengivelse. For den hørehæmmede vil lydbilledet dermed ofte fremstå forvrænget, ligesom en nedsat evne til at skelne mellem forskellige lydkilder indebærer, at høreapparatbrugeren ofte vil være ganske følsom overfor baggrundsstøj, og dermed vil have vanskeligt ved at fungere i sociale arenaer, hvor der sker mere end 'én ting' (Vestberg, 1978: 30; TAL, 2000: 7; jf. Fossar Petersen, 1988: 102). Herudover viser forskellige undersøgelser af sammenhængen mellem hørenedsættelsens størrelse og individets egen opfattelse af sit hørehandicap, at der ikke er en direkte sammenhæng mellem disse to faktorer. Dette skyldes dels, at forskellige individer med varierende grader af succes betjener sig af forskellige mestringsstrategier i forhold til hørenedsættelsen (Hallberg & Carlsson, 1992a: 1ff), ligesom hørehæmmede med samme diagnosticerede høretab ofte vil have forskellige høreevner, grundet følsomhed overfor forskellige frekvensområder (Widell, 1988: 10). Det synes på denne baggrund således ikke meningsfuldt at sondre mellem forskellige kategorier af hørehæmmede alene på baggrund af den medicinske kategorisering af høretabets forskellige sværhedsgrader (jf. Widell, 1988: 9), da individets oplevelse af sin hørenedsættelse må opfattes som et samspil mellem flere faktorer, af såvel fysiologisk som social karakter (se også Vestberg, 1978: 28ff). Dette indebærer at hørehæmmede, som det blev fremført ovenfor, vil blive forstået som de, der trods høreapparatbehandling har vanskeligt ved at følge med i en samtale, når flere personer er samlet.

I denne sammenhæng vil det også være relevant at pointere, at det i forhold til såvel hørehandicappede som handicappede generelt vil være hensigtsmæssigt at sondre mellem betegnelserne 'funktionshæmning' og 'handicap'. Den hørehandicappede har således en objektiv funktionshæmning, deri at pågældende lider af en grad af nedsat hørelse. Graden af den hørehandicappedes handicap må imidlertid opfattes som værende betinget af i hvor høj grad den hørehandicappede i samspil med sine omgivelser formår at kompensere for sit høretab på en sådan måde, at pågældendes sociale udfoldelsesmuligheder begrænses mindst muligt (jf. Wiederholt, 1998a: 11). Omgivelsernes mulighed for selvstændigt at tage kompensatoriske forholdsregler i forhold til den hørehæmmede begrænses dog af at hørenedsættelsen må karakteriseres som et 'usynligt' handicap, hvilket indebærer at den hørehæmmede selv aktivt må gøre opmærksom på sin hørenedsættelse og efterfølgende instruere sine omgivelser i hvordan de bedst muligt kan kompensere for høretabet.

Forholdet mellem en persons funktionshæmning og handicap kan således anskues som en social konstruktion, hvor den funktionshæmmedes udfoldelsesmuligheder og den deraf følgende handicapgrad konstrueres interaktivt med omgivelserne i forhold til de krav der stilles, og de kompensatoriske forholdsregler der tages (jf. Olsen, 2000: 45f). Denne omgivelserorienterede handicapforståelse fordrer dermed, at der påhviler det sociale fællesskab et ansvar for at minimere de handicappende bivirkninger af en given persons funktionsnedsættelse. Den omgivelserorienterede handicapforståelse kommer også til udtryk i FN's og WHO's officielle tilkendegivelser på handicapområdet (FN, 2001; WHO, 2001). I WHO-rapporten *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICIDH-2) (WHO, 2001) formuleres følgende forståelse af problemstillingen.

The *social model* of disability ... sees the issue mainly as a socially created problem, and principally as a matter of the full the integration of individuals into society. Disability is not an attribute of an individual, but rather a complex collection of conditions, many of which are created by the social environment. Hence the management of the problem requires social action, and it is the collective responsibility of society at large to make the environmental modifications necessary for the full participation of people with disabilities in all areas of social life. The issue is, therefore, an attitudinal or ideological one requiring social change, which at the political level becomes a question of human rights. For this model disability is a political issue (WHO, 2001: 18).

Den omgivelserorienterede handicapforståelse danner også baggrunden for Europa Kommissionens anbefalinger på det handicappolitiske område (EU: 1998: 5), ligesom den danske politik på området også tager sit udgangspunkt heri (jf. Wiederholt, 1998a: 12ff; Socialministeriet, 1998: 16).

2.2. Metode.⁴

En hurtig scanning af litteraturen i forhold til døve og hørehæmmedes arbejds- og uddannelsesmæssige vilkår viser, at der ikke findes skandinaviske forskningsbaserede undersøgelser, der samlet belyser fremstillingens problemområde. Den nærværende fremstilling vil sigte mod at sammensætte et billede af situationen på området gennem et studie af nyere skandinavisk litteratur, med henblik på at skabe et overblik over vidensbasen angående døve og hørehæmmedes oplevelse af deres arbejds- og uddannelsesmæssige vilkår. Baggrunden for også at inddrage norsk og svensk litteratur om døve og hørehæmmedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet er dels, at det skønnes relevant for undersøgelsen også at inddrage erfaringer som andre lande har gjort sig på området, ligesom det, i betragtning af den relativt beskedne mængde dansk litteratur på området, kan vise sig at være udbytterigt at få udvidet litteraturmængden ved at se nærmere på den norske og svenske litteratur. Inddragelsen af norsk og svensk litteratur på området synes oplagt grundet de samfundsmæssige og kulturelle lighedspunkter, der findes mellem Norge, Sverige og Danmark.

⁴ Jf. Bilag 1 for en nærmere redegørelse for litteratursøgningsstrategien.

Litteratursøgningen resulterede i en række publikationer af forskellig karakter. Fremstillingen baserer sig således på såvel forsknings- og udredningsrapporter, ligesom en række relevante 'ikke-videnskabelige' bidrag er blevet inddraget med henblik på at etablere så bredt et videnskabeligt fundament som muligt. I det følgende vil de vigtigste resultater fra litteraturstudiet blive præsenteret.

3. Hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejde og uddannelse: En diskussion af den eksisterende litteratur på området.

I det følgende vil gruppen af hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet blive diskuteret med udgangspunkt i den eksisterende skandinaviske litteratur. Sigtet med diskussionen er at sammenfatte de eksisterende skandinaviske erfaringer på området med henblik på at afdække, hvorvidt der er behov for mere systematisk forskning på området. Diskussionen vil således sigte mod at identificere problemer og mulige løsninger i forhold til integrationen af døve og hørehæmmede i arbejdslivet og uddannelsessystemet, hvorefter disse problemer mere generelt vil blive søgt relateret til døve og hørehæmmedes vurdering af egen livskvalitet og sociale liv. Endelig vil der med en sammenfattende diskussion af disse dimensioner blive sigtet mod en vurdering af gruppen af hørehandicappedes grad af social integration i de skandinaviske samfund.

Det skal yderligere indskydes at litteraturen på området kun undtagelsesvist analyserer problemstillingen i forhold til respondenternes sociale baggrund, som eksempelvis alder eller køn, hvilket indebærer at det udfra det forhåndenværende materiale ikke er muligt at identificere særligt udsatte grupper af hørehandicappede på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

3.1. Hørehandicappede på arbejdsmarkedet.

3.1.1. Døve og hørehæmmedes tilknytning til og vilkår på arbejdsmarkedet.

Hørenedsættelse er en forholdsvis udbredt problemstilling på det danske arbejdsmarked. I en undersøgelse af hørehæmmede i Danmark finder Watt Boolsen (1992: 23ff), at otte procent af de danske lønmodtagere har problemer med hørelsen, således forstået at de har vanskeligt ved at følge med i en samtale, der involverer flere personer. Som det også er tilfældet i befolkningen som helhed, stiger udbredelsen af høreproblemer i takt med lønmodtagernes alder, ligesom der også blev fundet en positiv sammenhæng mellem støjniveauet i arbejdsomgivelserne og udbredelsen af høreproblemer. Endelig viser undersøgelsen også, at mænd i højere grad end kvinder lider af nedsat hørelse.

Der er i løbet af '90-erne blevet publiceret en række skandinaviske undersøgelser af beskæftigelsesfrekvensen blandt døve og hørehæmmede. Således finder Divaris og Sørensen (1996: 8ff), at der blandt døve erhvervsaktive mænd er en ledighed på 20 procent, mens 38 procent af døve erhvervsaktive kvinder er arbejdsløse, hvilket indebærer at døve mænds og kvinders arbejdsløshedsfrekvens ifølge undersøgelsen henholdsvis er omkring 2 og 3 gange større end landsgennemsnittet på daværende tidspunkt. I en undersøgelse af 129 personer i alderen 26 til 35 år med varierende grader af høretab finder Riisager og Eskildsen (1992: 109) blandt andet, at 2/3 er i normal beskæftigelse, og at hver fjerde er uden arbejde, mens ledighedsfrekvensen på landsplan var på 11 procent i 1991. Som et led i forklaringen på døves høje arbejdsløshedsniveau peger Divaris og Sørensen (1996: 10) på døves generelt lavere uddannelsesniveau i forhold til befolkningsgennemsnittet, men finder i en nærmere analyse heraf, at døvegruppens efterslæb på uddannelsesfronten ikke kan forklare gruppens overledighed (Divaris & Sørensen, 1996: 10), hvorfor der peges på manglende handicapaccept fra arbejdsgiverside, som en væsentlig faktor i forhold til døves problemer med at få fodfæste på arbejdsmarkedet (Divaris & Sørensen, 1996: 15). I en norsk sammenhæng finder Roald m.fl. (1991: 42) i en undersøgelse af 130 hørehæmmede i alderen 17 til 39 år, at 26 procent er i arbejde, og at 43 procent er ledige, mens 31 procent er under uddannelse. Disse tal sammenholdes med et par tidligere norske undersøgelser fra 1977 og 1985, og selvom disse undersøgelser hverken kan siges at udgøre et repræsentativt udvalg af norske hørehæmmede eller er direkte indbyrdes sammenlignelige, indeholder de imidlertid nogle tankevækkende tendenser, da ledigheden gradvist stiger fra 11 procent i 1977 til 43 procent i 1990, mens beskæftigelsen blandt hørehæmmede i Norge i denne periode gradvist falder fra 80 til 26 procent. Samtidig skal det dog nævnes at andelen af hørehæmmede, der er under uddannelse er stigende i løbet af perioden (Roald m.fl. 1991: 33). Endelig viser arbejdsløshedsniveauet blandt hørehæmmede i Sverige sig at ligge væsentligt under de beskrevne niveauer i Norge og Danmark, da ca. 10 procent af de hørehæmmede i arbejdsstyrken er ledige (Liljegren & Johansson, 1998: 18ff). Som det fremgår er ledighedsniveauet blandt svenske hørehæmmede noget lavere, end tilfældet er det i en norsk og en dansk sammenhæng. Disse forskelle kan blandt andet skyldes, at den svenske undersøgelse er relativt ny i forhold til de danske og den norske, hvorfor det generelle fald i ledigheden, der har fundet sted i forbindelse med det økonomiske opsving i 1990-erne også kan tænkes at have manifesteret sig i forhold til ledighedstallene blandt hørehandicappede i Sverige.

Den relativt høje arbejdsløshedsfrekvens blandt døve og hørehæmmede i de skandinaviske lande skal yderligere forstås på baggrund af, at hørehandicappede ifølge ovennævnte undersøgelser generelt synes at have en lavere erhvervsfrekvens, end tilfældet er det for gennemsnitsbefolkningerne i de tre lande (Divaris & Sørensen, 1996: 8f; Watt Boolsen, 1992: 17; Liljegren & Johansson, 1998: 19; Kimo, 1990: 75). Dette lader også i et bredere perspektiv til generelt at være tilfældet for funktionshæmmede personer i det meste af den vestlige verden (Chapman, 1998: 12;

Lindqvist, 2000: 6). De sikreste tal, der er tilgængelige i denne sammenhæng, stammer fra en svensk arbejdskraftundersøgelse, der viser, at 64 procent af de svenske hørehæmmede står til rådighed for arbejdsmarkedet i forhold til 81 procent af den ikke-funktionshæmmede del af befolkningen (Liljegren & Johansson, 1998: 19).

I forhold til de hørehæmmede der er i arbejde finder Riisager & Eskildsen (1992: 112), at hørehæmmede ofte bestrider stillinger, der ligger under deres uddannelsesniveau, ligesom hørehæmmede opfatter deres muligheder for forfremmelse og for at opnå større variation i deres arbejdsopgaver som værende dårligere, end tilfældet er det for deres hørende kolleger (Kimo, 1990: 82f; Roald, 1991: 36). Dette indebærer at hørehæmmede ikke blot har vanskeligere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, men at de også synes at have vanskeligere ved at opnå påskønnelse af deres indsats og kompetencer end deres hørende kolleger. I forlængelse heraf skal det nævnes, at funktionshæmmede i Sverige generelt får mindre i løn end deres ikke-funktionshæmmede kolleger (Thoursie, 1999: 20ff), og at funktionshæmmede lønmodtagere i Sverige ifølge Abrahamsson og Lindberg (1995: 8f) generelt indtager en lavere position på arbejdsmarkedet end ikke-funktionshæmmede lønmodtagere, ligesom de oftere har dårligere betalte jobs og generelt arbejder i dårligere arbejdsmiljøer end befolkningsgennemsnittet.

Endelig vil det være interessant at belyse, hvor følsom døve og hørehæmmedes beskæftigelsessituation er overfor økonomiske konjunktursvingninger. Der findes dog ikke noget materiale, der specifikt belyser denne problematik, men i en analyse af handicappedes beskæftigelsessituation i EF finder Croxen (1984: 13f), at handicappedes beskæftigelse generelt rammes hårdere af nedadgående økonomiske konjunkturforløb, end tilfældet er det blandt deres ikke-handicappede kolleger. På trods af at Croxen's analyse ikke er helt *up to date*, synes den dog at indikere, at funktionshæmmede personer generelt sidder på et yderligt mandat på det europæiske arbejdsmarked (se også Roald, 1991: 36). I forlængelse heraf finder Abrahamsson og Lindberg (1995: 13), at den økonomiske krise i Sverige i midten af '90-erne indebar en stor stigning i antallet af førtidspensioneringer af funktionshæmmede, ligesom arbejdsløsheden blandt funktionshæmmede også steg markant i denne periode.

Sammenfattende om de nævnte undersøgelser skal det dog nævnes, at de, med undtagelse af Liljegren og Johanssons (1998) undersøgelse, opererer med relativt små stikprøver, hvilket indebærer at der ikke er belæg for at foretage valide generaliseringer ud fra det tilgængelige materiale. Ligeledes skal det nævnes at de nævnte danske undersøgelser har nogen år på bagen, hvorfor de ikke nødvendigvis giver et dækkende indtryk af den aktuelle situation i forhold til hørehandicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet. Der tegner sig dog et billede af, at døve og hørehæmmede generelt konfronteres med en række vanskeligheder i forhold til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, ligesom de funktionshæmmede, der er i arbej-

de, generelt synes at have sværere ved at manifestere sig på arbejdspladsen i forhold til løn- og advancementsproblematikken end deres ikke-funktionshæmmede kolleger. I forhold til ligebehandlingsproblematikken, lader det således til at døve og hørehæmmede i sammenligning med den ikke-funktionshæmmede del af befolkningen konfronteres med et sæt af indsnævrede mulighedsbetingelser i forhold til at finde fodfæste og udvikle sig på arbejdsmarkedet. I det følgende vil diskussionen rette sig mod de barrierer, som døve og hørehæmmede møder i forbindelse med deres integration på arbejdsmarkedet.

3.1.2. Barrierer for døve og hørehæmmedes integration på arbejdsmarkedet.

De døve og hørehæmmede personer, der er i arbejde, konfronteres på grund af deres kommunikationshandicap med en række vanskeligheder i deres arbejdsliv, der blokerer for en fuld integration på arbejdspladsen. I det følgende vil der blive set nærmere på disse problemstillinger, der primært er sociale i deres karakter, som følge af en række organisatoriske og holdningsmæssige problemer på arbejdspladserne. På trods af at disse problemstillinger vil blive diskuteret separat, hænger de naturligvis sammen, da de tager deres udspring i den hørehandicappede persons kommunikationsvanskeligheder.

Som det indledningsvist blev diskuteret indebærer integrationen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet også muligheden for en social integration i arbejdspladsens sociale fællesskab, med en deraf følgende forventet positiv effekt på den enkelte hørehandicappedes livskvalitet og selvværd. Litteraturen på området indeholder imidlertid en lang række eksempler, der viser at den fysiske integration af hørehandicappede på arbejdsmarkedet ikke automatisk indebærer social integration i arbejdspladsens sociale fællesskab (jf. Blystad & Spjelkavik, 1994: 29). Olsen (1999) identificerer i en evaluering af et arbejdsfastholdelsesprojekt tællende 28 døve og hørehæmmede en række problemer, som den døve eller hørehæmmede møder i sit arbejdsliv. I denne sammenhæng oplever deltagerne i projektet problemer i forbindelse med kommunikation med kolleger og kunder, ligesom de generelt heller ikke føler at der tages tilstrækkeligt med hensyn til deres kommunikationshandicap ved deltagelse i møder. Herudover oplever flere af deltagerne social isolation på arbejdspladsen grundet manglende handicapaccept og vilje til at applicere kommunikationsunderstøttende strategier blandt kolleger (Olsen, 1999: 7). I en diskussion af en række tidligere svenske undersøgelser finder Backenroth (1996: 5f), at hørehæmmede forholdsvis ofte står udenfor arbejdspladsens sociale fællesskab, ikke deltager i det sociale samspil i forbindelse med frokost- og kaffepauser, og ofte må gætte sig til hvad der tales om i arbejdsgruppen (se også Kimo, 1990: 77f; Roald, 1991: 37; Gullacksen, 1993: 64). I forlængelse heraf anfører Backenroth (1996: 6), at en stor del af hørenedsættelsens skadevirkninger netop skal findes i den sociale isolation, og at de psykiske skadevirkninger, der følger af hørerelateret isolation må anskues som en væsentlig årsag til førtidspensionering eller længerevarende sygefravær blandt hørehæmmede. For

den døve eller hørehæmmede kan den sociale omgang med kollegerne imidlertid også vise sig så krævende, at vedkommende trækker sig tilbage fra sociale arenaer, hvor det er særligt krævende at følge med, som eksempelvis pauser på arbejdspladsen, hvor mange kolleger er samlede (jf. Madsen, 1996: 106, 124; Andersen & Søvsø, 1998: 130; Hallberg, 1992: 28). Dette kan indebære, at den hørehæmmede efterhånden definerer flere og flere sociale aktiviteter som uvæsentlige, hvilket ifølge Hallberg & Carlsson (1992b: 13) kan indebære ”...a gradual removal from sociability to solitude”.

Udover disse problemer i forhold til integrationen i arbejdspladsens sociale fællesskab oplever de hørehæmmede i Olsens undersøgelse (1999: 7) generelt en mangel på tekniske hjælpemidler, ligesom en utilstrækkelig indretning af arbejdspladsen betones som et centralt problem i forbindelse med den døve eller hørehæmmedes muligheder for at fungere på arbejdspladsen. Herudover oplever hørehæmmede begrænsede muligheder for efter- og videreuddannelse (Olsen, 1999: 7; Backenroth, 1996: 6), hvilket må opfattes som en problematisk tendens for døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet på baggrund af den stigende fokusering på den løbende opkvalificering af arbejdsstyrken.

I forhold til hørehæmmedes problemopfattelse fokuserer deres arbejdsgivere primært på de kommunikationsvanskeligheder, der manifesterer sig i forhold til den døve eller hørehæmmede ansatte (Olsen, 1999: 7). Ligeledes vurderes gruppen af døve og hørehæmmede at have fået sværere ved at bide sig fast på arbejdsmarkedet, da der i planlægningen af arbejdsprocessen lægges stadig større vægt på kommunikation og samarbejde blandt kolleger, hvilket i samspil med et generelt øget arbejdstempo har medført en lavere grad af handicapaccept blandt kolleger (Olsen, 1999: 11). Disse udviklingstendenser, der har øget præstationskravene og arbejdsintensiteten, har således ifølge Rosdahl (2000: 28) gjort arbejdsmarkedet mindre rummeligt.

Blandt gruppen af hørehæmmede finder Riisager og Eskildsen (1992: 111; se også Roald 1991: 37; og Hallberg, 1992: 20) en tendentiell tilbageholdenhed om at informere arbejdsgivere om deres høretab, grundet frygt for at blive frasorteret i ansættelsesprocessen. Denne tilbageholdenhed kan også forventes at eksistere for hørehæmmede i arbejde, enten som følge af manglende handicapaccept hos den enkelte hørehæmmede eller som følge af en usikkerhed omkring høretabets konsekvenser for ansættelsesforholdet. Uanset baggrunden for den enkeltes tilbageholdenhed til at informere arbejdsgiveren om høretab, må det opfattes som en problematisk tendens, da den hørehæmmede derved formener arbejdsgiveren muligheden for at tage kompensatoriske forholdsregler, der kunne forbedre den hørehæmmedes fysiske og sociale arbejdsmiljø, og derved fastholde vedkommende på arbejdsmarkedet.

Endelig blev denne problemstilling vedrørende integrationen af døve på arbejdsmarkedet diskuteret ved en konference på Nyborgskolen (jf. VCDDH, 1997). Konferencens perspektiv blev blandt andet lagt på den døves egne forudsætninger for at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og der blev således udtrykt bekymring i forhold til 'klientgørelsesproblemer' blandt døve (VCDDH, 1997: 6; se også Clausen, 1995: 74f). Denne problemstilling er også blevet fremhævet i forbindelse med et aktiveringsprojekt for døve, hvor der blev konstateret manglende selvstændigt initiativ i arbejdsprocessen og en forventning om særbehandling blandt projektdeltagerne. Det blev her fundet at den enkelte projektdeltagers motivation og sociale engagement var en væsentlig forudsætning for et vellykket praktikophold (jf. Olsen, 1999: 13). På denne baggrund argumenteres der fra flere sider for at integrationen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet kan understøttes ved, om nødvendigt, at arbejde med at forbedre den arbejdssøgendes sociale færdigheder og selvtillid (Bollingmo, 1996: 201; Stiles, 1996: 143; de Blanck, 1992: 135ff). Selv om disse momenter er centrale i forhold til integrationen af hørehandicappede på arbejdsmarkedet, vil det i forhold til ligebehandlingsprincippet være problematisk, hvis det integrationsmæssige fokus fjernes fra den handicapkompenserende indsats, der også skal ydes fra omgivelserne.

Endelig skal det nævnes, at problemstillingen angående ledige hørehandicappedes oplevelse af deres situation i forhold til arbejdsmarkedet, ikke har været genstand for opmærksomhed i den tilgængelige litteratur.

De ovenfor diskuterede problemer kan placeres i to kategorier. For det første synes der at være en række organisatoriske problemer i forbindelse med organisationen af arbejdsprocessen for de hørehæmmede der er i arbejde, på en måde der mest muligt kompenserer for deres høretab. For det andet kan der identificeres en række holdningsmæssige barrierer i forbindelse med integrationen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet, blandt på den ene side kolleger og arbejdsgivere og på den anden side blandt de hørehandicappede selv.

3.1.3. Integration på arbejdsmarkedet, individuelt selvværd og samfundsmæssige gevinster.

Set i lyset af ligebehandlingsprincippet, der blev diskuteret indledningsvist, fremstår integrationen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet som en samfundsmæssig udfordring, hvis løsning både arbejdsmarkedets parter, de offentlige myndigheder, handicaporganisationerne og hørehandicappede selv må tage del i. En reel integration af gruppen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet vil ikke blot indebære en række velfærdsgevinster i det danske samfund, da integrationen af disse grupper ydermere kan ansues som værende af en samfundsøkonomisk gavnlig karakter, både i form af en øget økonomisk aktivitet og sparede udgifter til eksempelvis pensioner, dagpenge, kontanthjælp til de døve og hørehæmmede, der integreres på arbejdsmarkedet.

De velfærdsgevinster, der peges på ovenfor, kan forventes at antage karakter af en øget livskvalitet, forbedret selvtillid og selvværd hos den enkelte døve eller hørehæmmede, der succesfuldt integreres på arbejdsmarkedet. Disse positive psykologiske effekter må antages at følge af, at den på arbejdsmarkedet velintegrerede døve eller hørehæmmede for det første knyttes til og opfatter sig selv som en del af arbejdspladsens sociale fællesskab, og for det andet at vedkommende opfatter sig selv som en aktiv bidragsyder til samfundsøkonomien, fremfor oplevelsen af at være 'parkeret' på offentlig forsørgelse. Disse positive velfærdsgevinster er yderligere forudsat at integrationen af den enkelte døve eller hørehæmmede finder sted under skyldig hensyntagen til de ovenfor diskutererede barrierer mod integration, således at den døve eller hørehæmmede søges kompenseret maksimalt for sit hørehandicap, og dermed sikres mulighed for deltagelse i livet på arbejdspladsen på så normale vilkår som muligt. I denne forbindelse må det dog indskydes at integrationen af hørehandicappede på arbejdsmarkedet bør tilpasses den enkeltes situation, således at vedkommende ikke bruger alle sine ressourcer på at opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet på bekostning af sine øvrige sociale relationer, som eksempelvis familielivet (jf. Bengtsson & West, 1998: 68ff; Hallberg & Carlsson, 1992b: 10).

Bestræbelserne for at integrere hørehandicappede på arbejdsmarkedet vil naturligvis være forbundet med en række omkostninger, men kan alligevel opfattes som indebærende en samfundsøkonomisk nettogevinst i form af besparede indkomstoverførsler og en øget økonomisk aktivitet, ligesom de forventede positive effekter fra arbejdsmarkedsintegrationen på den enkelte hørehæmmedes livskvalitet også må forventes at indebære en række afledte positive effekter i form af lavere behov for social rådgivning og færre psykisk betingede sygdomsforløb. Herudover kan gruppen af passivt forsørgede handicappede, herunder hørehandicappede, opfattes som en arbejdskraftreserve, der fremstår som et supplement til arbejdsstyrken i forhold til den relative mangel på arbejdskraft, der må imødeses i løbet af de kommende par årtier.

3.1.4. Tiltag for integration på arbejdsmarkedet: et rummeligt arbejdsmarked?

Som det blev diskuteret ovenfor er udviklingen på arbejdsmarkedet i løbet af de seneste par årtier gået i retning af stigende præstationskrav og øget arbejdsintensitet, hvilket ifølge Rosdahl (2000: 28f) har indebåret at arbejdsmarkedet er blevet mindre rummeligt. Disse tendenser understøttes af, at der er sket en femdobling i antallet af personer på overførselsindkomst i Danmark i løbet af det seneste halve århundrede (Rosdahl, 2000: 29). De stigende krav på arbejdsmarkedet har også i Norge og Sverige i samspil med svingende økonomiske konjunkturer ført til et relativt højt niveau af pensioneringer, herunder også af unge mennesker (Abrahamsen & Lindberg, 1995: 13; NNH, 1994: 22, 28). Set i lyset af den relative arbejdskraftmangel, der blev nævnt ovenfor, synes der således at være behov for en ar-

bejdsmarkedsstrategi, der sigter mod integrationen af personer, der indtager en marginal position i forhold til arbejdsmarkedet.

I løbet af de seneste år har begrebsparret 'det rummelige arbejdsmarked' og 'virksomhedernes sociale ansvar' vundet indpas i den danske arbejdsmarkedspolitik. Disse initiativer sigter mod integration af medarbejdere, der, som følge af eksempelvis nedslidning, sygdom eller handicap, ikke har deres fulde arbejdsevne, ligesom virksomhedernes ansvar i denne proces betones. I forhold til virksomhedernes sociale ansvar, kan der for det første sondres mellem et internt og et eksternt socialt ansvar⁵, mens der for det andet kan sondres mellem en forebyggende og en afhjælpende social indsats fra virksomheden (Holt, 1998: 10f). I forhold til nærværende diskussion er det primært det afhjælpende aspekt af virksomhedens interne og eksterne sociale ansvar, der er relevant.

I en undersøgelse af en række lønmodtageres holdninger til virksomhedernes sociale engagement finder Høgelund og Kruhøffer (2000: 25f), at godt 80 procent af de adspurgte forholder sig positivt til fastholdelse af kolleger med nedsat arbejdsevne (den internt afhjælpende indsats), mens 60 procent er positivt stemt overfor ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne (den eksternt afhjælpende indsats). Der kan således spores en parathed blandt danske lønmodtagere til at medvirke til at virksomhederne løfter deres del af det sociale ansvar, og selvom undersøgelsen ikke forholder sig direkte til integrationen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet, fordrer disse resultater en umiddelbar optimisme i forbindelse med integrationen af denne gruppe på arbejdsmarkedet.

Virksomhedernes inddragelse i forbindelse med løsningen af disse sociale opgaver i forhold til integrationen af marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet er baseret på frivillighed (Rosdahl, 2000: 31). I forbindelse med skabelsen af et rummeligt arbejdsmarked i Danmark er der blevet introduceret to nye former for støttet beskæftigelse: flexjob og skånejob. I det tredje kvartal i 2000 var 14.200 personer ansat i de to jobtyper. 8.900 personer med varige begrænsninger i erhvervsevnen var ansat i flexjob, mens 5.300 førtidspensionerede fungerede i et skånejob (Danmarks Statistik, 2001: 4). En anden tilgang til integrationen af handicappede på arbejdsmarkedet, der blandt andet har været taget i brug i Storbritannien, er et kvotesystem, der indebærer at virksomheder tvinges til at ansætte et vist antal handicappede i forhold til virksomhedens størrelse (Fordham, 1998: 40). Kvotesystemet er imidlertid blevet opgivet som overordnet strategi for integrationen af handicappede på det britiske arbejdsmarked, da systemet gennem sin tvangsmæssige karakter ikke skabte et godt udgangspunkt for den enkelte handicappedes integration på arbejdspladsen, ligesom det blev fundet, at fokuseringen på den enkeltes handicap i forbindelse med ansættelsen indebar en risiko for stigmatisering og stereotypificering af de personer, der omfattedes af

⁵ Det interne sociale ansvar retter sig mod virksomhedens ansatte medarbejdere, mens det eksterne ansvar orienterer sig mod det omkringliggende samfund (Holt, 1998: 10).

matisering og stereotypificering af de personer, der omfattedes af ordningen (Fordham, 1998: 40).

Medarbejdernes vilje til at medvirke til at en given virksomhed løfter sin del af det sociale ansvar, er således helt central, da det netop er gennem samværet og samarbejdet med sine kolleger, at den døve eller hørehæmmede person integreres på arbejdspladsen. Som det blev diskuteret ovenfor er integrationen af en ny kollega en gensidig proces, hvilket stiller krav til begge parter sociale og faglige kompetencer, i form af fleksibilitet, støtte og åbenhed (Gullacksen, 1993: 29f).

Som støtte til integrationen af hørehandicappede medarbejdere på arbejdspladsen findes der i loven om kompensation til handicappede i erhverv mulighed for, at døve og hørehæmmede med en alvorlig hørenedsættelse kan modtage forskellige former for personlig assistance, herunder tolkebistand, i forbindelse med deres erhvervsudøvelse (Fink & Pedersen, 2000). I forlængelse heraf er det også centralt at virksomhederne har kendskab til diverse støtteordninger, der findes i forhold til lønsubsidiering og arbejdspladsindretning. I en undersøgelse af en række virksomheders holdninger til og viden om handicapansættelser finder Gunnarsen (1996: 1), at kun få virksomheder vil ansætte funktionshæmmede, hvis virksomhederne selv skal bære eventuelle omkostninger i forbindelse med arbejdspladsindretning. Undersøgelsen viser imidlertid at kun få virksomheder har kendskab til de gældende støtteordninger i forhold til arbejdspladsindretning og løntilskud (Gunnarsen, 1996). En central forudsætning i forhold til skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked vil være at udbrede kendskabet til relevante støtteordninger, der kan bidrage til at funktionshæmmedes og dermed også hørehandicappedes chancer for at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet forbedres.

Kursuscenteret for døve og hørehæmmede Castberggård har gennemført en række projekter sigtende mod integration og fastholdelse af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet (jf. Olsen, 1999: 12), og det er i det følgende fundet relevant kort at diskutere erfaringerne fra et par af disse projekter. Målsætningen for det første projekt, der kort skal skitseres, *Projekt hørehæmmede i arbejde*, at skaffe arbejde til projektdeltagerne, samt at søge at genskabe deltagerens selvtillid og tillid til det omkringliggende samfund (Nielsen & Samuelsen, 1994: 122). Til deltagelse i projektet blev der fundet 12 kandidater, der efter et kort undervisningsforløb blev sluset ud i arbejdspraktik på forskellige virksomheder. Ved projektperiodens udløb fortsatte 10 af de 12 projektdeltagere i faste stillinger på praktikvirksomhederne. Projektet må således betegnes som en succes, og kan yderligere siges at have nedbrudt en række fordomme overfor døve og hørehæmmede, da praktikperioden af Nielsen og Samuelsen (1994: 125) opfattes som en mulighed for projektdeltagerne til at vise deres reelle værd på arbejdspladsen. Endelig rapporterer gruppen bag projektet om en høj grad af velvilje fra de involverede virksomheder (Nielsen & Samuelsen, 1994: 125). I forhold til projektets høje succesrate skal det dog tilføjes at deltagerne visiteredes i forhold til deres motivation for at komme i

arbejde, hvorfor projektets resultater ikke med rimelighed kan siges at afspejle hørehæmmedes arbejdsduelighed som sådan.

Formålet med et andet projekt fra Castberggård var at fastholde døve og hørehæmmede i arbejde gennem målrettet rådgivning og undervisning af de døve eller hørehæmmede medarbejdere og deres arbejdsledere og kolleger, med henblik på en mere hensigtsmæssig og kompenserende organisering af den hørehandicappedes arbejdssituation (Olsen, 1999). I forhold til den hørehandicappede målgruppe kastede projektet positive resultater af sig, da det efter hovedparten af denne målgruppes opfattelse er lykkedes at forbedre arbejdssituationen, om end der stadig opleves problemer på arbejdspladsen. Derudover viser evalueringen af projektet at omkring halvdelen af deltagerne føler at de har fået nemmere ved at fastholde deres arbejde, ligesom der også kan spores et personligt udbytte, blandt andet i form af en øget personlig handicapaccept, en accept, der også kan spores blandt de hørehandicappedes kolleger (Olsen, 1999: 7ff). Disse positive indtryk fra projektforløbet reproduceres imidlertid ikke blandt de deltagende arbejdsledere, der generelt forholder sig mere kritisk overfor projektets resultater. Således finder kun 5 af 19 arbejdsledere at de hørehandicappede medarbejdere har forbedret deres muligheder for at fastholde arbejdet, mens vurderingerne af forandringerne i de hørehandicappedes arbejdssituation og arbejdsledernes personlige udbytte af projektforløbet er mere positive (Olsen, 1999: 33).

Selvom disse projekter opererer med relativt små målgrupper, der ikke kan danne grundlag for generaliseringer, tegner de alligevel et positivt billede i forhold til integration og fastholdelse af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet, derved at disse projekter bidrager til at udviske de holdningsmæssige barrierer, der ovenfor blev identificeret i forhold til døve og hørehæmmedes tilknytning til arbejdsmarkedet. Opgøret med disse fordomme overfor hørehandicappede må opfattes som værende en central forudsætning, hvis arbejdsmarkedets rummelighed skal øges til også at inkludere døve og hørehæmmede. Tilstedeværelsen af hørehandicappede medarbejdere på arbejdspladsen, kan således også medvirke til at der blandt kollegerne finder en læreproces sted, omkring forskellige kompensationsstrategier, der kan understøtte kommunikationen med den hørehandicappede. I forlængelse heraf finder Costa (1998: 60), at arbejdsgiveres holdninger til ansættelse af funktionshæmmede medarbejdere, i høj grad hænger positivt sammen med deres personlige erfaringer med funktionshæmmede.

3.2. Hørehandicappede i uddannelsessystemet.

3.2.1. Døve og hørehæmmedes tilknytning til og vilkår i uddannelsessystemet.

I lyset af den stigende fokusering på medarbejdernes specialiserede og almene kvalifikationer på arbejdsmarkedet (Rosdahl, 2000: 28), fremstår uddannelsesproblematikken som et centralt moment i forhold til integrationen af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet. Arbejdet for integrationen af hørehandicappede i uddannelsessystemet kan således opfattes som et centralt led i forbindelse med indsatsen for mere generelt at sikre denne gruppes sociale integration.

Der findes ingen særlige videregående erhvervsorienterede uddannelsesinstitutioner for døve eller hørehæmmede i Danmark. Døve og hørehæmmede, der ønsker at tage en erhvervskvalificerende uddannelse er henvist til gennemgå deres uddannelsesforløb på 'normale' uddannelsesinstitutioner, ofte på samme betingelser som personer uden høretab. Tanken bag dette integrerede undervisningstilbud er, at integrationen af handicappede på uddannelsesinstitutionen danner den bedste baggrund for såvel den faglige som den samfundsmæssige integration af den handicappede person (NNH, 1994: 8f), således at de studerende tilegner sig 'virkelige og brugbare kvalifikationer', eventuelt under inddragelse af specialundervisning eller andre former for specialpædagogisk støtte (NNH, 1994: 9).

I deres undersøgelse af arbejds- og uddannelsesvilkårene for 129 hørehæmmede i alderen 26-35 år finder Riisager og Eskildsen (1992: 108f), at 119 af de 129 har gennemført en uddannelse. Af disse 119 respondenter har ca. 60% modtaget særlig økonomisk støtte under uddannelsesforløbet, og uddannelsernes længde har varieret mellem 3 måneder og 13 år, med et gennemsnit på 3,3 år. Af undersøgelsen fremgår det yderligere at 37 af de 129 respondenter har fået bevilget støtte til anvendelse af diverse hjælpemidler i forbindelse med deres undervisningsforløb (FM-udstyr, konferencemikrofon eller tolkebistand), mens de øvrige 92 udelukkende har gennemgået deres uddannelsesforløb ved hjælp af høreapparat, mundaf-læsning samt eventuelt støttetimer. Herudover finder en stor del af de interviewede, at det har krævet en 'ekstraordinær' indsats at klare sig i uddannelsesforløbet, særligt hvad angår forberedelse, ligesom de føler, at de ofte går glip af faglige diskussioner blandt deres medstuderende. Konsekvensen heraf er, at mange af de interviewede ikke føler at de har megen fritid under uddannelsesforløbet (Riisager & Eskildsen, 1992: 109f), hvilket må opfattes som en yderligere belastning i forhold til et ellers forvejen vanskeliggjort uddannelsesforløb (jf. Antonsen, 1998: 247).

I forhold til uddannelsens erhvervsmæssige perspektiver finder Fossetøl (1995: 10ff) en positiv sammenhæng mellem uddannelsesniveau og mulighederne for at komme i beskæftigelse, mens Wiederholt (1998b: 33) påpeger at kombinationen af handicap og lavt uddannelsesniveau er 'den sikreste vej til livslang ledighed'. Endelig er det værd at påpege uddannelsesfaktorens centrale betydning, da Ingerslev og Pedersen (1996:31) netop finder, at gruppen af ufaglærte er overrepræsenteret.

terede blandt de, der er marginaliserede i forhold til arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf finder Liljegren og Johansson (1998: 56f), at blot 24 procent af de svenske hørehæmmede, der højst har en grundskoleuddannelse er i arbejde, mens hele 75 procent af denne gruppe står udenfor arbejdsstyrken. Der angives ikke en forklaring på disse markante tal, men en mulig forklaring herpå kan tænkes at være, at ikke-uddannede hørehæmmede i Sverige på daværende tidspunkt har haft så dårlige muligheder for at finde arbejde, at de i stort omfang blev førtidspensioneret i tilfælde af arbejdsløshed.

I den ovenfor diskuterede undersøgelse af døves tilknytning til arbejdsmarkedet, finder Divaris og Sørensen (1996: 10), at døve har et generelt lavere uddannelsesniveau end den øvrige befolkning. Denne konklusion understøttes af Vestberg (1995: 67ff), der dog samtidig henviser til en række undersøgelser, der pointerer, at disse forskelle i undervisningsudbytte ikke kan relateres til forskelle i henholdsvis døve eller hørehæmmedes og normalthørende primære intelligensmæssige udrustning. Således påpeges behovet for udviklingen af en række nye pædagogiske metoder, der kan øge døve og svært hørehæmmede elevers sproglige kompetence, hvorved disse elevers indlæringsmæssige udgangspunkt vil kunne styrkes (Vestberg, 1995: 77). I forlængelse heraf finder Madsen (1996: 130), at mangelen på et nuanceret sprogligt fællesskab er et særligt problem for unge døve i forbindelse med deres opvækst, da mangelen på en nuanceret sproglig relation til omgivelserne indebærer, at det døve barn hverken på det sociale, kulturelle, følelsesmæssige eller kognitive plan stimuleres tilstrækkeligt, hvilket således også kan relatere sig til døves problemer i forhold til uddannelsessystemet. I forhold til problemstillingen omkring døves uddannelsesmæssige efterslæb anføres det, at forklaringen herpå kan være, at døve lider af et 'priviligeringssyndrom', der stammer fra den 'positive særbehandling', som døve møder "fra vugge til grav" (VCDDH, 1997: 5ff). Dette privilegeringssyndrom kan indebære at døve børn i skolen ikke mødes med de samme præstationskrav som hørende, hvilket, ifølge ræsonnementet, medfører at døve ikke er psykisk rustede til at honorere de krav, der stilles på arbejdsmarkedet og uddannelsesinstitutionerne udenfor døveverdenen.

Mængden af litteratur angående omfanget af døve og hørehæmmedes uddannelsesaktiviteter er relativt beskeden. Som det fremgår at Risager og Eskildsens undersøgelse af hørehæmmede uddannelsesvilkår findes der en stor spredning i omfanget af de undersøgte personers uddannelsesniveau, og det fremgår ikke af undersøgelsen, hvordan svarpersonerne fordeler sig i forhold til uddannelsesniveau. Herudover blev der ikke overraskende fundet en stærk sammenhæng mellem uddannelsesniveau og beskæftigelsesmuligheder, hvilket understreger vigtigheden af uddannelse i forhold til hørehandicappedes muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

3.2.2. Barrierer for døve og hørehæmmedes integration i uddannelsessystemet.

Uddannelsesaktive døve og hørehæmmede konfronteres i høj grad med de samme problemer som hørehandicappede i arbejde. De primære barrierer for hørehandicappedes integration i uddannelsessystemet berører organiseringen af undervisningen samt hørehandicappedes mulighed for at begå sig i forhold til det sociale fællesskab på undervisningsinstitutionen.

En central problemstilling i forhold til døve og hørehæmmedes tilknytning til uddannelsessystemet, er den stigende grad af bogliggørelse, der har fundet sted i de håndværksorienterede erhvervsuddannelser. Ifølge Widell (1988: 210ff) har døve tidligere primært manifesteret sig indenfor de håndværksmæssige fag, hvor de gennem mesterlæren har kunnet tilegne sig de for faget nødvendige kvalifikationer gennem praktisk arbejde. Indenfor håndværksfagene er mesterlæren imidlertid blevet afløst af de mere teoretisk orienterede EFG-uddannelser, hvilket har vanskeliggjort døves erhvervsmuligheder indenfor de håndværksmæssige fag, grundet den stigende bogliggørelse, der har fundet sted indenfor de relevante erhvervsuddannelser (se også de Blanck, 1992: 134f). Som det blev fremført ovenfor, kan det således være en mulighed at styrke døves sproglige udgangspunkt, med henblik på at styrke døves muligheder for at begå sig på de mere bogliggjorte erhvervsuddannelser (jf. Vestberg, 1995: 77).

Døve og hørehæmmedes adgang til kompenserende foranstaltninger, som for eksempel tolkebistand eller lydforstærkende hjælpemidler, i forbindelse med deres uddannelsesforløb kritiseres ligeledes for ikke at være optimal, hvilket indebærer at hørehandicappede ikke stilles lige med deres hørende medstuderende i studieforløbet (jf. de Blanck, 1992: 134f; Skjoldan, 1993: 11). Således finder de Blanck (1992: 134f), at der er behov for en stigende grad af tolkebistand i forbindelse med integrationen af døve på uddannelsesinstitutionen og i deres videre uddannelsesforløb, blandt andet som følge af den stigende bogliggørelse af de håndværksorienterede uddannelser. I forlængelse heraf kan der peges på vanskelighederne ved at rekruttere kvalificerede tegnsprogstolke til mere specialiserede uddannelser, hvilket yderligere begrænser døve og hørehæmmede i deres uddannelsesmæssige valgmuligheder.

På trods af at en af målsætningerne bag det integrerede uddannelsestilbud til døve og hørehæmmede, er at integrere disse i en 'normal' uddannelsesmæssig sammenhæng, konfronteres døve og hørehæmmede studerende i høj grad med de samme problemer, som tilfældet er det for hørehandicappede i arbejdslivet. Ifølge Ravn (1998: 61f) er såvel den faglige som den sociale kontakt mellem hørehandicappede og normalhørende studerende ved voksen- og ungdomsuddannelserne relativt begrænset. I forlængelse heraf rapporterer en række norske hørehæmmede studerende om en vis grad af social isolation, da det at færdes i støjende omgivelser blandt hørende indebærer at de finder det krævende og vanskeligt at deltage i det sociale samvær med deres hørende medstuderende (Antonsen, 1998: 248).

Endelig finder Madsen (1996: 96) i et studie af unge døves uddannelses- og arbejdsforhold, at der kun etableredes begrænsede sociale kontakter med medstuderende, grundet de vanskeligheder og krav som den sociale interaktion med hørende indebærer for den døde.

Sammenfattende synes den manglende adgang til lydforstærkende hjælpemidler og tolkebistand problematisk i forhold til ligebehandlingsprincippet, da disse mangler indebærer at hørehandicappede ikke stilles lige med deres hørende medstuderende i undervisningssituationen. Herudover blev det fundet at hørehandicappede under uddannelse konfronteres med en række problemer, der i deres natur minder om de organisatoriske og sociale problemer, der blev fundet i forhold til hørehandicappede i arbejde.

3.2.3. Integration i uddannelsessystemet, samfundsmæssige fordele og individuelt selvværd.

Integrationen af døde og hørehæmmede i uddannelsessystemet må forventes at indebære en række gevinster på såvel individuelt som samfundsmæssigt niveau. For det første vil integrationen af den døde eller hørehæmmede i et uddannelsesforløb integrere vedkommende i en social sammenhæng, ligesom den enkeltes livskvalitet, selvtillid og selvværd må forventes at blive påvirket positivt gennem deltagelsen i et tilfredsstillende og udbytterigt undervisningsforløb.

Endvidere må en forbedring af uddannelsesmulighederne for døde og hørehæmmede også forventes at indebære en række positive effekter på det samfundsmæssige plan, da et øget uddannelsesniveau for hørehandicappede vil forbedre deres erhvervsmuligheder, ligesom de positive effekter på individniveau også vil pynte på samfundets 'sociale regnskab'. Set i lyset af de positive sammenhænge, der ovenfor blev indikeret mellem uddannelsesniveau og den enkeltes erhvervsmæssige muligheder, synes en øget samfundsmæssig investering i at støtte døde og hørehæmmede i deres uddannelsesforløb således at være af en fornuftig karakter, da denne gruppe derved får forbedret deres muligheder for aktiv selvforsørgelse og derved også mulighed for aktivt at bidrage til samfundsøkonomien. Høstelsen af disse gevinster vil også afhænge af arbejdet med at nedbryde de ovenfor diskuterede organisatoriske og holdningsmæssige barrierer, som døde og hørehæmmede konfronteres med på arbejdsmarkedet. I forbindelse med overgangen fra uddannelsessituationen til arbejdslivet giver en række handicappede norske studerende herudover udtryk om behov for vejledning omkring såvel hjælpemiddelsituationen som overgangen til arbejdslivet (Fossestøl, 1995: 16).

3.2.4. Tiltag for integration af døde og hørehæmmede i uddannelsessystemet.

På trods af at døde og hørehæmmedes vilkår i det danske uddannelsessystem møder kritik i litteraturen på området, ydes der en indsats for at kompensere høre-

handicappede under uddannelse med diverse hjælpeforanstaltninger. Gennem de amtsligt organiserede specialkonsulentordninger for henholdsvis døve samt døvblevne og hørehæmmede synes strukturen og vidensbasen for rådgivning af døve og hørehæmmede i forbindelse med uddannelse og beskæftigelse således at være på plads, mens omfanget af den rådgivende og kompenserende indsats i højere grad afgøres udfra politisk betingede budgetmæssige prioriteringer. I forhold til en forbedring af døve og hørehæmmedes vilkår i uddannelsessystemet vil det være relevant yderligere at inddrage specialkonsulenterne i forbindelse med rådgivning om hvorledes en given uddannelsesinstitution kan tackle den udfordring, det er at undervise hørehandicappede studerende, hvorved en relevant viden omkring undervisningen af hørehandicappede og tilpasningen af studieforløbet samtidig opbygges i de enkelte uddannelsesinstitutioner. Behovet herfor betones af Antonsen (1998: 250) i forbindelse med en undersøgelse af en række hørehæmmede studerendes vilkår på højere uddannelsesinstitutioner i Sverige. I forlængelse heraf skal det pointeres, at den handicapkompenserende indsats overfor den enkelte, på baggrund af sektoransvarlighedsprincippet, er uddannelsesinstitutionernes ansvar (CLH, 1998).

Et andet interessant perspektiv i forbindelse med integrationen af hørehandicappede i uddannelsessystemet, er de teknologiske landvindinger, der til stadighed finder sted indenfor informationsteknologien, som kan tænkes at indebære muligheden for nye kommunikationsmuligheder, til gavn for den hørehandicappede på såvel arbejdspladsen som i uddannelsesforløbet.

4. Hørenedsættelsens konsekvenser for den hørehandicappedes livskvalitet.

Hørenedsættelsens konsekvenser for den hørehandicappedes livskvalitet må opfattes som en problemstilling, der i høj grad tager sit udgangspunkt i en problematiseret kommunikativ relation mellem den hørehandicappede person og vedkommendes sociale omgivelser. I det følgende vil der blive argumenteret for, at individets opbygning og udvikling af identitet i vid udstrækning må anskues som en proces, der tager sit udgangspunkt i det kommunikative samspil med individets omgivelser, men at denne identitetsopbyggende og -udviklende proces kan besværliggøres som følge af hørehandicappet i eventuelt samspil med manglende støtte fra omgivelserne. Det følgende citat illustrerer problemstillingens kommunikative og identitetsrelaterede dimensioner.

"Alligevel er det dybt frustrerende reelt at "være udenfor" i mange samtaler. Derfor vælger mange døvblevne og svært hørehæmmede at undgå de situationer, hvor de ved, at det er specielt svært at følge med, f.eks. familiefester. Vil man være med i en samtale med hørende, kræver det ofte, at hørende nedsætter deres taletempo og holder øjenkontakt med den hørehæmmede, selvom samtalen er lige så meget henvendt til de øvrige tilstedeværende. Samtidig kan også ironi være et problem. Det er utroligt svært at høre eller se, hvis noget siges ironisk, da dette ofte ligger i intonationen. Hvis kommunikationsproblemet ikke løses

på en eller anden måde, er der stor risiko for, at den døvblevne eller svært hørehæmmede ender i isolation.

At være døvbleven eller svært hørehæmmede kan af og til føles flovt, fordi man ikke altid reagerer på tiltale som forventet og fordi man ikke uden videre kan tilegne sig dagligdags viden via hørelsen. Det er nødvendigt med information for at kunne fungere tilfredsstillende og ikke blive berøvet sin selvtilid og følelse af selvværd. Fordi hørehandicappet er et skjult handicap, kan man lettere komme til at føle sig stemplet som dum. Derfor er det så vigtigt med en velfungerende kommunikation, for kommunikation er livskvalitet!" (Andersen & Søvsø, 1998: 130).

Individets sociale interaktion med sine omgivelser er helt central i forbindelse med den løbende udvikling af individets identitet og selvforståelse. Individets kommunikative relationer aktiverer, bekræfter og forandrer således løbende individets identitet og selvforståelse, men givet hørenedsættelsen forstyrres det hørehandicappede individ i den løbende kommunikative interaktion med sine omgivelser, hvilket kan indebære, at den hørehandicappedes identifikation med og forståelse af de sociale sammenhænge, som vedkommende indgår i, ikke fremstår sammenhængende, hvorved den hørehandicappedes mulighed for løbende at udlede meningsfulde fortolkninger af sin sociale situation undergraves på grund af hørenedsættelsen. I en undersøgelse af en række hørehæmmedes oplevelse af deres kommunikative relationer fandt Hallberg og Carlsson (1992a: 8), at følelser af frustration, irritation og underlegenhed var udbredte blandt svarpersonerne, hvilket leder Hallberg (1992: 4) til at sondre mellem det primære og det sekundære handicap, der opstår i forbindelse med en funktionshæmning. Det primære handicap vil berøre hørenedsættelsens sociale og følelsesmæssige konsekvenser, som eksempelvis nervøsitet, generthed, social tilbagetrækning og lavere kvalitet af sociale interaktioner, mens det sekundære handicap kan relateres til konsekvenserne af den hørehandicappedes forsøg på at tilpasse sin adfærd til hørenedsættelsen, som for eksempel udmattelse i forbindelse med socialt samvær og lavt selvværd. Hørehandicappets selvværdsrelaterede konsekvenser kan yderligere virke blokerende for den hørehandicappedes bestræbelser på at manifestere sig overfor sine omgivelser, og dermed instruere dem i hvilke kommunikationsunderstøttende kompensatoriske strategier, de kan betjene sig af i forbindelse med interaktionen med den hørehandicappede. I forlængelse heraf sonderer Hallberg (1992: 4) mellem betegnelserne hørenedsættelse og hørehandicap, hvor hørenedsættelsen betegner høremekanismens organiske tilstand, og hørehandicappet betegner de sociale, kommunikative og følelsesmæssige konsekvenser af hørenedsættelsen.

Svært hørehæmmede og døvblevne, der i løbet af deres livsforløb mister en del af eller hele hørelsen, befinder sig således i en radikalt forandret livssituation som følge af de kommunikative vanskeligheder, som hørenedsættelsen indebærer. Den svært hørehæmmede eller døvblevne person afbrydes dermed i sit liv som normalthørende og tvinges dermed til at indarbejde en række nye kommunikative metoder i forhold til familie, venner og kolleger, ligesom den svært hørehæmmede eller døvblevne også må lære sig nye måder at håndtere sin nye livssituation på. Denne tilpasningsproces vil udover medicinsk og teknisk støtte også ofte in-

debære psykologisk og social omstilling hos den hørehandicappede (Backenroth, 1996: 6). Herudover vil den enkelte hørehandicappedes evne til at acceptere og tilpasse sig de nye betingelser, være afgørende for vedkommendes livskvalitet i tiden efter hørenedsættelsens indtræden (Hallberg, 1992: 28).

I forlængelse heraf finder Watt Boolsen (1992: 18f) i en undersøgelse af hørehæmmedes levevilkår, at der blandt gruppen af hørehæmmede er flere, der rapporterer om ufrivillig social isolation og dårligt psykisk helbred end tilfældet er det for befolkningsgennemsnittet. Hørehæmmede er overrepræsenterede blandt de, der ikke føler, at de har nogen venner at tale med om personlige problemer og som ofte eller en gang imellem er uønsket alene. Ligeledes rapporterer gruppen af hørehæmmede langt hyppigere om angst- og træthedsanfald, samt dårlige nerver og dårligt humør end tilfældet er det for den øvrige befolkning. Hørenedsættelse synes således på denne baggrund at indebære en række håndgribelige konsekvenser for den enkeltes personlige velbefindende.

Hørenedsættelsens konsekvenser for den hørehandicappedes familieliv er også et centralt aspekt i denne sammenhæng. I forhold til denne problemstilling finder Hallberg og Carlsson (1992a: 10), at... *"the burden of hearing impairment is shared with the nearest relatives"*, ...i de tilfælde hvor den hørehandicappede frustreres af hørenedsættelsens sociale konsekvenser i eksempelvis arbejdslivet, og således 'deler' disse frustrationer med den nærmeste familie. Denne hypotese finder imidlertid ikke umiddelbar støtte i en dansk sammenhæng, da hørenedsættelsens sociale konsekvenser, ifølge en dansk undersøgelse, ikke lader til at have de store konsekvenser for den hørehæmmedes familieliv. I en undersøgelse af betydningen af en funktionshæmnings opståen for den funktionshæmmedes ægteskab, angiver 83 procent af de adspurgte hørehæmmede at hørenedsættelsen ikke betød noget for samlivet, mens 1 procent fandt, at ægteskabet styrkedes efter funktionshæmnings opståen. 13 procent fandt at hørenedsættelsen var en belastning for ægteskabet, mens 3 procent angiver at hørenedsættelsen var årsag til skilsmisse (Bengtsson, 1997: 57, tab. 3.6).

Endelig fremstår mangelen på et nuanceret sprogligt fællesskab som et særligt problem for unge døve i forbindelse med deres opvækst. Dette resulterer ifølge Madsen (1996: 130ff) i en række eksistentielle problemer for den døve, da mangelen på en fælles nuanceret sproglig relation til omgivelserne indebærer, at det døve barn hverken på det sociale, kulturelle, følelsesmæssige eller kognitive plan stimuleres tilstrækkeligt. Konsekvensen af disse mangler i det døve barns opvækst medfører en øget risiko for udviklingen af en 'problematiske personlighedsstruktur' (Madsen, 1996: 130), der igen opfattes som et af de ovenfor diskuterede hovedproblemer i forhold til døves mulighed for at fungere på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

Problemerne i forhold til social isolation, som hørehandicappede konfronteres med på arbejdspladsen og i uddannelsessystemet, er således ikke forbeholdt disse arenaer, da isolationsproblematikken lader til at være et generelt problem for de hørehandicappede, der i samspil med deres sociale omgivelser ikke formår at kompensere for hørenedsættelsen gennem anvendelsen af alternative eller imødekommende kommunikationsstrategier.

5. Afrundende diskussion: Den sociale integration af døve og hørehæmmede.

Ovenstående diskussion viser at døve og hørehæmmede i Skandinavien konfronteres med en række barrierer, der hindrer dem i at deltage i samfundslivet på lige vilkår med deres hørende medborgere. Der blev identificeret en række problemstillinger i forhold til hørehandicappedes mulighedsbetingelser i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, der indikerer at ligebehandlingsprincippet endnu ikke kan siges at være fuldt omsat i praksis i de skandinaviske samfund. I en europæisk sammenhæng anfører Fordham (1998: 39), at der er klare tegn af såvel statistisk som af mere impressionistisk karakter, der indikerer at social og økonomisk udstødelse udgør betydelige problemer for handicappede generelt. Hvorvidt dette indebærer, at døve og hørehæmmede dermed må karakteriseres som en marginaliseret social gruppe vil kort blive diskuteret i det følgende.

de Blanck (1992) påpeger, at der blandt døve kan identificeres tendenser, der tyder på en oplevet marginalisering i forhold til det hørende samfund, da hørende ofte kan have en tendens til at patronisere døve. Dette indebærer et vist konflikt-potentiale mellem det 'døve' og det 'hørende' samfund, da den døve derved forhindres i at manifestere sig overfor det 'hørende' samfund som en ligeværdig medborger, der tilfældigvis er berøvet høresansen. I en undersøgelse af 76 århusianske døves oplevelse af deres sociale mulighedsbetingelser finder de Blanck (1992: 57), at 57% oplever begrænsede eller meget få muligheder, at 9% ikke finder at de har nogen muligheder, og at 8% oplever gode muligheder. Henholdsvis 20% og 7% ved ikke eller misforstår spørgsmålet. Selvom der ikke kan generaliseres på baggrund af disse data, indikerer de imidlertid en oplevelse af social marginalisering i den undersøgte gruppe af døve.

I forlængelse heraf anlægger Widell (1988) et konfliktperspektiv på relationen mellem det 'hørende' og det 'døve' samfund, da denne relation begrebsliggøres som en konfliktrelation mellem en majoritetskultur (den hørende) og en minoritetskultur (den døve). Majoritetskulturen har således gennem de seneste 100 år søgt at integrere minoritetskulturen ud fra en velmenende opfattelse af hvad der tjente døvegruppen bedst. Denne integrationsproces er imidlertid blevet forsøgt ud fra fejlagtige forudsætninger, der baserede sig på den hørende kulturs antagelser om døvekulturens interesser, hvorved processen snarere har antaget karakter af en

assimilisationsproces fremfor en egentlig integrationsproces, da døvegruppens tegnsproglige identitet og fællesskab søgtes tilbagetrængt til fordel for udbredelsen af talesproglighed blandt døve. Døvegruppen har kæmpet for anerkendelsen af tegnkulturen som sprogligt fællesskab, fremfor hørekluturens fremherskende 'oralistiske' undervisningsstrategi, der sigtede mod at lære døve at mestre talesproget. Siden starten af 1980'erne har døvekluturens kamp for anerkendelse som gruppe med et primært tegnsprogligt fællesskab imidlertid vundet indpas, således at det tegnsproglige fællesskab nu er mere alment accepteret og integreret i det 'hørende' samfund.

Endelig vil det være relevant kort at belyse de processer, der i diverse sociale sammenhænge skaber og vedligeholder social udstødning og isolation. I forlængelse af Widells (1988) fokusering på hørehandicappede som en minoritetsgruppe, der eksisterer blandt en hørende majoritet, kan hørehandicappede enten som individ eller som gruppe i en given social arena indtage rollen som 'afvigeren', der har en bekræftende funktion i forhold til flertalsgruppen opfattelser af det 'normale', hvad angår adfærd og egenskaber (jf. Blystad & Spjelkavik, 1994: 29). Disse dynamikker kan yderligere indebære at omgivelserne identificerer personen med vedkommendes handicap, således at denne stigmatiseres som 'handicappet' fremfor at omgivelserne blot anskuer personen som en kollega eller medborger, der 'blot hører lidt dårligere end os andre'. Ifølge Hallberg (1992:18ff) indebærer stigmatiseringen af en given person at vedkommende opfattes som... *"not quite human and therefore disqualified from social acceptance"* (se også Krogstrup, 1999: 13ff). Disse sociale udstødningsmekanismer tager deres udgangspunkt i en række fordomme overfor handicappede, herunder hørehandicappede, og kan i forlængelse heraf opfattes som baggrunden for de sociale integrationsproblemer hørehandicappede oplever på arbejdspladsen, da disse integrationsproblemer også delvist lader sig forklare udfra de holdningsmæssige barrierer, der eksisterer overfor integrationen af hørehandicappede i arbejdspladsens sociale fællesskab.

På baggrund af fremstillingens overordnede diskussion synes det således ikke urimeligt at konkludere at den sociale integration af gruppen af døve og hørehæmmede i det danske samfund langt fra er en overstået proces, da denne gruppe ikke med rimelighed kan siges at have de samme mulighedsbetingelser, som deres hørende medborgere. I forhold til de holdningsmæssige barrierer, der hæmmer denne integrationsproces, finder Olsen (2000: 233ff) imidlertid, at individers fordomme overfor handicappede har en tendens til at forsvinde gennem disse individers interaktion med handicappede, hvilket danner grundlag for en forsigtig optimisme med hensyn til den fremtidige integration af døve og hørehæmmede på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet i Danmark.

6. Perspektiver for analysen.

Disse tendenser der blev fundet i litteraturen indikerer således, at der endnu forestår et stort stykke arbejde med hensyn til implementeringen af ligebehandlingsprincippet på en sådan måde, at hørehandicappede personers mulighed for integration i arbejdslivet og mere generelt i samfundslivet understøttes bedst muligt. Der tegner sig imidlertid en række samfundsmæssige udviklingstendenser, der afføder en vis optimisme i forhold til mulighederne for succes i den fremtidige indsats for integrationen af hørehandicappede på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Denne optimisme tager sit udgangspunkt i den relative mangel på arbejdskraft, der må imødeses i løbet af de kommende årtier i de skandinaviske samfund. Denne mangel på arbejdskraft kan tænkes at øge arbejdsgivernes incitamenter for at ansætte, integrere og fastholde funktionshæmmede medarbejdere, herunder også hørehandicappede. Arbejdsgivernes incitamentsstruktur i forhold til ansættelse af hørehandicappede må således alt andet lige forventes at være mere gunstig i en tid med mangel på arbejdskraft end i en tid med massearbejdsløshed, som tilfældet var det i Danmark i løbet af '70-erne, '80-erne og starten af '90-erne. Ligeledes må det forventes, at de offentlige myndigheders indsats for integrationen af grupper, der er marginaliseret i forhold til arbejdsmarkedet, vil blive intensiveret som følge af mangelen på kvalificeret arbejdskraft, i forhold til indsatsen i den periode, der var karakteriseret ved massearbejdsløshed.

Denne forventede fremtidige intensivering af hørehandicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet, kan således også medvirke til at udrydde de holdningsmæssige barrierer, der delvist hæmmer hørehandicappedes muligheder for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Som fremført ovenfor finder Olsen (2000: 233ff), at individers fordomme overfor handicappede har en tendens til at forsvinde gennem disse individers interaktion med handicappede, hvilket således danner yderligere baggrund for en mere langsigtet optimisme i forhold til handicapgruppens samfundsmæssige muligheder for at virke på lige vilkår som deres ikke-handicappede medborgere.

Selvom det forhåndenværende materiale belyser problemstillingen fra en række forskellige perspektiver, rejser det også en række spørgsmål, som kunne være interessante at få belyst mere systematisk. For det første kunne det være interessant at undersøge problemerne på en mere systematisk vis, hvorved en større række spørgsmål angående døve og hørehæmmedes tilknytning til og vilkår i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet kan blive taget under behandling i sammenhæng. De tilgængelige undersøgelser partielle karakter formener os dermed muligheden for eksempelvis nærmere at undersøge sammenhængen mellem placeringen på arbejdsmarkedet og den hørehæmmedes livskvalitet. For det andet kan en større surveyundersøgelse af døve og hørehæmmedes vilkår og tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet skabe basis for valide generaliseringer

angående de konkrete problemer, der konfronterer disse grupper, en viden, der ydermere kan tjene som udgangspunkt for problemløsninger i forhold til de konkrete problemfelter, der måtte vise sig i forbindelse med en mere systematisk analyse.

Anvendt litteratur.

Abrahamsson, Kenneth & Bernt Lindberg (1995) *Arbetsplatsens dolda tröskler. Forskning och utveckling för funktionshindrades arbetsmarknad och arbetsförhållanden*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.

Andersen, Kirsten Bruun & Jens Palle Søvsø Nielsen (1998) "Hvordan døvblevne og svært hørehæmmede kan (gen)opleve deres livskvalitet, når kommunikationen igen lykkes", i Britta Hansen (red.) *Samspil mellem døve og hørende*. København: Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation.

Antonsen, Sivert (1998) *Hörselsskadade i högskolestudier. Möjligheter og hinder*. Linköping Studies in Education and Psychology Dissertation No. 59. Linköping: Linköping University.

Backenroth, Gunnel (1996) *Hörselsskadades anpassning och rehabilitering på arbetsplatsen*. Rapport nr. 89. Stockholm: Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet.

Bengtsson, Steen (1997) *Handicap og funktionshæmning i halvfemserne*. København: Socialforskningsinstituttet.

Bengtsson, Steen & Bjørn West (1998) *Fysisk handicappede på arbejdsmarkedet i det 21. århundrede*. Sahva Fonden.

de Blanck, Ulla (1992) *Ligestilling og selvværd*. Århus: Århus Amt: Undervisnings- og kulturforvaltningen.

Blystad, Randi & Øystein Spjelkavik (1994) *Arbeid med Bistand. Erfaringer fra to års forsøksvirksomhet*. Notat 8/94. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Blystad, Randi & Øystein Spjelkavik (1996) *Integrering af yrkeshemmede i arbejdslivet. Evaluering af Arbeid med Bistand*. AFI rapport 5/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Bollingmo, Gunvor (1996) "Social integrering. Intern eller ekstern bistand?", i Hernes, Stiles & Bollingmo (red.) *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på attføring*. Oslo: Ad Notam.

Brodersen, Erik m.fl. (1999) *Hvidbog. Den hørehæmmede i centrum*. <http://www.idha.dk/arkivfram.html>

Castberggård (1996) *Evalueringsrapport for projekt "Døve i arbejde" 9. maj 1994 – 5. maj 1995*.

Chapman, Andrew (1998) "Employment in Europe Presentation", i *Employment and People with Disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.

Clausen, John m.fl. (1995) *Projekt Treklang. En undersøgelse af hørehæmmede børns trivsel*. Monografi nr. 30/1995. København: Forlaget Skolepsykologi.

CLH (Center for Ligebehandling af handicappede) (1998) *Uddannelse for alle*. <http://www.clh.dk/udd.htm>

Costa, Jaume (1998) "The Role of Small and Medium-Sized Enterprises", i *Empolyment and People with Disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community.

Croxen, Mary (1984) *Overview: Disability and Employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Danmarks Statistik (2001) *Arbejdsmarked 2001:9. Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, 3. kvartal 2001 (foreløbig opgørelse)*. København: Danmarks Statistik. <http://www.dst.dk/dst/2148>

Divaris, Spiros & Ole Sørensen (1996) *Døves beskæftigelsessituation. En undersøgelse af døves beskæftigelsessituation i Danmark i 1995*. København: Danske Døves Landsforbund.

EU (1998) *Compendium on Member States' Policies on Equality of Opportunity for People with Disabilities*. Bruxelles: Europa Kommissionen. http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/compendium/compendium_en.pdf

Fink, Ane & Lene M. Pedersen (2000) *Personlig assistance*. [http://www.clh.dk/notat/personale assistance//index.htm](http://www.clh.dk/notat/personale_assistance//index.htm)

FN (2001) *World Programme of Action Concerning Disabled Persons. Objectives, Background and Concepts*. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa01.htm>

Fordham, Deirdre (1998) "Anti-discrimination Legislation", i *Empolyment and People with Disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community.

Fossar Petersen, Bodil (1988) *Den der ikke kan høre*. København: Landsforeningen for Bedre Hørelse.

Fossestøl, Knut (1995) *Overgangen til arbeidslivet for funksjonshemmede studenter med høyere utdanning. En kartleggingsundersøkelse av studentene registrert ved seksjon for funksjonshemmede*. Universitetet i Oslo. Notat 12/95. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Gullacksen, Ann-Christine (1993) *Hörselsskadade i arbetslivet. Ett stress/kontroll perspektiv*. Meddelanden från Socialhögskolan, 1993:2. Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.

Gunnarsen, Charlotte K. (1996) *Handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet. En spørgeskemaundersøgelse*. Ringsted: Formidlingscenter Øst.

Hallberg, Lillemor R.M. (1992) *Hearing Impairment, Coping and Perceived Handicap in Middleaged Individuals*. Göteborg: Psykologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

Hallberg, Lillemor R.M. & Sven G. Carlsson (1992a) "A Qualitative Study of Strategies for Managing a Hearing Impairment", i Halberg, Lillemor R.M. (1992) *Hearing Impairment, Coping and Perceived Handicap in Middleaged Individuals*. Göteborg: Psykologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

Hallberg, Lillemor R.M. & Sven G. Carlsson (1992b) "A Qualitative Study of Situations Turning a Disability into a Handicap", i Halberg, Lillemor R.M. (1992) *Hearing Impairment, Coping and Perceived Handicap in Middleaged Individuals*. Göteborg: Psykologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

Holt, Helle (1998) *En kortlægning af virksomhedernes sociale ansvar*. København: Socialforskningsinstituttet.

Hygum, Ove (1999) Et rummeligt arbejdsmarked – med plads til handicappede. http://www.ams.dk/konferencer/19990409/ove_hygum.asp

Høgelund, Jan & Anette Kruhøffer (2000) *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2000*. København: Socialforskningsinstituttet.

Ingerslev, Olaf & Lisbeth Pedersen (1996) *Marginalisering 1990-1994*. København: Socialforskningsinstituttet.

Kimo, Ivar (1990) *Hørselshemmede i arbejdslivet: om mestring, trivsel og netværk*. Hovedopgave. Trondheim: Statens Speciallærerhøgskole.

Krogstrup, Hanne Kathrine (1999) *Det handicappede samfund. Om brugerinddragelse og medborgerskab*. Århus: Systime.

Liljegren, Thomas & Kjell Johansson (1998) *Arbetshandikappede på arbetsmarknaden. Nuläge och utvecklingen på senare år*. Apin: 1998:1. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.

Lindqvist, Bengt (2000) "Den tysta katastrofen", i Gunnel Färm (red.) *Det handikappande arbetsmarknaden. Om ansvar och möjligheter för funktionshindrade i arbetslivet*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforsikring.

Madsen, Bruno (1996) *Unge døve – en kvantitativ og kvalitativ belysning af uddannelses- og beskæftigelsesmæssige problemer blandt unge døve*. Specialeopgave. Den sociale kandidatuddannelse. Ålborg: Ålborg Universitet.

Nielsen, Niels & Anders Samuelsen (1994) "Projekt Hørehæmmede I Arbejde", i *Dansk Audiologopædi*, december.

NNH (1994) *Övergång från utbildning till arbete för unga med handikapp. Rapport från nordiskt arbetsseminarium på Hanaholmens Kulturcentrum 24-26 november 1993*. NNH 6/94. Vällingby: Nordiska Nämnden för Handikappfrågor.

Olsen, Claus B. (1999) *Bevar dit arbejde – en evaluering af et arbejdsfastholdelsesprojekt for døve og hørehæmmede i arbejde*. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse.

Olsen, Henning (2000) *Holdninger til handicappede. En surveyundersøgelse af generelle og specifikke holdninger*. København: Socialforskningsinstituttet.

Ravn, Tove (1998) "Når to sprog og kulturer mødes i uddannelsessystemet", i Britta Hansen (red.) *Samspil mellem døve og hørende*. København: Center for Tegnprog og Tegnstøttet Kommunikation.

Riisager, Inger & Kurt Eskildsen (1992) *Hørehæmmedes problemer på arbejdsmarkedet*. Dansk Audiologopædi, december.

Roald, Ingvald K. m.fl. (1991) *Hørselshemmede og arbejdsmarkedet*. Oslo: Norsk Audiologopædisk Forening.

Rosdahl, Anders (2000) "Arbetsmarknad med plats för alla", i Gunnel Färm (red.) *Det handikappande arbetsmarknaden. Om ansvar och möjligheter för funktionshindrade i arbetslivet*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforsikring.

Skjoldan, Helle (1993) "EDB-uddannelse for døve", i *viaDatch*, nr. 6.

Socialministeriet (1998) *Lov om social service. Vejledning om sociale tilbud til voksne med handicap*. København: Socialministeriet.

Stiles, Kathryn (1996) "Social ferdighetstrening", i Hernes, Stiles & Bollingmo (red.) *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på attføring*. Oslo: Ad Notam.

Sundhedsministeriet (1997) *Rapport fra udvalget vedrørende høreomsorgen i Danmark*. <http://www.sum.dk/publika/omsorg/indhold.htm>

TAL (Teknisk-Audiologisk Laboratorium) (2000) *Høretekniske hjælpemidler på arbejdspladsen*. <http://www.idha.dk/arkivfram.html>

Thoursie, Peter Skogman (1999) *Disability and Work in Sweden*. Stockholm: Swedish Institute of Social Research.

VCDDH (2001) *Om hørehandicappede for døvblevne, døve og hørehæmmede*. Virum: Videnscenter for døvblevne, døve og hørehæmmede. http://www.vcddh.dk/templates/cnt_horehaemmet.htm

VCDDH (1997) *Døves uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder*. Virum: Videnscenter for døve, døvblevne og hørehæmmede.

Vestberg, Palle (1995) *Undervisning af døve og hørehæmmede børn*. Ålborg: Døveskolernes materialecenter.

Vestberg, Palle (1978) *Hørelse og hørenedsættelse*. København: Statens Skole for døve.

Watt Boolsen, Merete (1992) *Hvor mange og hvem er hørehæmmede – nogle hovedtal*. København: Socialforskningsinstituttet.

WHO (2001) *ICIDH-2. International Classification of Functioning, Disability and Health. Final Draft*. http://www.who.int/icidh/ICIDH-2%20Final%20Draft%20Eng%20Website%2022_04.pdf

Widell, Jonna (1988) *Den danske døvekultur. Bind 1&2*. København: Danske Døves Landsforbund.

Wiederholt, Mogens (1998a) *Ligebehandling af handicappede. Det er vigtigt at skelne mellem begreberne handicap, de samfundsmæssige barrierer og funktionsnedsættelsen*. Social Politik, nr. 3.

Wiederholt, Mogens (1998b) "Handicappede og arbejdsmarkedet", i *Nordisk erfaringskonferens om yrkeshemmede og arbeid*. TemaNord 1998: 595. København: Nordisk Ministerråd.

Zeuner, Lilli (1997) "Sociologisk teori om social integration – mod en forskningsstrategi", i Zeuner (red.) *Social integration*. København: Socialforskningsinstituttet.

Bilag 1: Litteratursøgningsstrategi.

Litteratursøgningen er blevet gennemført på de tre søgebaser, DANBIB, BIBSYS og LIBRIS. Der er fortrinsvist blevet fokuseret på nyere skandinavisk litteratur på området, hvorfor søgningen primært omfatter litteratur udarbejdet i 1990'erne og fremefter. Litteratursøgningen på de tre baser resulterede i en lang række titler, der efterfølgende blev vurderet i forhold til deres relevans for undersøgelsens problemstilling. De relevante titler blev således hjemlånt og gennemlæst, og af disse titler er kun de, der indeholder relevant information for undersøgelsen nævnt i ovenstående litteraturliste.

I søgningen efter norsk litteratur på området er der blevet søgt på kombinationer af følgende trunkerede søgeord i BIBSYS.

- Døv?
- Hørehem?
- Hørselshem?
- Handikap?
- Funktionshem?
- Funktionshin?
- Funksjonshem?
- Funksjonshin?

Som blev kombineret med følgende søgeord:

- Arbeid?
- Utdan?
- Skole

I søgningen efter svensk litteratur er basen LIBRIS taget i anvendelse. LIBRIS-basen tillod desværre ikke trunkerede søgeord, hvorfor følgende handicapbetegnelser slavisk er blevet kombineret med nedenstående arbejds- og uddannelsesrelaterede betegnelser.

- Döv
- Döva
- Hörselshindrade
- Hörselshemmede
- Hörselshandikappade
- Funksjonshindrade
- Funksjonshemmede
- Funksjonshandikappade
- Handikapp
- Handikappade
- Arbetshandikappade
- Handikappad

Som kombineredes med følgende søgeord:

- Arbete
- Arbetsmarknad
- Arbetsplats
- Arbetslivet
- Arbetsliv
- Utbild
- Utbildning
- Skola

Søgningen på dansk litteratur blev foretaget i DANBIB, under anvendelse af følgende trunkerede søgeord.

- Døv?
- Hørehæm?
- Hørehandicap?
- Tunghør?
- Funktionshæm?
- Funktionshandicap?
- Handicap?

Som blev kombineret med følgende søgeord:

- Arbejd?
- Uddan?
- Undervis?
- Skole

Herudover er ovennævnte danske søgeord også blevet anvendt i artikelbasen på Danmarks Pædagogiske Bibliotek.