

Den psykologiska betydelsen av sociala relationer

Socialt samspel mellan döva och hörande i arbetslivet

Gunnel Backenroth

Att samarbeta i en bikulturell arbetsgrupp där två olika språk och två kulturer möts kan vara berikande men också sätta samspelet på stora prov. Kommunikationen i en arbetsgrupp mellan döva och hörande människor tar mer tid i anspråk. Artikeln baserar sig på en delstudie, med fokusering på sociala relationer inom ett forskningsprojekt som finansieras av Arbetsmiljöfonden. Individens psykosociala förutsättningar i arbetslivet diskuteras i ett utvecklingspsykologiskt perspektiv.

Gunnel Backenroth-Ohsako är docent och verksam på Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet.

Människan är en social varelse. Vi är beroende av sociala relationer genom hela livscykeln. Vi föds i familjegruppen och vi växer upp och utvecklas i olika gruppkonstellationer under livets gång. Dessa olika gruppkonstellationer - familjen, vänskretsen, studiegruppen, arbetsgruppen - ger oss psykosocial växtnäring, utvecklar oss och ger vår tillvaro mål och mening. Ett barns attityder, värderingar, förhållningssätt till sig själv och till sin omgivning föds i samspelet med den familj och det samhälle/kultur barnen växer upp i. Det är i interaktion med omgivningen som barnet lär sig hantera glädje, sorg, besvikelser, frustration, kriser och förändringar. Varje år får ca 200 familjer reda på att deras barn har en hörselnedsättning. Att få ett barn som har en hörselnedsättning medför såväl känslomässiga som praktiska omställningar i en familj. Föräldrarollen brukar vanligtvis förknippas med positiva förväntningar och berikande upplevelser för den egna personligheten. Föräldrar till barn med en hörselnedsättning måste lära sig leva med och anpassa sig till situationer och förutsättningar som andra föräldrar aldrig behöver. Ett exempel på en förändring i familjen är kommunikationen med det döva barnet; teckenspråket. Det finns stora individuella olikheter mellan föräldrar inför beskedet att barnet har en hörselnedsättning, stora varia-

tioner i känslointensitet och den tid det tar att dra konsekvenserna av beskedet, acceptera och lära sig leva med sin förändrade livssituation. Många föräldrar behöver sakkunnigt stöd i sin känslomässiga bearbetning. Föräldrarnas bearbetning på väg mot ett "accepterande" av hörselnedsättningen är en ständigt pågående process. Accepterandet är aldrig slutgiltigt. Att acceptera betyder definitionsmässigt att anta, godta, godkänna. Att acceptera det hörselhandikappade barnets begränsningar är att gå ett steg längre i det emotionella accepterandet av barnets förändrade förutsättningar och utmärks av att föräldrarna är psykologiskt beredda att "ta barnet som det är" och själva kämpa för att utveckla barnets potentiella möjligheter inom de ramar som barnets hörselnedsättning medger. Vidare att föräldrarna, i första hand, ser barnet som ett barn med samma behov som alla andra barn och, först i andra hand, som ett barn med särskilda behov. Det sociala nätverket föräldrarna har inom familjen och med andra föräldrar i samma situation, har oerhört stor betydelse för hur man som förälder hanterar och kan lära sig leva med sitt hörselskadade eller döva barn (1).

För att förstå vad som händer mellan människor på en arbetsplats som har olika språk kan det vara viktigt att säga något om de psykologiska förutsättningar som vi ha med oss "i bagaget" till en arbetsplats. Barnets första relationer sker med barnets primära vårdnadshavare. Den viktigaste och avgörande faktorn för ett barns utvecklingsmässiga förutsättningar är samspel och kommunikationen mellan föräldrar och barn. Erfarenheter av socialt samspel och kommunikation i familjen, å ena sidan, påverkar barnets kognitiva, personlighetsmässiga och sociala utveckling. Familjen står, å andra sidan, i ett ömsesidigt dynamiskt förhållande med samhället och kulturen. De kulturella förutsättningarna finns inbyggda i barnet, både utvecklingsmöjligheterna men också de kulturella hinder som sätter gränserna för barnets utveckling. Den relation som uppstår mellan föräldrar och barn sätter "tonen" i de interpersonella relationerna. Tilltron till människor och till tillvaron i

När döva och hörande samspelar med varandra tolkar de varandras signaler och beteenden och lär sig uppfatta sig själva med andras ögon

stort grundläggs under de två första åren i livet. Här avgörs om individen kommer att känna lust och nyfikenhet till att utforska den interpersonella världen eller ej. För att kunna relatera till andra människor är det viktigt att barnet har utvecklat, det vi psykologer kallar för en psykologisk bindning, annars har man inte förmågan att knyta an till andra människor (2). En starkt sammanhållen arbetsgrupp bygger på individens förmåga att känna tilltro och knyta an till andra människor, en önskan att vilja utveckla men även förändra relationer. Här kommer också individens självuppfattning in, liksom förmågan att kunna uppfatta tillvaron ur kollegors perspektiv. Men det är inte bara de första tidiga åren som präglar våra relationsmönster, även de erfarenheter vi gör under livets gång påverkar vår förmåga att relatera till andra.

Det lilla barnets medvetande uppstår som ett resultat av en selektiv process där barnets - ursprungligen breda repertoar av slumpmässiga gester - begränsas till få gester som uppfattas som önskvärda reaktioner hos dem barnet är beroende av för sin överlevnad. Så småningom kommer gesterna att ha en gemensam betydelse både för barnet och för omgivningen (konventionella gester). Förmågan att kunna använda och tolka konventionella gester med generell betydelse är ett viktigt steg i utvecklingen. Genom att uppfatta och tolka gester, visar människan förmågan att "ta den andres roll" eftersom de nu kan se andras perspektiv som de är beroende av och måste samarbeta med. När döva och hörande samspelar med varandra tolkar de varandras signaler och beteenden och lär sig uppfatta sig själva med den andres ögon. De utvecklar en arbetsrelaterad självbild. Självuppfattningen om sitt värde i arbetsgruppen, sin kompetens och betydelsen av den egna arbetsrollen växer gradvis fram. Förmågan att kunna ta en annan människas roll är en utvecklingsnödvändighet för att kunna förstå konsekvenserna av sitt handlande samt för att öka sannolikheten för en tillfredsställande arbetsrelation. Utan denna förmåga - att sätta sig in i en annan människas föreställningsvärld och utpröva alternativa beteendemönster - kan människan inte kontrollera och koordinera sitt beteende. Arbetsgruppen är beroende av ömsesidighet och smidighet mellan människor. Socialt

samspel måste ha ett innehåll av social attraktion för att det skall bli en utbytesrelation. När man går in i en utbytesrelation, tar varje aktör den andres perspektiv och får därmed en uppfattning om den andres behov.

Det sociala nätverket har betydelse för människans psykiska och fysiska hälsa. Det sociala nätverket påverkas av den miljö vi lever i. De flesta människor har ett socialt nätverk, men det kan fungera mer eller mindre bra. Döva har ett starkt skyddsnät omkring sig och döva ungdomar växer upp med detta starka skyddsnät under hela skoltiden. Många döva behåller många av sina kontakter från skoltiden upp i vuxenåldern. När det gäller arbete, bostad och föreningsliv väljer många döva att förflytta sig geografiskt till orter där de har tillgång till sociala kontakter. Många döva kan ha täta sociala nätverk såtillvida att flera döva i nätverket kan ha många olika rollfunktioner till varandra beroende på att de träffas på arbetet, i bostadsområdet, på dövföreningen. Men paradoxalt nog är det lätt att bli ensam och utstött även i den egna trygga tillhörighetsgruppen. Ofta tänker vi på våra sociala nätverk som, uteslutande, konstruktiva och stöttande men täta nätverk innebär inte enbart fördelar för nätverksmedlemmarna utan också kostnader i form av överbeskydd, kontroll, begränsade valmöjligheter, isolering, negativ feedback, hindrande av den egna personliga utvecklingen. En alltför påtaglig närhet och ett alltför påtagligt beroende till andra anses kunna påverka individen och därmed hälsan negativt (3). Alla människor lever inte ständigt i grupper och sociala relationer är inget beständigt fenomen. Under livets gång etablerar vi relationer som förändras och eventuellt avslutas. De sociala banden kan plötsligt upplösas av separation, dödsfall eller avvisande. Uppskattningsvis 10% bland döva är psykosocialt isolerade i sin egen grupp och hamnar utanför dövgemenskapen av olika hindrande skäl; yttre omständigheter eller av personliga skäl (4). Ensamheten bland döva kan vara ett resultat av eget val eller av påtvingade omständigheter (5). Variationerna i dövas nätverksbrister har konsekvenser för de psykologiska insatserna, för valet av terapeutisk metod, sist men inte minst, för valet av terapeut (6).

Uppskattningsvis 10% bland döva är psykosocialt isolerade i sin egen grupp och hamnar utanför dövgemenskapen

Handikapp är alltid ett relativt begrepp eftersom handikapp uppstår först i samspelet mellan individen och hans/hennes miljö

Kulturmöten mellan människor som hör respektive inte hör

Vardagslivet förutsätter i hög grad att människor kan uppfatta sin omgivning med hjälp av hörselsinnet och tala med sina medmänniskor på talspråk. Dövhet är ett kommunikations- och informationshandikapp. Den döve kompenserar hörselbortfallet genom att använda andra sinnen, särskilt det visuella, optimalt. Skillnader mellan döva och hörande människor i olika kompetenser har vanligtvis att göra med olikheter i språk och social erfarenhet. Man räknar med att det idag finns ca 800 000 personer i Sverige, dvs 10% av befolkningen, som har problem med sin hörsel. Av dessa är 9 000-10 000 personer döva sedan födseln eller döva innan de förvärvade svenska språket. Det är denna grupp av s k barndomsdöva som fokuseras här. Dessutom finns det ca 4 000- 5 000 personer som blivit gravt hörselskadade eller döva i vuxen ålder efter det att grunderna till svenska språket lärts in och därför kallas dessa personer med ett samlingsbegrepp vuxendöva. Slutligen finns det drygt 1 200 dövblinda dvs personer som har ett kombinerat funktionshinder; dövhet och blindhet.

Handikapp är ju alltid ett relativt begrepp eftersom handikapp uppstår först i samspelet mellan individen och hans/hennes miljö. Som en följd av detta blir en individ med ett funktionshinder handikappad i en, för individen, försvårande miljö medan den funktionshindrade individen kanske inte känner sig handikappad i en annan miljö som underlättar konsekvenserna av funktionshindret. Ett exempel på en arbetsmiljö som underlättar dövhetens konsekvenser är en arbetssituation där majoriteten av de hörande kollegorna behärskar teckenspråk alternativt en arbetssituation där det finns texttelefon och tillgång till tolk så att den döve kan följa med och delta i det som händer i arbetsgruppen.

När hörande och döva träffas kan båda parter uppleva det som ett kulturmöte. Det kulturella mötet kan ge mersmak för båda parter. Mötet kan vara stimulerande och berikande, och ge värdefulla erfarenheter, nya perspektiv och - på sikt - en ökad insikt. Men det finns också kulturella möten som inte ger mersmak utan upplevs som hotfulla och påfrestande, som väcker känslor

av otillräcklighet, ångest, dåligt samvete. Vår kultur-tillhörighet är sällan tydlig eller medveten för en person som är välintegrerad i kulturen ifråga. Det är inte förrän vi möter och integrerar med en annorlunda kultur som vi blir mer medvetna om våra egna kulturella rötter. Som hörande går vi inte och tänker medvetet på att vi är hörande. Det är först i mötet med den döve som vi reflekterar över att vi hör. Vidare vad hörseln betyder i socialt samspel mellan människor samt vad det skulle kunna innebära för oss att inte kunna höra. Några exempel på förutsättningar som krävs för att kunna "självförverkligas" när man saknar hörselsinnet är, t ex positiva attityder i samhället till dövhet och teckenspråk, tidiga och återkommande föräldrainsatser, stöd och uppmuntran till döva att vidareutbilda sig, en väl fungerande tolkservice, åtgärder som tar hänsyn till dövas psykosociala behov, en ökad "kulturkompetens" hos personal som kommer i kontakt med döva, möjligheter till handledning för yrkespersoner på dövområdet (7).

Döva och hörande är lika varandra men ändå olika varandra. Båda har växt upp och lever i det svenska samhället med de värderingar som där finns. En del erfarenheter och värderingar delar döva med majoritetssamhället. Andra erfarenheter och värderingar delar de med sin egen grupp, dövgruppen (ibland kallat dövsamhället, dövkulturen, den döva subkulturen). Döva utgör en minoritetsgrupp i det hörande majoritetssamhället. Liksom många andra minoritetsgrupper i samhället umgås döva i sina föreningar som upplevs som andningshål i en hörande värld. Dövföreningen utgör för många döva, om vi bortser från döva ungdomar, den - kanske - viktigaste livsmiljön språkligt, psykologiskt, socialt och kulturellt sett och utvecklar både dövas sociala nätverk och skänker tillvaron existentiell mening. Tvärtemot vad många hörande upplever, är dövgruppen inte en homogen grupp utan synnerligen heterogen till sin karaktär, lika heterogent sammansatt som den hörande gruppen. Bland döva finns det, liksom bland hörande, människor med varierande förutsättningar, erfarenheter, resurser och behov. Dövsamhället kan uppfattas som ett relativt slutet samhälle, som närmast motsvarar det svenska lokalsamhället. Dövgruppen är liten och "alla känner alla". Som en konsekvens därav följer att den sociala kontrollen blir hård.

Döva i arbetslivet

Arbetet och arbetsgruppen är en central del av vår till-

Eftersom döva är "banbrytande" inom så många olika yrkesområden idag, saknas döva förebilder att luta sig mot

varo. Förutom familjen utgör arbetsgruppen ett av våra viktigaste sociala nätverk. Ca 90% av de barndomsdöva beräknas ha sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Döva har, traditionellt sett, arbetat inom de tre S-yrkena, nämligen som skomakare, snickare och skräddare. Idag är döva alltmer integrerade i arbetslivet. Men om vi går tillbaka i tiden 15-20 år fanns det inte döva anställda inom sådana yrkesområden som vi idag ser, t ex på utbildningsområdet; på daghem och förskolor för döva och hörselskadade barn, på våra fem dövskolor i landet. Inom omsorgerna t ex äldreomsorgen för döva och inom omsorgen för döva utvecklingsstörda, eller inom de öppenvårdspsykiatriska mottagningarna för döva. Döva akademiker - t ex lärare, socionomer, psykologer - har funnits i ca 10 år i Sverige. Dessförinnan reste döva som hade möjligheter över till USA och studerade på det enda universitet i världen som finns för döva, Gallaudet University i Washington D C. Eftersom döva är "banbrytande" inom så många olika yrkesområden idag, saknas döva förebilder att luta sig mot. Det finns få döva handledare i arbetslivet och det kan vara svårt för döva att identifiera sig med en hörande mentor.

Forskningen om dövas sociala relationer på arbetsplatsen ligger fortfarande i sin linda. Den amerikanska forskningen har visat att döva möter hinder i arbetslivet som grundar sig på bl a psykologiska, sociala, fysiska, kulturella och ekonomiska barriärer i samspelet mellan den döve och arbetsmiljön. Det förekommer en subtil diskriminering av döva i arbetslivet och denna förmodas kunna resultera i bristande möjligheter till vidareutveckling i arbetslivet såväl som psykosocial isolering på arbetsplatsen(8). Det finns attitydmässiga och fysiska barriärer i arbetssituationer som yttrar sig från en rädsla att ta kontakt med döva till brister i arbets - tekniska hjälpmedel samt en ovillighet att förändra arbetsuppgifterna för att nå en bättre överensstämmelse mellan den döve och arbetsuppgiften (9). Konsekvenserna av dövas bristande sociala nätverk bland hörande på arbetsplatserna resulterar bl a i avsaknad av gemenskap, isolering, avsaknad av feedback, obekräftad identitet, bristande inspiration i arbetet, avsaknad av väsentlig information, "missade chanser" till vidareutbildning,

bristande respekt, psykisk trötthet, psykisk obalans (10). Otillfredsställda sociala relationer på arbetstid leder till uttalade kontaktbehov med döva utanför arbetstid. Exempel på några viktiga faktorer för att döva skall må psykiskt bra bland hörande kollegor är att samarbete och sociala relationer fungerar, att attityderna från hörande är positiva, att det finns en öppenhet och en strävan efter jämlikhet (11).

En bikulturell arbetsgrupp avser en grupp där två språk möts i socialt samspel och samarbete. Döva utgör en språklig minoritet i ett hörande majoritesamhälle. Arbetslivet avspeglar också detta förhållande. I teckenspråkligt bikulturella arbetsgrupper strävar man efter att skapa en teckenspråklig kommunikationsmiljö. Den lingvistiska kompetensen vad gäller teckenspråk kan dock variera. En del hörande kan kommunicera i det närmaste obehindrat på teckenspråk. Men det är mera vanligt att hörande endast behärskar den vardagliga kommunikationen på teckenspråk. Även döva i arbetsgruppen kan ha olika stor tillgång till sitt eget språk; förmågan att uttrycka sig på teckenspråk kan variera. Någon helt teckenspråklig arbetsmiljö där både döva och hörande arbetar finns förmodligen inte, men det finns arbetsplatser som är mer teckenspråkliga än andra. Dessa bedriver oftast en verksamhet gentemot "döva konsumenter". Det utesluter emellertid inte att arbetsgruppen också har omfattande kontakter med hörande avnämargrupper.

Även om arbetsplatserna strävar efter att hörande skall kommunicera på teckenspråk i arbetet, ses teckenspråkstolken som ett nödvändigt "arbetstekniskt hjälpmedel" mellan hörande och döva. Men tolken kan också vara ett hinder snarare än en möjlighet till kommunikation mellan arbetskollegor med två olika kulturer. På ett arbetsplatsmöte kan tolken få en tillfredsställande medierande roll. Men när det uppstår känsliga situationer i en arbetsgrupp, t ex missförstånd och konflikter, kan tolken bli ett hinder både ur hörandes och dövas perspektiv. Det ställs enormt stora krav på tolken. Alla döva behärskar inte svenska språket och har inte grunderna för ett bra teckenspråk. Tolken måste ha kompetens att överbrygga den dövas språkliga brister i sin tolkning - brister som i sin tur kan vara kopplat till otillräckliga utvecklingsmässiga förutsättningar under barndomen - för att den döve skall kunna uppfattas "rätt". Både hörande och döva i en arbetsgrupp kan, både medvetet och omedvetet, känna en mer eller mindre stark irritation över sitt tolkberoende. Användningen av tolk i bikulturella arbetsgrupper förutsätter dels ett

accepterande av de egna språkliga bristerna och dels träning i att använda tolk "på rätt sätt". Många uppdrag i vardagstolkningen är känslomässigt påfrestande, men fortfarande saknar de flesta tolkar kompetent handledning med möjligheter till känslomässig bearbetning.

När två språkliga grupper möts i arbetslivet

En studie gjordes av sociala relationer bland hörande (n=32) och döva (n=32) som arbetar tillsammans. Urvalet var slumpmässigt. Antalet tillfrågade som medverkade i undersökningen var 93%. Samtliga personer intervjuades på sitt modersmål dvs svenska respektive teckenspråk. Som komplement till intervjun användes en enkät, skattningskalor, SCL-90 (Somatic Check List) samt GPI:A (Gordons personlighetsinventorium, del A). Det slumpmässiga urvalet resulterade i en sned könsfördelning i grupperna med övervikt av män som var ensamstående i den döva gruppen och det motsatta, fler kvinnor som var gifta eller sammanboende i den hörande gruppen. Däremot fanns inga skillnader vad gällde ålder eller utbildning.

Hörandes och dövas upplevelser visade sig vara mycket likartade i många avseenden. Både döva och hörande värderade arbetet som viktigt i lika hög grad. Det fanns inga skillnader när det gällde trivsel, hur väl arbetet motsvarade ens egna kvalifikationer, hur ansvarsfullt och betydelsefullt arbete man hade, hur utvecklande arbetet var, hur mycket man ansåg att man själv kunde påverka sina arbetsförhållanden, hur psykiskt tungt och stressigt man upplevde att arbetet var, vilka miljörisker som fanns i arbetet, hur stort behov man hade att prata om arbetet med sina arbetskamrater. Man kan frestas att tolka de här resultaten som att det finns lika stora möjligheter för döva som för hörande i teckenspråkliga arbetsmiljöer. Men det skulle vara en förhastad slutsats att dra för det finns också trösklar i de här arbetsmiljöerna. Hörandes teckenspråkskunskaper (enligt deras egen uppgift) i den bikulturella arbetsgruppen varierade avsevärt, från "mycket bra" (28%), "ganska bra" (28%), "ganska dåligt" (41%) till "inte alls" (3%). Det är möjligt att de hörande underskattade sina egna teckenspråkskunskaper och att döva - om de hade tillfrågats - skulle ha skattat sina hörande arbetskamraters teckenspråkskompetens högre. Trots hörandes upplevda brister i teckenspråkskompetens fungerade kommunikationen, enligt både döva och hörande, ganska bra.

Trots att döva och hörande, sinsemellan inte sade sig ha så nära relationer eller så djup kontakt med varan-

dra fanns det svårigheter. Nästa alla i undersökningsgruppen rapporterade missförstånd mellan hörande och döva, missförstånd som inte alltid var så lätta att hantera på att det gällde två språkliga grupper. Trots missförstånden var dock de allra flesta nöjda med de sociala kontakterna liksom med utbytet i de bikulturella arbetsgrupperna.

Några av trösklarna som finns i arbetslivet är mer vanliga för döva kollegor. En sådan tröskel var att döva, i jämförelse med hörande kollegor, i högre grad saknade fast anställning. Döva arbetade i högre grad på vikariat eller var projektanställda. Döva upplevde i högre grad än hörande att de saknade möjligheter att lära känna sina hörande arbetskamrater. Vidare upplevde de att deras arbetsuppgifter var betydligt mindre socialt betonade än vad deras hörande kollegors arbetsuppgifter var. I undersökningen hade dock döva och hörande haft samma typer av arbetsuppgifter. Undersökningen visar att döva, trots att de arbetat i teckenspråkliga arbetsmiljöer, haft betydligt färre möjligheter än sina hörande kollegor att "komma till sin rätt" på arbetsplatsen och färre möjligheter att få utveckla sin yrkeskompetens i den grad de själva skulle vilja.

Samarbete där två språk ingår tar tid, och den tiden måste man som kollega ta sig. Samarbetet upplevs av båda parter som ett "kulturmöte". Ett väl fungerande samarbete visade starka samband med flera faktorer; liknande attityder mellan hörande och döva till arbetet, upplevelser av att det fanns möjligheter att utvecklas tillsammans i arbetet, upplevelsen av att bli förstådd, tillfredsställelse med de sociala kontakterna på arbetstid, kontakt efter arbetstid, upplevt utbyte mellan hörande och döva i arbetet. I intervjuerna framkom det att båda - medvetet och omedvetet - bar på attityder gentemot varandra som hindrade det genuina mänskliga mötet i arbetslivet. Det som händer mellan människor i en arbetssituation beror inte bara på situationen här och nu utan också på de erfarenheter man har med sig "i bagaget" ut i livet. Hur samspel och kommunikation i familjen har påverkat barnet - oavsett om barnet är dövt eller hörande - påverkar också attityderna till oss själva och till andra och de förhållningssätt som vi presenterar i arbetslivet.

Döva i den aktuella delstudien visade sig ha signifikant mindre grad av stöd både på arbetsplatsen och utanför arbetet, och detta faktum gör dem mer sårbara. Det förefaller som om döva måste leva i ett konstant spänningstillstånd, samtidigt som de har mer begränsade ventilationsmöjligheter dvs möjligheter att prata

Döva måste hela tiden kämpa och anstränga sig mer än hörande. Det finns inga extrakrafter om det skulle inträffa ytterligare belastning i arbetet

av sig" både på jobbet och på hemmaplan. Döva måste hela tiden kämpa och anstränga sig mer än hörande. Det finns inga extrakrafter om det skulle inträffa ytterligare belastningar i arbetet.

Arbetsledaren - "brobyggare" i arbetslivet

De iakttagelser av trösklar för döva i arbetslivet - även i en bikulturell arbetsmiljö som är teckenspråklig - som här gjorts baserar sig på resultaten från den aktuella delstudien (där medelåldern ligger på 42 år) - och behöver inte vara desamma som vi kommer att se i framtiden. Med tanke på den yngre generationen döva, kan man hoppas att de för med sig andra och bättre förutsättningar i sitt "bagage ut i livet". Deras föräldrar har, i högre grad, fått ett tidigt föräldrastöd och erbjudits återkommande föräldrakurser. Föräldrarna har börjat kommunicera med teckenspråk under barnets tidiga barndomsår. Det har funnits döva pedagoger i dövskolan. Men samhällets attityder till funktionshindrade är "konjunkturkänsliga" och beroende på vilket samhälle vi går till mötes i framtiden kommer också dövas möjligheter att komma till sin rätt i arbetslivet att påverkas.

Det är viktigt att både familjen och dövskolan, var och en för sig och tillsammans, lägger en bra grund för den döve individens framtid. En personlig grundtrygghet, en språklig trygghet, sociala relationer som fungerar i "med- och motvind" och bra baskunskaper skapar också goda förutsättningar för ett tillfredsställande socialt samspel i arbetslivet. SYO-konsulenter behöver kunskaper om arbetslivets krav på den döve. AMI-institutet behöver ha goda resurser för att kunna slussa ut döva på arbetsmarknaden. AMS-konsulenter behöver ha resurser, stöd och handledning i sitt arbete för att orka med sin arbetsbörda, kunna serva arbetsmarknadens olika parter, skapa motivation hos döva och en god vilja hos arbetsgivare. Dessutom behövs det en ökad rekrytering till landets tolkutbildningar för att kunna täcka dövas behov av tolkservice i utbildningssituationer och i arbetslivet.

I arbetet uttrycker människan - i bästa fall - sig själv och sin kompetens, under förutsättning att samspelet

mellan individen och arbetsplatsen fungerar optimalt. Alla människor behöver känna sig behövda i arbetslivet. Alla människor behöver känna att de utgör viktiga "länkar" i hela kedjan av arbetsuppgifter på en arbetsplats. Alla parter på arbetsplatsen har ett ansvar för att lägga grunden för en god psykosocial arbetsmiljö där både hörande och dövas behov kan komma till uttryck och där båda parter får möjlighet till välbefinnande och kompetensutveckling.

Arbetsledaren har en viktig funktion och kan - i bästa fall - fungera som en bro mellan hörande och döva kollegor. Graden av upplevt stöd från arbetsledaren visade sig, i föreliggande studie, ha starka samband med sammanhållningen i arbetsgruppen, tillfredsställelsen med de sociala kontakterna på arbetsplatsen och känslan av trygghet/stöd i arbetsgruppen som hörande och döva upplevde. Arbetsledaren blir, vare sig hon eller han vill det eller ej, en modell för hur hörande relaterar till sina döva kollegor. Arbetsledaren måste förmedla en inställning av att samarbete och samspel är möjligt i bikulturella arbetsgrupper. Hörande och döva vill uppfattas som unika individer, inte som representanter för en grupp människor med en viss hörseststatus. Skillnaden mellan arbetstagare bör inte uppfattas som ett hot utan som en utmaning där man försöker tillvarata vars och ens resurser på bästa möjliga sätt. De viktigaste förutsättningarna för att vara "brobyggare" var - både från hörandes och dövas perspektiv - att arbetsledaren intar ett medvetet "bikulturellt förhållningssätt" dvs ser till båda grupperns behov utan att det sker på bekostnad av någon av dem. Det kan vara en svår balansgång för en arbetsledare och förutsätter, i sin tur, att arbetsledaren känner stöd från sin arbetsorganisation. En annan förutsättning som framfördes var arbetsledarens förmåga att kommunicera på teckenspråk. För den som har brister i sitt "psykosociala kapital" fyller arbetsledaren slutligen en ytterligare funktion: "en vikarierande förälder i arbetslivet" som skall försöka överbrygga olika förutsättningar och skapa en gemensam plattform för kollegor att mötas på i arbetslivet.

Forskningen på det här området kan bidra till att skapa en teoretisk förståelse för hur kopplingen kan se ut mellan det tidiga samspelet i familjen och samspelet

Arbetsledaren har en viktig funktion och kan - i bästa fall - fungera som en bro mellan hörande och döva kollegor

på arbetsplatsen samt hur det socialpsykologiska samspillet kan se ut i ett kulturmöte på en arbetsplats. Kunskaperna kan få konsekvenser för angelägna insatser både i familjen, i dövskolan samt vid arbetsurval, arbetsplanering, kompetensutveckling, utbildning och rehabilitering. En arbetsplats kan göra mycket för att stimulera ett intresse för arbetstagare med olika kulturer, för att upptäcka tillgångar och fånga upp individers resurser. Det är viktigt att ha visionen att det alltid finns möjligheter och lösningar istället för att se hindren. Hörande och döva i föreliggande studie vill mötas från båda håll men vet inte riktigt hur man skall få till stånd genuina möten. Kunskapen om bikulturella arbetsgrupper måste spridas till olika samspelsparter. Människors attityder i en bikulturell arbetsgrupp behöver ständigt bearbetas. Det finns en övertro på att kommunikationsmetoden - teckenspråk - automatiskt leder till bra attityder till döva. Både hörande och döva upplever att det finns många barriärer i det sociala samspillet och att den teckenspråkligt bikulturella arbetsgruppen innebär både möjligheter och svårigheter. Upplevelserna av samarbete mellan hörande och döva kollegor är klivna från båda håll; båda tillför kunskaper i arbetsgruppen samtidigt som det blir påfrestningar i samarbetet. Men trots att det finns hinder på vägen till ett välfungerande samarbete, är det möjligheterna som överväger. Det bikulturella samspillet har berikat både hörande och döva samt deras arbetsledare.

REFERENSER

1. *Backenroth G*: Counselling persons with deafness and their social networks. In S E Robertson & R I Brown (Eds), *Rehabilitation Counselling. Approaches in the field of disability*. Rehabilitation Education Series. London: Chapman & Hall, 5:245-273, 1992.
2. *Bowlby J*: Attachment and loss. Vol 1: Attachment. New York: Basic Books, 1969.
3. *Greenblatt M, Beccera R, Serafetinides E A*: Social networks and mental health: an overview. *American Journal of Psychiatry*, 139:977-984, 1982.
4. *Backenroth G*: Counselling with the psycho-socially isolated deaf. *International Journal of Rehabilitation Research*; 9:125-131, 1986.
5. *Backenroth G*: Loneliness in the deaf community: a personal or an enforced choice? *International Journal of Rehabilitation Research*; 16:331-336, 1993.
6. *Backenroth G*: Resources and shortcomings in deaf clients' social networks. *International Journal of Rehabilitation Research*; 15:355-359, 1992.
7. *Backenroth G*: Necessary prerequisites for deaf's self actualization in a hearing society. In R C King & J K Collins (Eds), *Social Applications and Issues in Psychology*; 8:251-260, 1989.
8. *Christiansen J B*: The socioeconomic status of the deaf population: A review of the literature. In J B Christiansen and J Egelston-Dodd (Eds), *Socioeconomic status of the deaf population* (pp 1-59). 1982, Washington DC: Gallaudet College.
9. *Daneke M M, Seay P C, Collier M L*: Supported employment and deaf people: Current practices and emerging issues. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*; 20:34-43, 1989.
10. *Backenroth G*: Sociala relationer. 1: Sociala relationer i arbetslivet och på fritiden. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen; 71:1-30, 1993.
11. *Backenroth G*: Deaf people's perception of social interaction in working life. *International Journal of Rehabilitation Research*; 18:76-81, 1995.



**Besök den rikstäckande
mässan för äldre-
och handikappomsorg**

Umeå 19-21 September 1995

Missa inte årets största och viktigaste mässa i norra Sverige inom service och omsorg. Hela expertisen inom området är här. Välj bland trettiotalet rykande heta föreläsningar med aktuella ämnen - om boende, hjälpmedel, reformerna, ekonomi, sysselsättning och fritid.

Bo och res billigt!

Noliapriser på Umeås hotell och specialavtal med SAS och Transwede gör det billigt att resa och bo. Ring 090-16 34 07, 16 42 61, växel 16 34 00 eller faxa på 090-14 24 81 och beställ föreläsningsprogrammet.

Väl mött i september!

NOLIA
NORRLANDS STÖRSTA MÖTESPLATS
SIGNALVÄGEN 3, 903 22 UMEÅ