Sahlgrenska akademin

Institutionen för neurovetenskap och fysiologi
Enheten för Audiologi

VT 2022

SJÄLVSTÄNDIGT ARBETE I AUDIOLOGI, 15 hp

Grundnivå

Titel

Upplevelsen av diskriminering på arbetsmarknaden hos personer med hörselskada/dövhet – en enkätundersökning

Författare

Yacqub Mohamed

Handledare

André Sadeghi
Lennart Magnusson

Examinator
Kim Kähari

Sammanfattning

Bakgrund: Hörselnedsättning är ett globalt växande problem och räknas som en vanlig funktionsnedsättning både i Sverige och västvärlden. Döva/hörselskadade ofta möter hinder för kommunikation och delaktighet i sitt dagliga liv. En arbetsgivare är enligt lag i Sverige förbjuden att diskriminera en arbetstagare eller arbetssökande med en funktionsnedsättning.

Syfte: Att kartlägga upplevelsen av diskriminering inom arbetsmarknaden i Sverige hos personer med hörselskada eller dövhet.

Metod: Studien designades som en kvantitativ tvärsnittsstudie med enkät som datainsamlingsmetod. Enkäten bestod av 24 frågor samt 1 kvalitativ öppen fråga och innehåll bakgrundsfrågor, hörselstatusfrågor, arbete/sysselsättningsfrågor och frågor rörande upplevelse av diskriminering. Enkäten utformades elektronisk och skickades till en Facebook-grupp som bestod av 2 151 medlemmar.

Resultat: Totalt 127 personer deltog i studien. Resultatet visar ungefär hälften av alla respondenter har upplevt sig diskriminerade pga sin hörselnedsättning. Trots att det fanns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan könen, utbildningsnivåer, åldersgrupper eller födelseland att bli utsatt för diskriminering. Majoriteten av respondenterna använde ej hörhjälpmedel som olika slags hörapparater. En stor del av respondenterna använde arbetshjälpmedel på deras arbetsplatser. Majoriteten av respondenterna använder tolkservice och bild-/texttelefon mest i deras arbetsliv. Mer än hälften av alla respondenter har upplevt svårigheter vid kommunikation på sina arbetsplatser.

Slutsats: Döva/hörselskadade har upplevt sig diskriminerade, oftast när de fick ej arbete trots att ha tillräckliga meriter för. Användning av hörhjälpmedel och arbetshjälpmedel kan förbättra deras arbetsmöjligheter.

SÖKORD: Hörselnedsättning, Dövhet, Arbetsmarknad, Diskriminering, Enkät.

Sahlgrenska akademin
Institutionen för neurovetenskap och fysiologi
Enheten för Audiologi

Spring 2022

Bachelor thesis in Audiology, 15 ECTS

First cycle

Title

The experience of discrimination in the labor market among deaf/hard of hearing people: An Online Survey

Author

Yacqub Mohamed

Supervisor

André Sadeghi
Lennart Magnusson

Examiner
Kim Kähari

Abstract

Background: Hearing loss is a globally growing problem and is considered a common disability both in Sweden and the western world. Deaf/Hard of hearing people often encounter obstacles to communication and participation in their daily lives. According to Swedish law, an employer is prohibited from discriminating against an employee or jobseeker with a disability.

Aim: To map the experience of discrimination in the labor market in Sweden among people with hearing impairment or deafness.

Material & Method: The study was designed as a quantitative cross-sectional study with a questionnaire as a data collection method. The questionnaire consisted of 24 questions as well as 1 qualitative open-ended question and content background questions, hearing status questions, work/employment questions and questions concerning the experience of discrimination. The survey was designed electronically and sent to a Facebook group consisting of 2 151 members.

Results: A total of 127 people participated in the study. The results show that about half of all respondents have experienced discrimination due to their hearing impairment, despite the fact that there were no statistically significant differences between the sexes, education levels, age groups or country of birth. The majority of the respondents did not use hearing aids as different types of hearing aids. A large proportion of the respondents did use work aids in their workplaces. The majority of respondents use interpreting services and videophone/text telephone most in their working lives. More than half of all respondents have experienced communication difficulties in their workplaces.

Conclusions: Deaf/hard of hearing people have experienced discrimination, usually when they did not get a job despite having sufficient qualifications. The use of hearing aids and work aids can improve their work opportunities.

Keyword: Hearing loss, Deafness, Labor market, Discrimination, Survey

Förord

Jag vill vilja tacka André Sadeghi och Lennart Magnusson för all hjälp och vägledning under arbetets gång. Deras goda kunskaper inom ämnesområdet har varit till stor hjälp för mig. Ytterligare ett tack till alla som har deltagit i denna enkät.

Innehållsförteckning

1. Bakgrund **1**
1.1 Hörselnedsättning och dövhet 1
1.2 Sambandet mellan utbildningsnivå och hörselnedsättning 1
1.3 Sambandet mellan inträde till arbetsmarknad och hörselnedsättning/dövhet 2
1.4 Arbetsplatsanpassning för personer med funktionsnedsättning 3
1.5 Problemformulering 3

2. Syfte **4**

3. Specifika frågeställningar **4**

4. Material & Metod **4**
4.1 Design 4
4.2 Enkätkonstruktion 4
4.3 Urval 5
4.4 Databearbetning och analys 5
4.4.1 Fritextsvar 5
4.5 Forskningsetiska överväganden 6

5. Resultat **7**
5.1 Demografiska data (fråga 1-4) 7
5.2 Enkätresultat 8
5.3 Statistisk analys 13
5.3.1 Jämförelse mellan könen 13
5.3.2 Jämförelse mellan utbildningsnivåer 14
5.3.3 Jämförelse mellan åldersgrupper 14
5.3.4 Jämförelse mellan födelseland 15

6. Diskussion **16**
6.1 Metoddiskussion 16
6.1.1 Val av metod 16
6.1.2 Urvalsdiskussion 17
6.1.3 Validitet och reliabilitet 17
6.1.4 Felkällor 18
6.2 Resultatdiskussion 19
6.3 Reflektion över Hållbar Utveckling 20

7. Konklusion och implikationer **22**

8. Referenser **23**

9. Bilagor **27**

1. Bakgrund

1.1 Hörselnedsättning och dövhet

På senare tid har det blivit allt vanligare att ha hörselnedsättning. En och halv miljon personer i Sverige lever med hörselnedsättning som påverkar förmåga att uppfatta tal och/eller ljud. Hörselnedsättning kan delas upp i olika grader från lätt till grav. Orsaker till hörselnedsättning kan vara bl.a. ålder, buller, ärftlighet, kemikalier och sjukdomar (Hörselskadades Riksförbund, 2017).

Hörselskadades Riksförbund (2020) har rapporterat att det finns cirka 3 000 vuxna i Sverige som använder cochleaimplantat. Vidare finns det ca 500 000 personer som använder hörapparater (Hörselskadades Riksförbund, 2018).

Sveriges Dövas Riksförbund (u.å.) beskriver att dövhet oftast innebär avsaknad av hörsel ur ett medicinskt perspektiv. Definitionen på dövhet omfattar även hörselskadade/döva som kan höra ljud med hjälp av hörseltekniska hjälpmedel. Döva anses som en minoritetsgrupp och använder annat språk än svenska. Fredäng (SOU 2006:29) förklarar att teckenspråk används av döva med hjälp av gester och ansiktsuttryck.

1.2 Sambandet mellan utbildningsnivå och hörselnedsättning

Flera författare (Schley m.fl., 2011; Walter & Dirmyer, 2013) betonar att utbildning kan ge en positiv inverkan på möjligheten att få arbete. En studie gjord i Finland (Järvelin m.fl., 1997) visar att hörselnedsättning troligen kan ha en negativ inverkan på skolgång, skolprestation och möjlighet till högre utbildningsnivåer. Ju svårare grad av HNS desto sämre presterar barnen i skolan. Personer med hörselnedsättning brukar oftast fullfölja sin gymnasie- eller yrkeshögskoleutbildning men väljer att inte söka vidare till högre utbildningsnivåer (Järvelin m.fl., 1997).

Hörselnedsättning kan också påverka språkutveckling och läskunnighet (Kyle & Harris, 2010). Försenad språkutveckling och svårigheter att läsa leder till försämrad kognition (Lieu, 2013). Regionerna har ett ansvar att ge habilitering, rehabilitering och hjälpmedel till personer med funktionsnedsättning för att minska svårigheterna (SFS 2016:1298).

1.3 Sambandet mellan inträde till arbetsmarknad och hörselnedsättning/dövhet

Mer än en halv miljon hörselskadade personer arbetar på den svenska arbetsmarknaden (SCB, 2014-2016). Rydberg m.fl. (2010) påpekar att döva har mindre chans till anställning samt att det råder en högre arbetslöshet jämfört med den hörande referensgruppen. Woodcock & Jason (2008) hävdar i sin kanadensiska studie att flera döva/hörselskadade som arbetssökande upplever att det är meningslöst och har gett upp att söka arbete. Döva/hörselskadade har en påtagligt svagare ställning på arbetsmarknaden på grund av sina begränsade arbetsmöjligheter. Frånvaron från arbetsmarknaden kan bero på arbetsgivares uppfattning att det kan kosta mer att anställa döva/hörselskadade och att det är svårt att kommunicera. Perkins-Dock (2015) beskriver i sin studie om de två största hindren som döva ställs inför vid anställning; kommunikationssvårigheter och okunskap hos arbetsgivare kring dövhet. Flera författarna (Rydberg m.fl., 2010; Stokar & Orwat, 2018; Punch, 2007) tar upp det faktum att flera arbetsgivare saknar kunskap om hörselnedsättning/dövhet och fokuserar på funktionsnedsättning istället arbetsförmåga hos döva/hörselskadade. Detta kan i sin tur leda till att en del hörselskadade/döva väljer att bli egenföretagare och därmed undvika dessa hinder (Kelly m.fl., 2016).

Enligt en amerikansk studie gjord av Garberoglio m.fl. (2019) finns det hög arbetslöshet bland personer som har hörselnedsättning/dövhet, trots att de söker arbete mer aktivt än normalhörande människor. År 2017 var det i USA drygt 53% av personerna med hörselnedsättning/dövhet som arbetade. Dessutom skedde det ingen större förändring av de stora klyftorna på arbetsmarknaden för döva/hörselskadade från år 2008 till 2017. Jung & Bhattacharyaa (2012) hävdar att personer med hörselnedsättning eller dövhet tjänar mindre än normalhörande personer. Woodcock & Jason (2008) påpekar att döva/hörselskadade är väldigt underrepresenterade i högkvalificerade arbeten och chefspositioner. Bowe m.fl. (2005) betonar att döva/hörselskadade ofta möter barriärer som hindrar avancemang till de högre positioner.

Punch m.fl. (2007) har gjort en undersökning om vilka tillvägagångssätt döva/hörselskadade har använt för att hitta sitt nuvarande arbete. Cirka 41 procent uppgav att de hade hittat sitt nuvarande arbete med hjälp av kontakter och 22 procent svarade att det var via jobbannonser i tidning eller på internet. Det visar sig alltså att kontakter är viktigt för att döva/hörselskadade ska komma in på arbetsmarknaden.

Stokar & Orwat (2018) betonar att många döva i arbetslivet kan uppleva problem med kommunikation i hörande arbetsmiljöer, och det kan bero på att deras arbetsgivare inte har kännedom om hur man vidtar åtgärd, exempelvis bokning för tolkar. Punch m.fl., (2007) påpekar att många döva blir tvungna att kämpa för sin rätt till användning av tolk i sitt arbetsliv. Stokar & Orwat (2018) lyfter fram att döva/hörselskadade inte vill vara till besvär för sina arbetsgivare och riskera att förlora arbetet på grund av sina önskemål. Sveriges Dövas Riksförbund (2021) hävdar att döva ofta kan få skuldkänslor och ser sig själv som en ekonomisk börda om deras arbetsgivare betalar för tolktjänster.

1.4 Arbetsplatsanpassning för personer med funktionsnedsättning

Arbetsmiljöverket (2019) beskriver att arbetsplatser ska ha större tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning samt anpassa efter deras behov så de ska kunna arbeta utan några hinder. Ett funktionshinder innebär att en person med funktionsnedsättning är begränsad på grund av omgivningen. Det finns en lagstiftning om bristande tillgänglighet som kan stödja personer med funktionsnedsättning. Om det finns funktionshinder i deras arbete så ska den ansvarige för arbetsplatsen se till att öka tillgängligheten eller eliminera funktionshindren på arbetsplatsen annars blir den ansvarige som ställs till svar (DO, 2021a). Enligt diskrimineringslagen 2 kap 1 § får arbetsgivare ej diskriminera en arbetstagare (DO, 2021b).

Det finns olika åtgärder som kan underlätta för personer med hörselnedsättning/dövhet i bullriga arbetsmiljöer. Exempelvis att flytta möbler i rummet så det kan bli mindre ansträngning att se sin samtalspartner. Att ha en tolk kan bidra till god kommunikation mellan personer med hörselnedsättning/dövhet och hörande personer. Även hörhjälpmedel, såsom blinkande larm och bildtelefon/texttelefon som kan överbrygga kommunikationsbarriärer i arbetslivet (Punch m.fl. 2007). Det finns kommunikationsstrategier som många personer med hörselnedsättning/dövhet använder mycket på arbetsplatser, t.ex. att be någon upprepa eller att berätta om sin funktionsnedsättning (Hua m.fl. 2015).

1.5 Problemformulering

Det finns flera internationella studier som handlar om problem med hörselnedsättning i arbetslivet och problematiken kring diskriminering på arbetsmarknaden. Det behövs dock mer kunskap om dessa förhållanden i Sverige för att bl.a. arbetsgivare bättre ska kunna samspela med sina arbetstagare med hörselnedsättning/dövhet. Dessutom behöver personer med

hörselnedsättning/dövhet få mer kunskap om sina rättigheter och möjligheter inför ansökan och anställning.

2. Syfte

Syftet med studien är att kartlägga upplevelsen av diskriminering inom arbetsmarknaden i Sverige hos personer med hörselskada eller dövhet.

3. Specifika frågeställningar

- Hur stor andel av de med hörselnedsättning/dövhet använder olika typer av hörapparater alternativt arbetshjälpmedel på arbetsplatsen?
- Är det några skillnader i upplevd diskriminering på arbetsmarknaden hos hörselskadade/döva beroende på kön, utbildningsnivå, ålder och födelseland?
- Vilka arbetshjälpmedel används mest på deras arbetsplatser?
- Hur stor andel har upplevt svårigheter vid kommunikation på arbetsplatsen?

4. Material & Metod

4.1 Design

Studien designades som en kvantitativ tvärsnittsstudie med egendesignad enkät som datainsamlingsmetod.

4.2 Enkätkonstruktion

En webbaserad enkät som innehöll 24 kvantitativa frågor med fasta svarsalternativ och en kvalitativ öppen fråga, används vid studien.

Enkäten var uppdelad i fem olika delar (se Bilaga 3)

Del 1: Deltagarkaraktäristik (kön, ålder, födelseland och utbildningsnivå mm), 4 frågor

Del 2: Frågor om hörsel, hjälpmedel och kommunikation, 6 frågor

Del 3: Frågor om andra typer av funktionsnedsättningar, 2 frågor

Del 4: Frågor om arbetsmarknad, 6 frågor

Del 5: Frågor om upplevd diskriminering, 6 frågor

4.3 Urval

Inklusionskriterierna för deltagande i studien var:

- Personer med upplevd dövhet/hörselskada
- Boende i Sverige
- Ålder mellan 18 till 65 år

Exklusionskriterium var:

- Personer med dövblindhet

Enkäten delades i Facebookgruppen "Lediga jobb för Döva/Hörselskadade/dövblinda" med 2151 gruppmedlemmar.

Ett inlägg i den här Facebook-gruppen lades upp med en länk till Google-Formulär (se bilaga 3) och informationsbrev (se bilaga 1) samt samtycke (se bilaga 2) för att ge information om studiens syfte och frågeställningar. För att göra informationen mer tillgänglig användes två olika informationsbrev, ett på skriven svenska och ett översätt till svenskt teckenspråk inspelat på video av författaren. Enkäten var tillgänglig på Facebook mellan 2022-03-03 och 2022-03-10.

4.4 Databearbetning och analys

Enkätsvaren samlades in och sammanställdes via SPSS version 28 och Google Formulär. All data kodades. För att besvara de specifika frågeställningarna användes deskriptiva och analytiska statistiska metoder såsom korstabeller och Chi-square. P-värde på 0.05 och konfidensintervall på 95% valdes för undersöka om det föreligger en statistiskt signifikant effekt mellan variablar såsom kön, åldersgrupper, utbildningsnivå och födelseland i dessa tester. Innan det så ströks "Vet ej" från dessa frågor som ska endast finnas "Ja" och "Nej" kvar.

4.4.1 Fritextsvar

Av de 127 insamlade enkäter fanns det 28 fritextsvar på sista frågan. Dessa fritextsvar har sammanställts ett flertal gånger för att bilda en generell uppfattning.

4.5 Forskningsetiska överväganden

Respondenterna fick information angående studiens innehåll, syfte och ändamål. Deltagande i studien skedde frivilligt och enkäten besvarades anonymt. Man kunde när som helst avbryta sitt deltagande i studien. Alla som deltog i enkäten har rätt att kunna ta del av resultatet när denna studie sammanställs färdigt.

All insamlade data behandlades enbart av författaren. Alla statistiska redovisningar presenteras på gruppbasis. Arbetet med studien skedde i enlighet med riktlinjerna från Helsingforsdeklarationen och uppfyllde Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och Nyttjandekravet (all insamlad data och uppgifter får endast användas för forskningsändamål.

5. Resultat

5.1 Demografiska data (fråga 1-4)

I tabell 1 redovisas demografiska uppgifter såsom kön, ålder, födelseland och utbildningsnivå.

Tabell 1. Demografisk data över respondenter.

Kön	**N (%)**
Kvinna	87 (67)
Man	40 (31)
Summa	127 (100)
Ålder	
18-30 år	47 (37)
31-40 år	33 (26)
41-50 år	25 (20)
51-65 år	22 (17)
Summa	127 (100)
Födelseland	
Sverige	97 (76)
Annat land i Europa	11 (9)
Annat land utanför Europa	19 (15)
Summa	127 (100)
Högsta avslutade utbildning	
Grundskola eller motsvarande	5 (4)
Gymnasieexamen eller motsvarande	61 (48)
Eftergymnasial utbildning (högskola/universitet	61 (48)
Summa	127 (100)

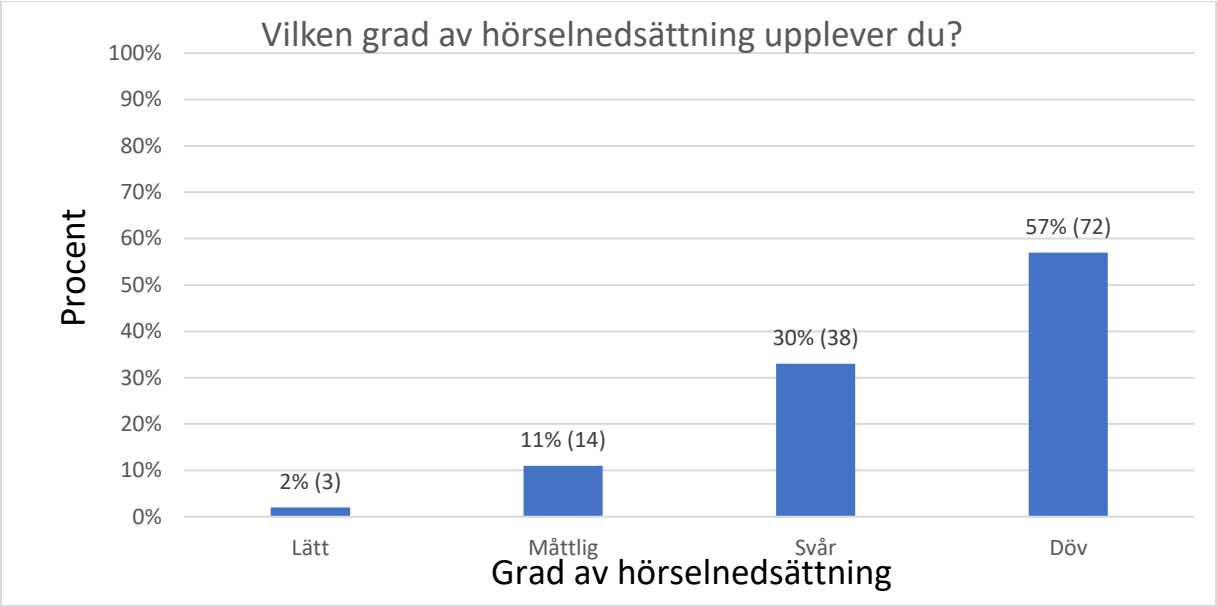
5.2 Enkätresultat

Fråga 5. ”Har du en hörselnedsättning?”

Av de 127 respondenter som svarade på frågan om hörselnedsättning uppgav 100% att de har en hörselnedsättning. Denna fråga omfattar alla grader av hörselnedsättning inklusive dövhet.

Figur 1 visar grad av hörselnedsättning som respondenter har angett.

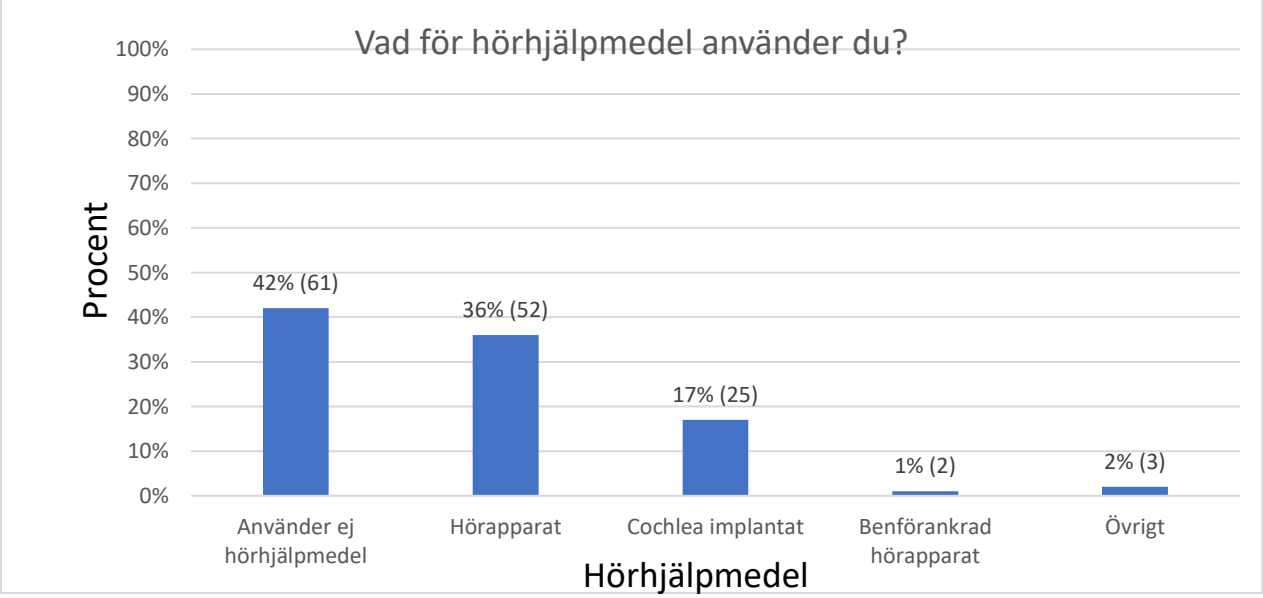
Fråga 6.



Figur 1. Respondenternas svar på fråga 6. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Figur 2 visar olika hörhjälpmedel som respondenter har angett.

Fråga 7.



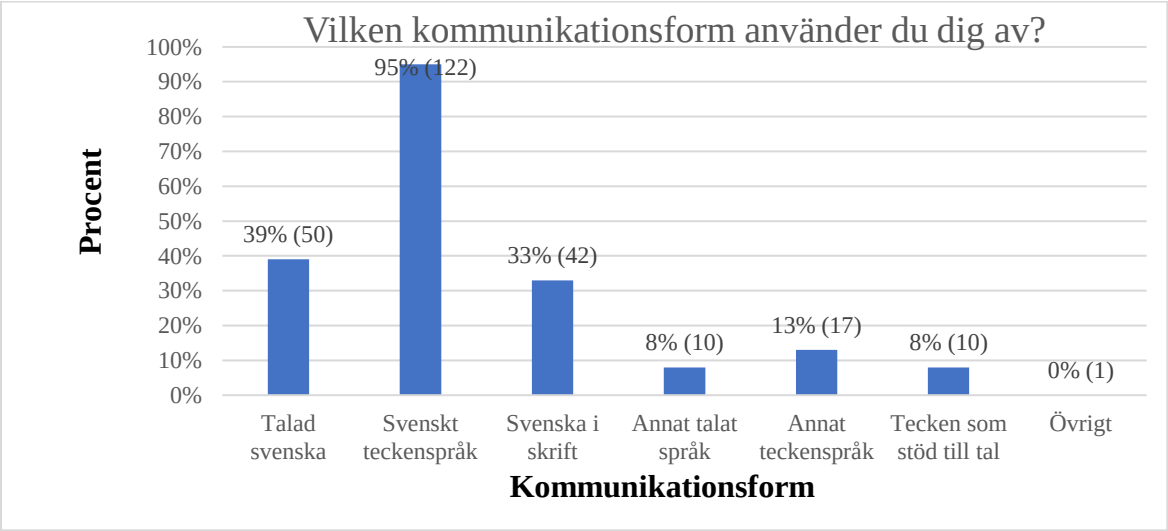
Figur 2. Respondenternas svar på fråga 7. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Fråga 8. ”Behöver du använda ditt hörhjälpmedel när du arbetar?”

På frågan om användning av hörhjälpmedel i arbetslivet har 60% (76 respondenter) svarat att de använde hörhjälpmedel när de arbetar, 39% (49 respondenter) svarade nej. Endast 2 respondenter avstod.

Figur 3 visar olika kommunikationsform som respondenter har angett.

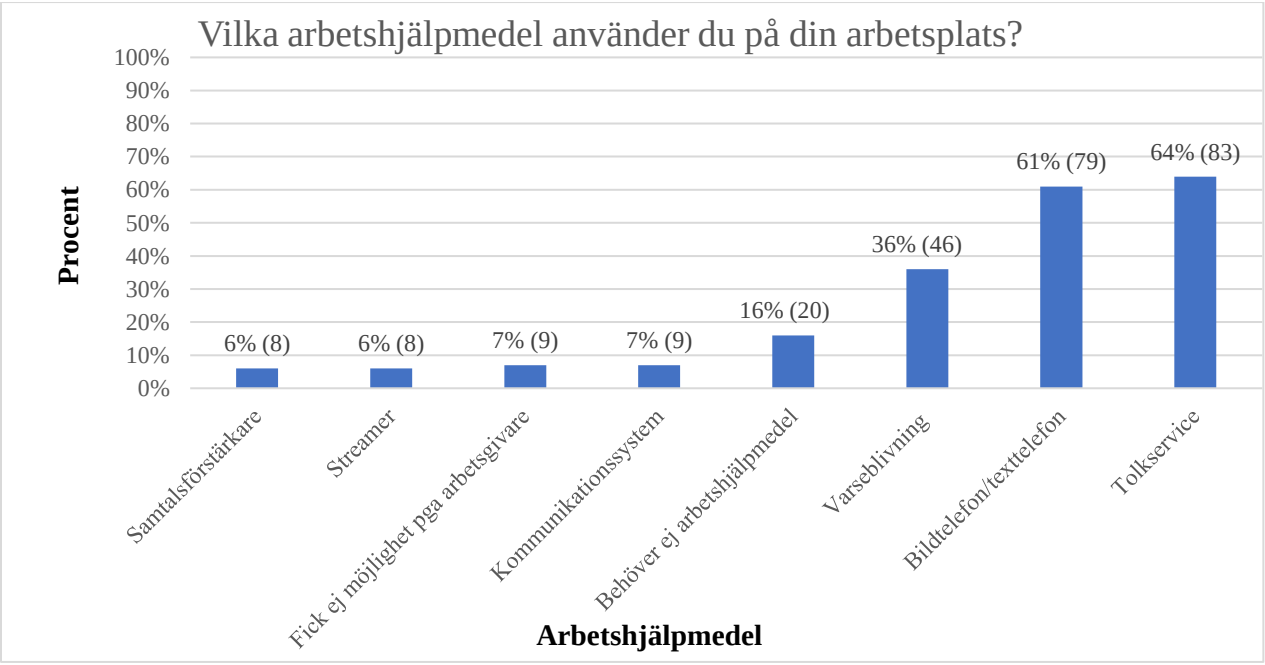
Fråga 9.



Figur 3. Respondenternas svar på fråga 9. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Figur 4 visar olika arbetshjälpmedel som respondenter har angett.

Fråga 10.



Figur 4. Respondenternas svar på fråga 10. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Fråga 11. ”Har du en ytterligare funktionsnedsättning?”

Av alla respondenter svarade 83% (106 respondenter) ”Nej” och 17% (21 respondenter) svarade ”Ja”.

Fråga 12. ”Om ja, vilken slags av funktionsnedsättning?”

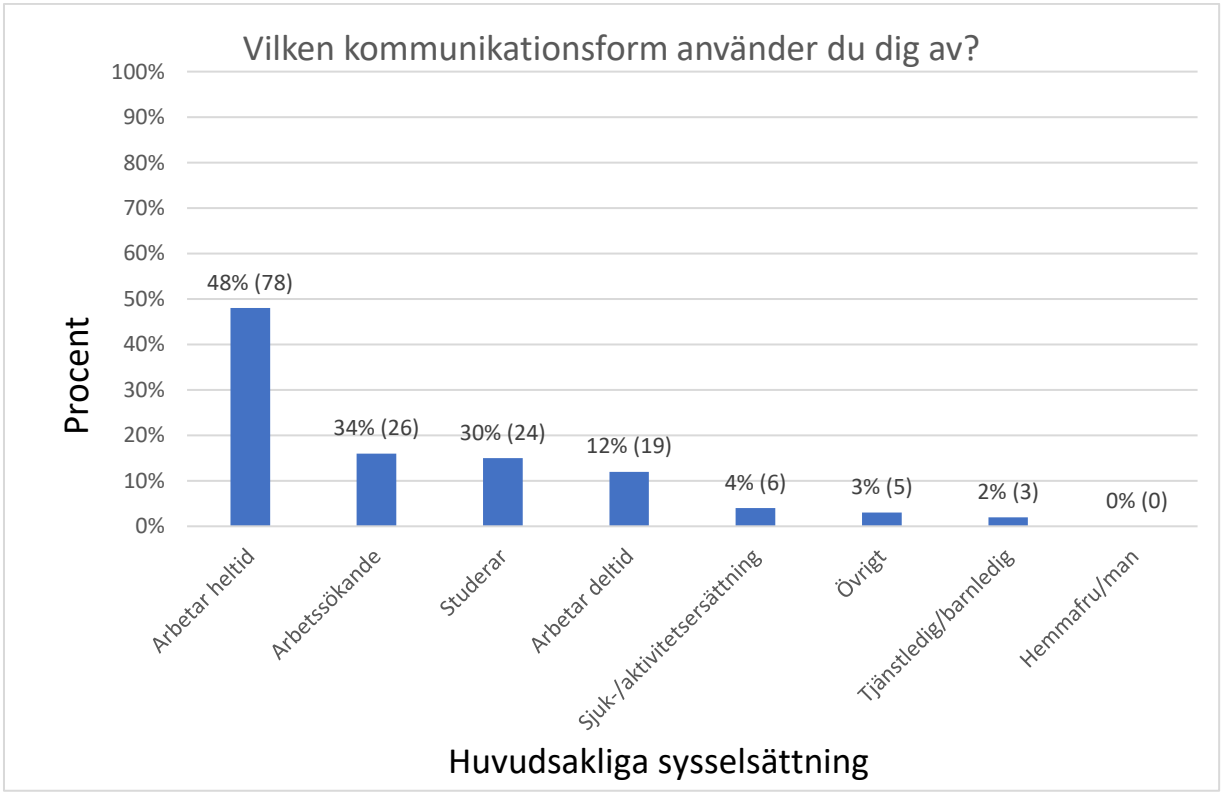
Som en uppföljningsfråga till föregående fråga om ytterligare funktionsnedsättning har 21 respondenter angett olika funktionsnedsättning, Av dessa svarade 43% (9 respondenter) ”synnedsättning”, 24% (5 respondenter) svarade ”psykisk funktionsnedsättning” och 10% (2 respondenter) svarade ”rörelsenedsättning”. Ett fåtal respondenter (<5%) svarade olika funktionsnedsättning som hade huvudvärk, migrän, dyslexi, polycystiskt ovarialsyndrom, asperger eller förvärvad balansdysfunktion.

Fråga 13. ”Har du erfarenhet från tidigare arbete?”

Alla respondenter (N=127) har svarat på frågan. Cirka 98% (124 respondenter) svarade ”Ja” och 2% (3 respondenter) svarade ”Nej”.

Figur 5 visar olika sysselsättning som respondenter har angett.

Fråga 14.



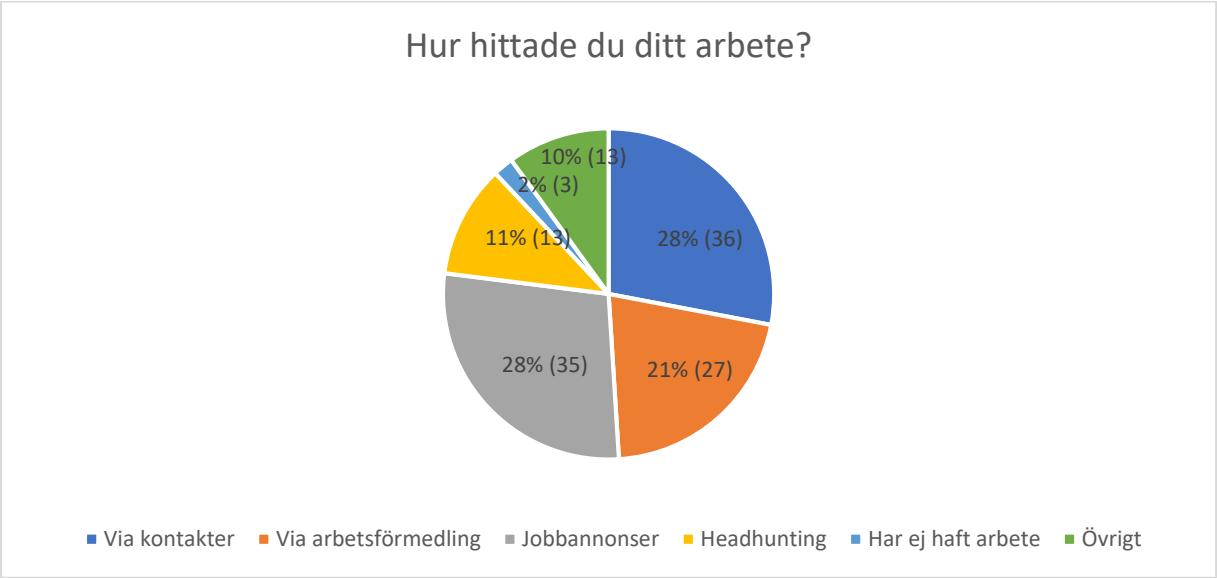
Figur 5. Respondenternas svar på fråga 14. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Fråga 15. ”Om du är arbetslös nu, i så fall hur länge har du varit utanför arbetsmarknaden?”

Endast 39 respondenter har svarat på frågan. Cirka 54% (21 respondenter) svarade ”Mer än ett år” och 49% (19 respondenter) svarade ”Mindre än ett år”.

Figur 6 visar olika tillvägagångssätt som respondenter har angett.

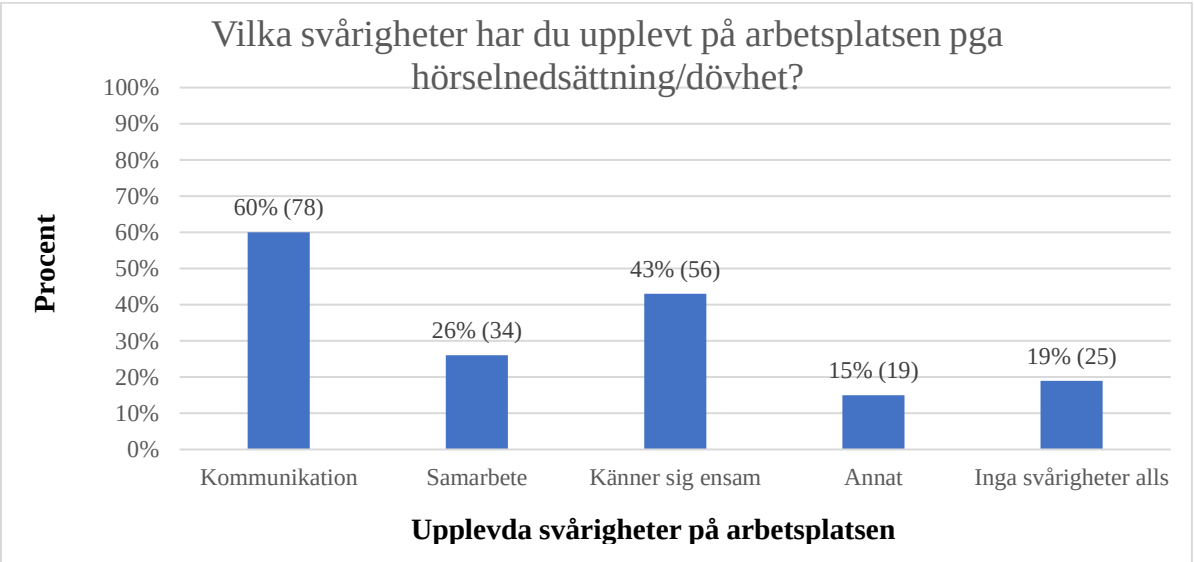
Fråga 16.



Figur 6. Respondenternas svar på fråga 16. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Figur 7 visar olika svårigheter på arbetsplatsen som respondenter har angett.

Fråga 17.



Figur 7. Respondenternas svar på fråga 17. Siffror inom parentes: Antal respondenter.

Fråga 18. ”Har du informerat tidigare eller nuvarande arbetsgivare om din hörselnedsättning/dövhet?

Alla respondenter (N=127) har svarat på frågan. Cirka 84% (107 respondenter) har svarat ”Ja”, 14% (18 respondenter) har svarat ”Nej” och 2% (3 respondenter) har ej haft arbete tidigare.

I tabell 2 redovisas **(fråga 19-24)**

Tabell 2. Frågor om upplevd diskriminering

Fråga	Ja (%)	Nej (%)	Vet ej (%)
Fråga 19. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet inte fått ett arbete som du sökt och som du hade tillräckliga meriter för?”	82 (65)	26 (20)	19 (15)
Fråga 20. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet blivit förbi-gången när du sökt avancemang på ditt arbete?”	69 (54)	36 (28)	22 (17)
Fråga 21. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet blivit be-handlat på ett osakligt sätt vid lönesättning?”	51 (40)	45 (35)	31 (24)
Fråga 22. ”Har du upplevt att chefer eller arbetskamrater mobbat, trakasserat eller kränkt dig för att du har en hörselnedsättning/dövhet?”	39 (31)	79 (62)	9 (7%)
Fråga 23. ”Finns det riktlinjer, rutiner och aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande särbehandling på ditt arbete?”	84 (66)	22 (17)	21 (17)
Fråga 24. ”Upplever du att du själv någon gång blivit diskriminerad eller negativt sär-behandlad av din arbetsgivare på grund av din hörselnedsättning/dövhet?”	60 (47)	57 (45)	10 (8)

Respondenternas inlägg

28 respondenter (21%) av totalt 127 svarade på fråga 25 (se Bilaga 3). 15 av de respondenter som ville tillägga något var negativa gentemot upplevelser på arbetsmarknaden. De flesta inläggen visade att respondenterna tycker att det finns diskriminering på deras arbetsplatser, men vissa upplever ej detta pga teckenspråkiga miljöer. 5 respondenter som svarat på denna fråga tycker att arbetsgivare ej erbjuder tolktjänster alls. 3 respondenter har även nämnt okunskap hos arbetsgivare.

5.3 Statistisk analys

Chi-square användes för att kunna pröva hypotes genom att jämföra de observerade värden med de förväntade värdena om nollhypotesen stämmer eller ej.

Den första specifika frågeställningen om det finns några skillnader i upplevd diskriminering som beror på kön, ålder, utbildningsnivå och födelseland kan besvaras genom att undersöka svaren på fråga 19. Det var 21 personer som svarat ”Vet ej” och dessa svar togs ej med i analysen.

5.3.1 Jämförelse mellan könen

I tabell 3 redovisas **(fråga 1 & 19)**

Tabell 3. Korstabell med kön och fråga 19

Fråga 19. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet inte fått ett arbete som du sökt och som du hade tillräckliga meriter för?”		Nej	Ja	Total
Kvinna	Antal (%)	18 (24)	57 (76)	75 (100)
	% inom fråga 19	69%	70%	69%
Man	Antal (%)	8 (24)	25 (76)	33 (100)
	% inom fråga 19	31%	30%	31%
Total	Antal (%)	26 (24)	82 (76)	108
	% inom fråga 19	100%	100%	100%

En korstabell sammanställdes med variabeln kön och fråga 19. Det råder inget samband alls mellan kön och upplevd diskriminering enligt fråga 19. Värdet för signifikansnivå är väldigt högt där p-värde: 0.978 vilket ska innebära att det är slumpmässigt.

5.3.2 Jämförelse mellan utbildningsnivåer

I tabell 4 redovisas **(fråga 4 & 19)**

Tabell 4. Korstabell med utbildningsnivå och fråga 19

Fråga 19. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet inte fått ett arbete som du sökt och som du hade tillräckliga meriter för?”		Nej	Ja	Total
Gymnasieexamen eller motsvarande	Antal (%)	10 (20)	40 (80)	50 (100)
	% inom fråga 19	40%	51%	48%
Eftergymnasial eller motsvarande	Antal (%)	15 (28)	39 (72)	54 (100)
	% inom fråga 19	60%	49%	52%
Total	Antal (%)	25 (24)	79 (76)	104
	% inom fråga 19	100%	100%	100%

I detta fall undersöktes samband mellan utbildningsnivåer och svaren på fråga 19 i enkäten med hjälp av en korstabell i SPSS. De som hade uppgett ”Grundskola eller motsvarande” sorterades bort från den här korstabellen på grund av att de var för få.

En korstabell sammanställdes med variabeln utbildningsnivå och fråga 19. Det finns inga skillnader mellan utbildningsnivåer och frågan 19 eftersom värdet för signifikansnivå är högt: $p = 0.354$.

5.3.3 Jämförelse mellan åldersgrupper

I tabell 5 redovisas **(fråga 4 & 19)**

Tabell 5. Korstabell med utbildningsnivå och fråga 19

Fråga 19. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet inte fått ett arbete som du sökt och som du hade tillräckliga meriter för?”		Nej	Ja	Total
18-40	Antal (%)	13 (20)	52 (80)	65 (100)
	% inom fråga 19	50%	63%	60%
>41	Antal (%)	13 (30)	31 (70)	44 (100)
	% inom fråga 19	50%	37%	40%
Total	Antal (%)	26 (24)	83 (76)	109
	% inom fråga 19	100%	100%	100%

Alla över 40 år placerades i en grupp och personer under 40 år i annan grupp; ”18-40 år” och ”>41”. Inga respondenter var äldre än 65 år.

En korstabell sammanställdes med variabeln åldersgrupp och fråga 19. Det råder i princip inga samband alls mellan åldersgrupper och upplevd diskriminering i fråga 19. Värdet för signifikansnivå är högt där p = 0.251 vilket innebär att det är ganska slumpmässigt.

5.3.4 Jämförelse mellan födelseland

I tabell 6 redovisas **(fråga 3 & 19)**

Tabell 6. Korstabell med födelseland och fråga 19

Fråga 19. ”Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet inte fått ett arbete som du sökt och som du hade tillräckliga meriter för?”		Nej	Ja	Total
Född i Sverige	Antal (%)	18 (24)	57 (76)	75 (100)
	% inom fråga 19	69%	70%	69%
Född i annat land i Europa	Antal (%)	8 (25)	24 (75)	32 (100)
	% inom fråga 19	31%	30%	31%
Totalt	Antal (%)	26 (24)	82 (76)	108
	% inom fråga 19	100%	100%	100%

De som är födda utanför Europa blev sorterad bort från korstabellen. Det var för få personer som svarade på detta alternativ ”Född utanför Europa”.

En korstabell sammanställdes med variabel födelseland och fråga 19. Det råder i princip inga samband alls mellan födelseland och upplevd diskriminering i fråga 19. Värdet för signifikansnivå är väldigt högt där p= 0.912 vilket skulle innebära att det är slumpmässigt.

6. Diskussion

6.1 Metoddiskussion

Med hjälp av vetenskapliga artiklar gavs det en helhetsbild om döva/hörselskadade på arbetsmarknaden, om dövhet och hörselnedsättning samt vilka hjälpmedel i arbetslivet som bidrar till goda arbetsmöjligheter inför anställning.

David och Sutton (2016) hävdar i sin bok att en kvantitativ studie har två grundläggande byggstenar, datainsamling och analys av data. Detta är en objektiv metod som inte bara handlar om att samla in data, utan också kunna hitta orsakssamband för att kunna generalisera resultat från den populationen som man har undersökt. Kvantitativa studier byggs på data som är generaliserbar i motsats till kvalitativ studier som lägger fokus på sociala biten och interaktioner.

6.1.1 Val av metod

Den grundläggande tanken med denna studie var att ha en metod som kan ge resultat för att kunna dra slutsatser om döva/hörselskadade personer i den svenska arbetsmarknaden. Vid val av metod valdes en enkätundersökning eftersom det är mer tids- och kostnadseffektivt jämfört med en intervjustudie. Framförallt när man ska hantera större mängder information från personer som dessutom kan vara utspridda geografiskt i landet. Det finns ingen kontroll över spridningen och enkäten passar inte för alla målgrupper. Enkäter är ofta enkla att analysera för att kunna få en generell bild av målpopulation. Man kan snabbt få ett stort antal svar på enkäten. Det kan reducera risker för partiskhet eftersom frågorna enbart ställs till alla tillfrågade och det finns ingen mellanhand som kan misstolka informationen som den tillfrågade ger. En enkät upplevs oftast inte lika påträngande om man jämför med intervjuer ansikte mot ansikte. Nackdelen är att enkäten skickas ut via webben vilket kan medföra att svarsfrekvensen kan bli låg. Dessutom har man inte möjlighet att tränga in djupare i svaren och då går man miste av nyanserna i svaren.

Enkäten kan besvara frågeställningarna i studien så att syftet uppnås. Det är viktigt att nå målpopulation som man vill undersöka, och det fanns i en Facebook-grupp för hörselskadade som fokuserar enbart om arbete. Syftet är att undersöka hur döva/hörselskadades ställning på arbetsmarknad ser ut idag. Med hjälp av den här länken (Google formulär) https://www.google.se/intl/sv/forms/about/.

6.1.2 Urvalsdiskussion

Det var 129 respondenter som deltog i enkäten och svarade på alla frågor. Gruppen bestod av 87 kvinnor (67%), 40 män (31%) och 2 icke-binär personer (2%), ett brett urval med respondenter i olika åldrar, utbildningsnivåer, kön och ställning på arbetsmarknaden. Men det var väldigt få icke-binär personer vilket gjorde att de blev exkluderad och det blev 127 respondenter istället. Alla under 65 år fick möjlighet att delta i enkäten utom dövblinda personer som exkluderades på grund av brist på vetenskapliga artiklar om dövblindhet i arbetslivet. Enkäten inkluderar endast respondenter som har hörselnedsättning eller dövhet. Den aktuella Facebook-gruppen handlar om lediga arbete vilket passar bra för denna studie. Facebook-gruppen omfattar troligen inte bara arbetslösa personer utan det kan också finnas arbetstagare, personer som studerar eller är sjukskrivna bland annat. Det är troligt att en del personer som har fått arbete finns kvar i Facebook-gruppen. Tanken var att ju fler svar desto bättre validitet kommer det vara i denna studie så att den speglar verkligheten och informationen går att generalisera.

6.1.3 Validitet och reliabilitet

Gällande validitet ska man veta att man mäter rätt som t.ex relevanta frågor i enkäten till studien. Reliabilitet handlar om att pröva tester återigen för att se om man får samma resultat. Studiens validitet är aldrig säker eftersom enkäten hade några felkällor som kan påverka insamling av data. Vissa frågor i enkäten kanske bör omformuleras så att det blir mer lättläst för respondenter. Reliabilitet i studien är svår att bedöma eftersom man kan få ett annat resultat om enkäten ges till andra respondenter utanför den här Facebook-gruppen. Språket i enkäten ska gå att förstå och det innehöll ej slang eller dialektala ord som eventuellt kan orsaka missförstånd för respondenter. Respondenter har även fått ett annat informationsbrev på svenskt teckenspråk för att en del personer har teckenspråket som sitt modersmål. Antalet frågor bör ej vara mer än 24 stycken frågor annars kan det leda till förminskad svarsfrekvens.

Enkäten delades ut via denna Facebook-grupp men författaren till studien upptäckte sent att det fanns en risk för att enkäten även kunde nå ut till personer som befann sig i arbetsmarknad utanför Sverige. Detta kan ha påverkat validiteten.

6.1.4 Felkällor

Frågorna i enkäten kan ha orsakat missuppfattning, exempelvis i fråga om vilka språk som respondenter behärskar. Det visade sig att enbart 31% (N=41) svarade ”Svenska i skrift” vilket kan bli lite förvirring för att alla har tagit examen från gymnasiet och universitet. Då bör man kunna behärska svenska i skrift vid det laget. Det kan bero på att författaren till studien borde rangordna alla alternativ för att respondenter kan ha missat eller tappat intresse vid dessa sista alternativ i varje fråga.

Angående inklusions- och exklusionskriterier har författaren till studien missat att man bör exkludera personer som ej bor i Sverige, det vill säga att de kan ha jämfört med arbetsmarknad i något annat land som t.ex Norge eller Danmark. Detta kan på så sätt påverka studiens validitet och reliabilitet.

Samtidigt bör man ha i åtanke att frågorna kopplade till diskriminering har fått några respondenter att bli lite förvirrade för att det var inte lättläst.

Några respondenter har svarat ”Arbetar heltid” eller ”Arbetar deltid” på frågan 14. Samtidigt har de även svarat på fråga 15 som följdfråga till arbetslösa respondenter. Frågan 15 är ej obligatorisk fråga och då kan man hoppa över frågan. Det kan bero på missförstånd. De respondenterna kanske har trott att frågan 15 var obligatorisk.

Vid formulering av frågorna 7 och 8, har författaren till studien skrivit ”hörhjälpmedel” vilket kan få respondenter att tolka fritt. Eftersom att hörhjälpmedel handlar om olika slags hörapparater och omfattar även arbetshjälpmedel som exempelvis, streamer eller bild-/texttelefon. Egentligen var det menat att det ska handla enbart om olika slags hörapparater och inkluderar ej arbetshjälpmedel när det kommer till frågorna 7 och 8. Som tur har författaren till studien gett olika fasta alternativ som var enbart om olika slags hörapparater och exkluderat arbetshjälpmedel. Detta kan få respondenter att tolka på det sättet och svara på nästa fråga om hörhjälpmedel som de tror fortfarande att det handlar om hörapparater. Men samtidigt kan dessa två frågor fortfarande påverka trovärdigheten på grund av felformulering.

Utöver detta kan frågan 10 på så sätt vara till nytta eftersom att respondenter fick svara vad för arbetshjälpmedel som de använder på sina arbetsplats. Då kan man utgå från denna fråga om hur många som använder arbetshjälpmedel och exkludera olika slags hörapparater.

Den fjärde frågeställning som ska besvaras med hjälp av frågan 17 men författaren till studien borde förtydligat med det eftersom att man vet ej om respondenter upplever svårigheter vid kommunikation med eller utan hörhjälpmedel/arbetshjälpmedel.

6.2 Resultatdiskussion

Med hjälp av enkäten har det visat hur det ser ut i dagsläget och även besvarat på studiens fyra frågeställningar.

Hur stor andel av personer med hörselnedsättning/dövhet som använder olika slags hörapparater alternativt arbetshjälpmedel på arbetsplatsen?
Den här frågeställning har besvarats genom frågan 8 och 10 från enkäten där alla respondenter fick svara om de använder olika slags hörapparat eller arbetshjälpmedel på deras arbetsplats. Först och främst är det viktigt att poängtera respondenternas svar om de använder olika slags hörapparater överhuvudtaget. Samtidigt ska man ha i åtanke att respondenter kan ha olika slags hörapparater i olika öron.

Frågan 7 beskriver om hur många som använder hörhjälpmedel överhuvudtaget vilket har det visat att nästan hälften av respondenterna använder ej något slags av hörapparat. Däremot har nästan en tredjedel svarat att de använder hörapparater och drygt en femtedel av respondenterna har uppgett att de använder cochleaimplantat. En liten andel använder ”benförankrad hörapparater” och en respondent svarade ”auditiva hjärnstamsimplantat”. Alltså är det nästan hälften av respondenterna som använder ej hörhjälpmedel och över hälften av respondenterna har ett behov av det.

Respondenternas svar på frågan 8 ”Behöver du använda ditt hörhjälpmedel när du arbetar?” visar att mer än hälften av respondenterna behöver använda hörhjälpmedel i deras arbetsliv. Som författaren till studien har förklarat att begreppet hörhjälpmedel under rubriken ”Felkällor” som kunde gett respondenter att tolka fritt. Därför har dessa fasta alternativ på föregående fråga gjort att respondenter kan tro fortfarande att det handlade bara om olika slags hörapparater. Det är 76 av 127 personer med hörselnedsättning/dövhet som använder hörhjälpmedel, möjligtvis olika slags hörapparater som de kanske har uppfattat. Men det är inte säker resultat men man kan utgå från det som det är.

Angående arbetshjälpmedel på arbetsplats som författaren till studien har gett olika fasta alternativ på fråga 10. Det har visat att en liten andel har uppgett att de ej behöver arbetshjälpmedel på deras arbetsplats samt att vissa respondenter ej fick möjlighet att använda något av det på grund av deras nuvarande eller tidigare arbetsgivare. Alltså är det många respondenter som har ett behov av det på deras arbetsplats samt att en femtedel av respondenterna som använder ej arbetshjälpmedel.

Svaret på första frågeställning är att 77 av 127 döva/hörselskadade använder olika slags hörapparater samt att 100 av 127 respondenter använder arbetshjälpmedel på arbetsplatsen.

Är det några skillnader i upplevd diskriminering på arbetsmarknaden hos hörselskadade/döva beroende på kön, utbildningsnivå, ålder och födelseland?
Författaren till studien har gjort några jämförelser med kön, åldersgrupper, utbildningsnivåer och födelseland för att se om det fanns några skillnader i resultat beroende på varför de respondenter fick ej arbete som de hade tillräckliga meriter för (Fråga 19). Men författaren till studien har inte gjort en bortfallsanalys genom att jämföra sitt material med populationen i stort då möjlighet ej har funnits. Det fanns inte någon signifikant skillnad mellan könen, åldersgrupper, utbildningsnivåer eller födelseland, vilket kunde ha varit en faktor som kan ha påverkat möjlighet att få anställning.

Vilka arbetshjälpmedel använder mest på deras arbetsplatser?
Hörselskadade och döva använder mest tolktjänster och bild-/texttelefon som arbetshjälpmedel på deras arbetsplatser.

Hur stor andel har upplevt svårigheter vid kommunikation på arbetsplatsen?
Mer än hälften av alla respondenter upplever svårigheter vid kommunikation på sina arbetsplatser.

6.3 Reflektion över Hållbar Utveckling

Av artikel 27 i Konventionen (2008) har personer med funktionsnedsättning rätten till arbete med lika villkor. De ska kunna ha möjlighet till anställningen och inte bli diskriminerad på grund av deras funktionsnedsättning. De ska även kunna utnyttja möjligheten till arbetsförmedling och vidareutbildning.

Personer med funktionsnedsättning bör få lika chanser som hörande personer vid anställning. För att dessa individer ska kunna etableras på arbetsmarknaden ska deras arbetsgivare ge en rättvis bedömning utifrån deras kompetens eller arbetsförmåga istället för deras funktionsnedsättning. Om döva/hörselskadade anser att deras arbetsförmåga kommer påverkas på grund av t.ex taltelefoni eller något liknande har de rätt att använda arbetshjälpmedel som kan underlätta deras arbetsliv. Arbetsgivaren har ansvar att öka tillgänglighet på arbetsplatsen för dem.

7. Konklusion och implikationer

Respondenter i denna studie är väldigt få jämfört med allmänheten och resultatet visar huruvida döva/hörselskadades ställning på den svenska arbetsmarknaden ser ut i dagsläget utifrån en Facebook-grupp. Med hjälp av denna kvantitativa enkäten har resultatet visat att personer med hörselnedsättning/dövhet har upplevt diskriminering för att de fick ej arbete som de sökt och som de hade tillräckliga meriter för. Trots att det indikeras inga skillnader mellan könen, utbildningsnivåer, åldersgrupper och födelseland. Dessutom har det visat också att många respondenter använder olika slags hörapparater och arbetshjälpmedel som kan vara nytta till deras arbetsliv.

Denna studie kan leda till fortsatt forskning om döva/hörselskadade och hur deras funktionsnedsättning påverkar deras arbetsliv. Det finns väldigt få relevanta studier som har utfört i Sverige och därför behövs det nyare studier i framtiden.

8. Referenser

Arbetsmiljöverket. (u.å.). *Tillgänglig arbetsmiljö*. Hämtad 2022-05-13, från https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/en-tillganglig-arbetsmiljo/?hl=funktionsneds%C3%A4ttning

Bowe, G. F., McMahon, T. B., Chang, T., & Louvi, I. (2005). Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project. *Work,* 25(1), 19-25.
https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.ub.gu.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=0e6c51a6-898b-4a96-8944-7110c2ad9bcd%40redis

David, M., & Sutton, C. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod.* Studentlitteratur.

Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.). *Bristande tillgänglighet*. Hämtad 2022-05-13, från https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/bristande-tillganglighet-ar-diskriminering

Diskrimineringsombudsmannen. (29 september 2021). Diskrimineringslagen, från
https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen#Kap1paragraf4diskrimineringsformer

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2008), Ds 2008:23, Stockholm: Socialdepartementet.
https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2008/04/ds-200823/

Garberoglio, C. L., Palmer, J. L., Cawthon, S., & Sales, A. (2019) Deaf People and Employment in the United States: 2019. *Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Special Education Programs, National Deaf Center on Postsecondary Outcomes.*

https://www.nationaldeafcenter.org/sites/default/files/Deaf%20People%20and%20Employment%20in%20the%20United%20States_%202019%20(7.26.19)(ENGLISH)(WEB).pdf

Hua, H. Anderzén-Carlsson, A. Widén, S. Möller, C & Lyxell, B. (2015) Conceptions of working life among employees with mild-moderate aided hearing impairment: A phenomenographic study. *International Journal of Audiology, 54*(11), 873-880. Http://doi.org/10.3109/14992027.2015.1060640

Hörselskadades Riksförbund. (2020, 24 februari). *Dags för jämlik CI-vård i hela landet, anser HRF.* https://hrf.se/nyheter/jamlik-ci-vard-i-hela-landet-kraver-hrf/

Hörselskadades Riksförbund. (2006) *Det går väl ganska bra?* https://hrf.se/app/uploads/2016/06/rapport06.pdf

Hörselskadades Riksförbund. (2018, 19 oktober). *Endast audionomer bör få prova ut hörapparater, kräver HRF.* https://hrf.se/nyheter/endast-audionomer-bor-fa-prova-ut-horapparater-kraver-hrf/

Hörselskadades Riksförbund. (2017). *Hörselskadade i siffror 2017.* https://hrf.se/app/uploads/2016/06/Hsk_i_siffror_nov2017_webb.pdf

Jung, D., & Bhattacharyya, N. (2012). Association of hearing loss with decreased employment and income among adults in the United States. *Annals of Otology, Rhinology & Laryngology, 121*(12), 771-775. http://doi.org/10.1177/000348941212101201

Järvelin, M. Mäki-Torkko, E. Sorri. M. Rantakallio, P. (1997) Effect of Hearing Impairment on Educational Outcomes and Employment up to the Age of 25 Years in Northern Finland, British Journal of Audiology, 31:3, 165-175. Http://doi.org/10.3109/03005364000000019

Kelly, R. R., Quagliata, B. A., DeMartino, R., & Perotti, V. (2016) 21st-Century Deaf Workers: Going Beyond "Just Employed" to Career Growth and Entrepreneurship. I M. Marshark., V.

Lampropoulou., & E. Skordilis. (Red.), *Diversity in Deaf Education.* (s. 473-504). New York, NY: Oxford University Press.

Http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190493073.003.0017

Kyle, F. Harris, M. (2010) Predictors of reading development in deaf children: a 3-year longitudinal study. *Journal of experimental child psychology, 107*(3), 229-243.

Http:///doi.org/10.1016/j.jecp.2010.04.011

Perkins-Dock, R. E., Battle, T. R., Edgerton, J. M., & Neill, J. N. (2015). A Survey of Barriers to Employment for Individuals who are Deaf. *JADARA*, 49(2).

Http://nsuworks.nova.edu/jadara/vol49/iss2/3

Punch, R. Hyde, M., & Power, D. (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education, 12*(4), 504-517.

Http://doi.org/10.1093/deafed/enm011

Rydberg, E. Gellerstedt, L & Danemark, B. (2010) The Position of the Deaf in The Swedish Labor Market. *Gallaudet University Press, 155*(1), 68-77.

http://doi.org/10.1353/aad.0.0130

Schley, S., Walter, G. G., Weathers, R. R., Hemmeter, J., Hennessey, C. J., & Burkhauser, V. R. (2011). Effect of Postsecondary Education on the Economic Status of Persons Who Are Deaf or Hard of Hearing. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education,* 16(4), 524-536.

http://doi.org/10.1093/deafed/enq060

SFS 2002:585 *Arbetsmiljöverket* https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/#5

SOU 2006:29 *Teckenspråk och teckenspråkiga. Kunskap- och forskningsöversikt. Delbetänkande av utredningen Översyn av teckenspråkets ställning.*

https://www.regeringen.se/49b6ab/contentassets/f67e90bf3e3d4fa58dd13abe3fb46e66/tecken sprak-och-teckensprakiga-kunskaps--och-forskningsoversikt-sou-200629

Stokar, H. Orwat, J (2018). Hearing Managers of Deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry. *American Annals of the Deaf, 163*(1), 13-34. Http://doi.org/10.1353/aad.2018.0009

Statistiska centralbyrån (2020) *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning,* 2019. Hämtad från 2022-05-13 https://www.scb.se/contentassets/cc3fe0436677446aae7b1ba19729c6a2/am0503_2021a01_br_am78br2101.pdf

Lieu, J. E. (2013). Unilateral hearing loss in children: speech-language and school performance. *B-ENT*, Suppl 21, 107-115. Hämtad 2022-06-08 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4382076/

Sveriges Dövas Riksförbund (2021, 6 december). *Dövas möjligheter i arbetslivet – SDR anser och kräver.* https://sdr.org/reformera-tolktjansten/dovas-mojligheter-i-arbetslivet-sdr-anser/

Sveriges Dövas Riksförbund (u.å) *Vad innebär det att vara döv?* https://sdr.org/question/vad-innebar-det-att-vara-dov/

Världshälsoorganisation (WHO). (2021). *Deafness and hearing loss*. Hämtad 2021-04-01, https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss

Walter, G. G., & Dirmyer, R. (2013). The Effect of Education on the Occupational Status of Deaf and Hard of Hearing 26-to-64-Year-Olds. *American Annals of the Deaf,* 158(1), 41-49. http://doi.org/10.1353/aad.2013.0014

Woodcock, K., & Jason, D. (2008). Educational attainment, labour force status and injury: a comparison of Canadians with and without deafness and hearing loss. *International Journal of Rehabilitation Research, 31*(4), 297-304.

http://doi.org/10.1097/MRR.0B013E3282FB7D4D

9. Bilagor

Bilaga 1 – Informationsbrev

Enkät: Utmaningar för personer med hörselnedsättning/dövhet

2022-03-01

Jag heter Yacqub Mohamed som går termin 6 på audionomprogrammet på Göteborgs universitet och ska göra en studie för kandidatuppsats.

Syften med studien är att kartlägga upplevelsen av diskriminering inom i arbetsmarknaden i Sverige hos personer med hörselskada eller dövhet.

Frågorna i enkäten inleds med en del generella frågor om kön, ålder, jobb etc. Enkäten innehåller också frågor kopplad till hörselnedsättning/dövhet och andra typer av andra funktionshinder, användning av olika hjälpmedel, frågor kopplad till arbete och sysselsättning samt frågor kopplad till upplevd diskriminering inom arbetsmarknaden.

Enkäten består av 26 frågor och det tar ca 15-20 minuter på att besvara dessa frågor.

Fråga om samtycke och webbenkäten kommer skickas ut på Google Formulär till alla medlemmar i denna slutna Facebook-grupp för lediga jobb för döva/hörselskadade/dövblinda.

Möjliga risker är att den kan väckas starka känslor när det kommer till frågor om upplevd diskriminering.

Jag skulle vara tacksam om du kan svara på min enkät. Alla som är mellan 20 och 65 år är välkomna att delta i studien.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Ni kommer vara anonyma såfort när ni har skickat in era svar. Jag vill ha Ditt svar senast fredag den :e Mars. Ni kan även få se mitt färdiga arbete genom att kontakta mig.

Tack för din medverkan!

Kontakt information till mig: Yacqub1999@hotmail.com eller via Messenger.

Mina handledare:

Docent André Sadeghi (Andre.sadeghi@neuro.gu.se)
Docent Lennart Magnusson (Lennart.magnusson@neuro.gu.se)

Bilaga 2 – Informerat samtycke

Jag har fått skriftlig information om projektet ”Döva/hörselskadade människor på arbetsmarknaden” och jag är nöjd med den beskrivning jag har fått. Om jag har ytterligare frågor vet jag att jag när som helst kan kontakta de personer som leder projektet.

Jag förstår hur min medverkan i studien kommer att gå till. Jag bekräftar att mitt deltagande är frivilligt. Jag vet att jag när som helst kan avbryta mitt deltagande utan att ange något skäl och att detta inte kommer att påverka mina möjligheter till vård i framtiden.

Jag är medveten om att resultaten av studien kommer att användas till en uppgift som är en del av en universitetsutbildning, men att inga data kommer att kunna härledas direkt till min person samt att allt material kommer att bearbetas och förvaras på ett betryggande sätt, allt enligt gällande lagstiftning. Jag förstår att detta inte innebär några kostnader för mig.

Genom att gå vidare till enkäten och besvara frågor lämnar jag mitt samtycke att delta i studien.

Bilaga 3 – Formulär

1. *Ange ditt kön:*

- Man
- Kvinna
- Icke-binär

2. *Vilket år är du född?*

---

3. *Var är du född? (OBS! Kryssa bara för ett alternativ)*

- *Född i Sverige*
- *Född i annat land i Europa*
- *Född utanför Europa*

4. *Vilken är din högsta avslutade utbildning?*

- Grundskola eller motsvarande
- Gymnasieexamen eller motsvarande
- Eftergymnasial utbildning (högskola/universitet)

Del 2: Frågor om Hörsel, Hjälpmedel och kommunikation

5. *Har du en hörselnedsättning?*

- Ja
- Nej

6. *Vilken grad av hörselnedsättning upplever du?*

- Lätt hörselnedsättning
- Måttlig hörselnedsättning
- Svår hörselnedsättning
- Döv

7. *Använder du hörhjälpmedel?* ***Flerval***

- Använder ej hörhjälpmedel
- Hörapparat
- Cochlea implantat
- Benförankrad hörapparat
- Övrigt…….

8. *Behöver du använda ditt hörhjälpmedel när du arbetar?*

- Ja
- Nej

9. *Vilken kommunikationsform använder du dig av?* ***Flerval***

- Talad svenska
- Svenskt teckenspråk
- Annat talat språk
- Annat teckenspråk
- Tecken som stöd till tal (TSS, TAKK eller liknande)

10. *Vilka arbetshjälpmedel använder du?* ***Flerval***

- Bildtelefon/texttelefon
- Samtalsförstärkare
- Varseblivning (Blinkande ljus, dörrklocka etc.)
- Ringsignalförstärkare (Telefonsignal)
- Streamer
- Kommunikationssystem (FM-system)
- Tolkservice
- Behöver inget arbetshjälpmedel
- Fick ej möjlighet att använda arbetshjälpmedel pga min tidigare eller nuvarande arbetsgivare
- Övrigt……

Del 3: Frågor om andra typer av funktionsnedsättningar

11. *Har du en ytterligare funktionsnedsättning?*

- Ja
- Nej

12. *Om ja, vilken slags av funktionsnedsättning?* ***Flerval***

- Synnedsättning
- Rörelsehinder
- Psykisk funktionsnedsättning
- Annat……

Del 4: Frågor om arbetsmarknad

13. *Har du erfarenhet från tidigare arbete?*

- *Ja*
- *Nej*

14. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning? ***Flerval***

- Arbetar heltid
- Arbetar deltid
- Tjänstledig/barnledig
- Studerar
- Sjuk-/aktivitetsersättning (förtidspension)
- Arbetssökande
- Hemmafru/man
- Annat

15. Om du är arbetslös, isåfall hur länge har du varit utanför arbetsmarknaden?

- Mindre än ett år
- Mer än 1 år

16. Hur hittade du ditt tidigare eller nuvarande arbete?

- Via kontakter (Vänner, släktingar etc.)
- Via arbetsförmedling
- Jobbannonser
- Blivit rekryterad av någon (Headhunting)
- Har ej haft arbete tidigare
- Övrigt……..

17. Vilka svårigheter har du upplevt på arbetsplatsen pga hörselnedsättning/dövhet? ***Flerval***

- Kommunikation
- Samarbete
- Känner sig ensam
- Annat……
- Inga svårigheter alls

18. Har du informerat tidigare eller nuvarande arbetsgivare om din hörselnedsättning?

- Ja
- Nej
- Har ej haft arbete tidigare

19. Har du upplevt att du på grund av din hörselnedsättning/dövhet inte fått ett jobb som du sökt och som du hade tillräckliga meriter för?

- Ja
- Nej
- Vet ej

20.Har du upplevt att du pga din hörselnedsättning/dövhet blivit förbigången när du sökt avancemang på ditt arbete?

- Ja
- Nej
- Vet ej

21. Har du upplevt att du pga din hörselnedsättning/dövhet blivit behandlat på ett osakligt sätt vid lönesättning?

- Ja
- Nej
- Vet ej

22. Har du upplevt att chefer eller arbetskamrater mobbat, trakasserat eller kränkt dig pga att du har en hörselnedsättning/dövhet?

- Ja
- Nej
- Vet ej

23. Finns det riktlinjer, rutiner och aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande särbehandling på ditt arbete?

- Ja
- Nej
- Vet ej

24. Upplever du att du själv någon gång blivit diskriminerad eller negativt särbehandlad av din arbetsgivare pga din hörselnedsättning/dövhet?

- Ja
- Nej
- Vet ej

25. Är det något som du vill tillägga?

_____

_____

_____

_____

26. Vill du ta del av resultaten när undersökningen är slutförd?

- Ja
- Nej

Om du svarar JA, ange din e-post adress.

……
…….

Du har nu slutfört enkäten. Tack så mycket för att du deltog. Enkäten är färdig att skicka.