

## **Liten blev stor**

En undersökning om arbetslivs- och sysselsättningssituationen hos före detta elever vid Svenska skolan för synskadade

Ann-Catrin Tylli

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Det sociala området
Identifikationsnummer:	3849
Författare:	Ann-Catrin Tylli
Arbetets namn:	Liten blev stor En undersökning om arbetslivs- och sysselsättningssituationen hos före detta elever vid Svenska skolan för synskadade
Handledare (Arcada):	Rut Nordlund-Spiby
Uppdragsgivare:	Svenska skolan för synskadade
<p>Sammandrag:</p> <p>Syftet med detta arbete är att undersöka arbetslivs- och sysselsättningssituationen hos före detta elever vid Svenska skolan för synskadade (SSS). Arbetet är ett projekterat examensarbete med Svenska skolan för synskadade, i Helsingfors, som uppdragsgivare. Undersökningen omfattar elever som gått i skolan någon gång mellan åren 1975-1990. I undersökningen deltog 21 respondenter. Frågeställningarna är följande: Hur ser situationen ut idag beträffande utbildning och sysselsättning för de före detta eleverna? Vilka är vägarna in i arbetslivet för personer med synnedsättning? Upplever personer med synnedsättning sig som en resurs eller börda i arbetslivet? Vad innebär mångfald i arbetslivet? Förekommer upplevelsen av diskriminering och hur motarbetas och förhindras uppkomsten av diskrimineringen? Den teoretiska referensramen består av de socialpedagogiska begreppen empowerment, mångfald och brukarmedverkan. Som forskningsmetod användes enkät innehållande både slutna och öppna frågor. Respondenterna kunde välja mellan två datainsamlingsmetoder, telefonintervju eller svar via nätet i enkätprogrammet Webropol. Resultaten visar att 14 % av respondenterna har heltidsjobb medan 52 % av respondenterna har frilansuppdrag. Ett viktigt stöd, på vägen in i arbetslivet, utgör intresseorganisationerna. Vidare visar resultaten att mångfalden i arbetslivet fungerar delvis. Nya datatekniska hjälpmedel som kompenserar synnedsättning har ökat jämlikheten på arbetsplatsen. Diskriminering på arbetsplatsen förekommer men en vilja att motarbeta och förhindra diskriminering ses också. Ännu finns en bit att gå innan mångfaldens motto – olika roller men lika värde – fullbordas inom arbetslivet.</p>	
Nyckelord:	Synskada, arbete, sysselsättning, specialskola, Svenska skolan för synskadade, mångfald, diskriminering
Sidantal:	54
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	13.12.2012

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social services
Identification number:	3849
Author:	
Title:	A study on the employment situation of former students at The Swedish School of Visually Impaired
Supervisor (Arcada):	Rut Nordlund-Spiby
Commissioned by:	Svenska skolan för synskadade (The Swedish School for Visually Impaired)
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this degree thesis is to examine the employment situation of former students at the Swedish School of Visually Impaired. The work is commissioned by the Swedish School for Visually Impaired in Helsinki. The research covers students that attended the school between the years 1975-1990. 21 respondents participated, which gives a good response rate of 72%. The research questions are: What is the situation today regarding education and employment for former students? What are the pathways into employment for people with visual impairment? Do people with a visual impairment see themselves as a resource or a burden at the workplace? What does diversity at the workplace mean? Are there any experiences of discrimination and how do we work against and prevent discrimination? The theoretical framework consists of empowerment, diversity and user participation. A survey study is used as research method. The survey consists of both closed and open questions. Respondents could choose between two methods for data collecting, a telephone interview or replying online via the survey program Webropol. The results show that 14% of the respondents are in full-time jobs while 52% are freelancers. The NGOs have an important role in supporting the visually impaired on the pathways into employment. The results also show that diversity at the workplace works partially. New technical aids compensate the visual impairment and increase equality. Discrimination in the workplace occurs, but a willingness to work against it and prevent it also appears. There is still some way to go before the motto of diversity- different roles but of equal value- is completed within the workplace.</p>	
Keywords:	Visual impairment, special school, employment, diversity, discrimination, The Swedish School for Visually Impaired
Number of pages:	54
Language:	Swedish
Date of acceptance:	13.12.2012

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>7</b>
1.1	Svenska skolan för synskadade.....	8
1.2	Skolans historik.....	9
1.3	Vad är synnedsättning.....	10
1.4	Syfte, frågeställningar och avgränsningar.....	11
<b>2</b>	<b>Tidigare forskning.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Teoretisk referensram.....</b>	<b>16</b>
3.1	Empowerment.....	17
3.1.1	<i>Idéhistoriska rötter.....</i>	<i>17</i>
3.1.2	<i>Empowerment som förhållningssätt.....</i>	<i>18</i>
3.1.3	<i>Empowerment och paternalism.....</i>	<i>19</i>
3.2	Mångfald.....	19
3.2.1	<i>Social och kulturell mångfald.....</i>	<i>20</i>
3.2.2	<i>Mångfald i arbetslivet.....</i>	<i>20</i>
3.2.3	<i>Diskriminering i arbetslivet.....</i>	<i>21</i>
3.3	Brukarmedverkan.....	22
3.3.1	<i>Argument som talar för brukarmedverkan.....</i>	<i>23</i>
3.3.2	<i>Olika möjligheter för brukare att organisera sig.....</i>	<i>24</i>
<b>4</b>	<b>Metod och genomförandet.....</b>	<b>25</b>
4.1	Val av forskningsmetod.....	25
4.2	Urval och datainsamlingsmetod.....	26
4.2.1	<i>Urval av respondenter.....</i>	<i>26</i>
4.2.2	<i>Datainsamling.....</i>	<i>26</i>
4.3	Bearbetning och analys av frågorna.....	28
4.3.1	<i>Analys och tolkning.....</i>	<i>28</i>
4.4	Reliabilitet och validitet.....	29
4.4.1	<i>Reliabilitet.....</i>	<i>29</i>
4.4.2	<i>Intern och extern validitet.....</i>	<i>30</i>
4.5	Etiska överväganden.....	30
<b>5</b>	<b>Resultat och analys.....</b>	<b>32</b>
5.1	Allmänna uppgifter.....	32
5.2	Boendeformen under skoltiden.....	33

5.3	Utbildning och placering i arbetslivet.....	34
5.3.1	<i>Högsta avlagda examen.....</i>	34
5.3.2	<i>Typ av arbetsförhållanden.....</i>	36
5.3.3	<i>Arbetsuppgifter .....</i>	37
5.4	Vägen in i arbetslivet .....	38
5.5	Mångfald i arbetslivet.....	39
5.5.1	<i>Synsättningsåtgärder som tillgång eller ett hinder i arbetslivet .....</i>	40
5.5.2	<i>Hur har du löst de arbetsmoment i ditt arbete som kräver syn? .....</i>	41
5.5.3	<i>Förekomst av diskriminering på arbetsplatsen.....</i>	42
5.5.4	<i>Olika sätt att motarbeta och förhindra uppkomsten av diskriminering .....</i>	44
5.5.5	<i>En fungerande mångfald i arbetslivet.....</i>	45
5.6	Sammanfattning av resultat och analys .....	46
<b>6</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>48</b>
6.1	Metoddiskussion.....	48
6.2	Förslag till fortsatt forskning .....	50
6.3	Avslutande ord.....	50
	<b>Källor .....</b>	<b>51</b>
	<b>Bilaga 1 a Instrument för datainsamling .....</b>	<b>55</b>
	<b>Bilaga 1 b Instrument för datainsamling .....</b>	<b>57</b>
	<b>Bilaga 2 Informationsbrev .....</b>	<b>58</b>
	<b>Bilaga 3 Tillstånd att använda copyright material .....</b>	<b>59</b>
	<b>Bilaga 4 Tillstånd att använda copyright material .....</b>	<b>60</b>

## **Figurer**

Figur 1. Boendeformen under skoltiden.....33

Figur 2.Högsta avlagda examen.....35

# 1 INLEDNING

I dag finns det i Finland omkring 11 000 personer i arbetsför ålder med synnedsättning. Forskningsresultat från Finland såväl som från Europa och den övriga världen visar att sysselsättningsgraden är anmärkningsvärt lägre för personer med synnedsättning än för den övriga delen av befolkningen. (Näkövammarekisterin vuosikirja 2010)

Rätt till arbete och betydelsen av att ha ett arbete betonas både på politisk och på vetenskaplig nivå. I Finlands handikappolitiska program, VAMPO, för åren 2010-2015 står skrivet; *att ha ett arbete är en grundrättighet för alla. Att utelämnas från arbetslivet berövar människor med funktionsnedsättning möjligheten att själva påverka sin levnadsstandard och förstärka sin samhällliga delaktighet* (Social-och hälsovårdsministeriet 2010).

Att ha ett arbete eller sysselsättning ses också som viktig del av samhällsdelaktigheten. Redan 1976 konstaterade Urpo Kuotola i sin doktorsavhandling: *Som människor i allmänhet är också de synskadade samhällliga varelser och det är endast i relation till samhället som människan kan utveckla sitt verkliga jag* (Urpo Kuotola 1976). Ur socialpedagogiskt perspektiv ser Madsen (2006:274–275) arbetsgemenskapen som den arenan där uttryck för ett ömsesidigt erkännande av varandras särskilda egenskaper och professionella prestationer kommer fram. Arbetsgemenskapen blir därför grunden för upplevelsen av social solidaritet och socialt värde. Utestängning från arbetsgemenskapen är en kränkande social nedvärdering, eftersom exkluderingen kan medföra subjektiva känslor av vara en onyttig människa.

I mitt examensarbete kommer jag att undersöka arbetslivs- och sysselsättningssituationen hos före detta elever vid Svenska skolan för synskadade. Undersökningen omfattar elever som gått i skolan någon gång mellan åren 1970-1995. Undersökningen är uppdelad i två delar. Jag kommer att mäta sysselsättningsgraden hos de före detta eleverna och undersöka vilken typ av arbetsuppgifter de har idag via frågor som kan mätas statistiskt. Den andra delen av undersökningen är kvalitativ och där undersöker jag hur arbetslivet/sysselsättningen upplevs idag. Socialpedagogiska perspektiv som jag utgår

från är mångfald, empowerment och brukarmedverkan. Mitt examensarbete är ett beställningsarbete från min arbetsplats, Svenska skolan för synskadade.

Examensarbetet är också en del av ett samnordiskt projekt som Arcada koordinerar. Projektets namn är: *Livskvalitet vid aktivitets- och funktionsnedsättning – med inriktning på delaktighet, aktivitet, engagemang och inkludering*. (Arcadas årsberättelse 2011).

Från januari 2010 gäller nya synklassifikationer enligt WHO. Man talar inte längre om synskadade och blinda, utan begreppet synnedsättning har officiellt införts. Paraplybegreppet synnedsättning har sex undernivåer; svår, måttlig, lindrig samt blindhet i tre nivåer. För att förenkla läsandet och den löpande texten i mitt arbete kommer paraplybegreppet synnedsättning att användas framöver. Begrepp som synskadad och blinda används när respondenterna själva uttrycker sig så eller vid citat och liknande. (WHO 2010 b)

## **1.1 Svenska skolan för synskadade**

Svenska skolan för synskadade är belägen i Helsingfors och är en de sju statliga specialskolorna (se Valteri 2012). Skolan är den enda finlandssvenska synpedagogiska enheten. Skolan är inte bara skola i traditionell mening, till skolan hör även ett elevhem och resurscenter. Nedan presenteras de olika verksamhetsområden.

Specialskolan anordnar förskoleundervisning, grundläggande undervisning och påbyggnadsundervisning. Undervisningen sker i små grupper med individuella, skraddarsydda undervisningsplaner. Väsentligt för undervisningen i en skola för elever med synnedsättning är träning i förflyttningsteknik och aktiviteter i det dagliga livet. Dessutom ordnas olika terapier efter behov, t.ex. rid- och musikterapi.

Till resurscenterverksamhetens uppgifter hör att stöda skolgången för elever som går inkluderade i närskolan. Kurser ordnas både för elever och för personal. Kursperioderna varierar mellan 1-5 dagar och fokuserar på träning av specifika studiefärdigheter, bedömning och kartläggning av hjälpmedelsbehov samt användning av dem. Under kurs-



perioderna har eleverna också möjlighet till kamratstöd, d.v.s. att träffa andra elever med liknande funktionsnedsättningar. Till resurscenterverksamheten hör också föreläsningar och anordnade av fortbildning. Resurscenterverksamhetens målgrupp är inte enbart elever med synnedsättning utan också elever med hörselnedsättning.

Elevhemmet fungerar som veckohem för elever som har lång skolväg. Elevhemmet erbjuder och ordnar morgon- och eftermiddagsvård samt växelboende för skolans elever. Målsättningen med verksamheten är att fostra, handleda och skapa trygghet. Personen strävar till att skapa en miljö som både i fysisk och i psykisk mening ger utrymme för elevens utveckling. För att kunna utvecklas krävs en miljö som varje elev känner sig trygg i. Tryggheten skapas genom att allt som händer kring eleven är förståeligt och förutsägbart. Återkommande aktiviteter enligt dags- och veckoschema gör elevens vardag pålitlig och förutsägbart. (Svenska skolan för synskadade 2012)

## 1.2 Skolans historik

Det var folkskolans fader Uno Cygnaeus som under en av sina studieresor runt om i Europa insåg att också de blinda behövde undervisning. På uppdrag av Uno Cygnaeus reste folkskollärarinnan Matilda Linsén ut i Europa för att studera blindundervisning. År 1865 kunde en skola för blinda, med 6 elever, starta med Matilda Linsén som föreståndarinna. Skolan inledde sin verksamhet i Brunnsparken i Helsingfors. Skolans första verksamhetsidé och vision var: *”att ge en kristlig uppfostran och genom utbildning utveckla de blindas andliga förmåga, förbättra deras livssituation och rikta deras blickar mot evigheten...”* (Sjöstedt 1990:12)

Elevantalet steg så småningom och ett elevhem inrättades. Den tröga starten berodde delvis på att man ansåg att blinda inte behöver undervisning, dels på de fattiga tiderna i landet. Frågan om yrkesundervisning blev snabbt brännande när man insåg att de elever som gått ut skolan inte kunde försörja sig. Föreståndarinnan fick en dag frågan; vad är det för idé att ha skola när eleverna inte har försörjningsmöjligheter i framtiden? En målsättning var att eleverna efter att de gått ut skolan skulle kunna försörja sig. De första eleverna sändes därför utomlands för att få tilläggsutbildning. På detta sätt kom

borstbinderi, korgmakeri och möbeltillverkning till Finland. Dessa yrken kom för en lång tid framåt att bli de viktigaste yrken för synskadade. Fram till 1960-talet var blindskolan starkt yrkesinriktad. (Sjöstedt 1990:13–19)

### 1.3 Vad är synnedsättning

Världshälsoorganisationen WHO definierar blindhet och synnedsättning enligt följande: ”Personer som har en synnedsättning kan inte se tillräckligt bra för att utföra all dagliga göromål, inte ens med hjälp av glasögon, kontaktlinser, medicin eller kirurgiskt ingrepp. Blindhet är den allra svåraste formen av synnedsättning, som berövar personen förmågan att förflytta sig utan hjälp. (WHO a 2010)

Samhället är uppbyggt och fungerande för människor som inte har funktionsnedsättningar. Målsättningen är att bygga ett samhälle som fungerar för alla. Att höra till en specialgrupp stämplar individen och kan innebära upplevelser av utanförskap. Funktionsnedsättningen finns i ett spänningsfält mellan individens prestationsförmåga och samhällets krav. Graden av synnedsättning är beroende av vilken sorts synförmåga samhället kräver av sina medlemmar. Till exempel leder en ökad användning av visuella informationsskyltar och guider till en högre grad av synnedsättning. Också en ökad användning av automater, t.ex. betalningsautomater, försvårar för personer med synnedsättning att utföra ärenden särskilt om det på samma gång minskas på den personliga kundbetjäningen. (Ojamo 2005:29)

Synnedsättning hos barn förorsakas oftast av medfödda defekter, ofta ärftligt och skador i synnerven. Synnedsättning på grund av för tidig födsel har minskat, men tidig födsel är fortfarande den fjärde vanligaste orsaken till synnedsättning hos barn. Av de barn som årligen föds med synnedsättning har 75 % även har andra skador. (Näkövammaisten keskusliitto 2012)

## 1.4 Syfte, frågeställningar och avgränsningar

Syftet med mitt arbete är att undersöka arbetslivssituationen/sysselsättningen hos före detta elever vid Svenska skolan för synskadade (SSS), vilket var uppdragsgivarens önskemål. Orsaken till avgränsningen arbetslivssituation/ sysselsättningssituation hänförs också till etiska aspekter. I mitt arbete valde jag arbetsliv/sysselsättning som kontext eftersom det är ett mera offentligt område än t.ex. sociala sammanhang. I mitt arbete kommer jag att följa upp de elever som gått i SSS mellan åren 1970-1995, och som idag är vuxna mellan 25-50 år. Orsaken till åldersavgränsningen är att denna målgrupp har gått i specialskola, före inklusionstankens genombrott, samt att de hör till en åldersgrupp som är samhällsaktiva just nu.

Frågeställningar som mitt arbete berör är följande: Hur ser situationen ut beträffande utbildning och sysselsättningssituation för de före detta eleverna idag? Vilka är vägarna in i arbetslivet för personer med synnedsättning? Upplever personer med synnedsättning sig som en resurs eller börda i arbetslivet? Vad innebär mångfald i arbetslivet? Förekommer diskriminering? Kan en person med synnedsättning själv vara aktiv för att minska diskrimineringen?

De specifika frågeställningarna är följande:

Hur ser situationen ut beträffande utbildning och sysselsättningssituation för de före detta eleverna idag?

Hur upplevdes vägen från studielivet in i arbetslivet?

Hur fungerar och upplevs mångfald på de arbetsplatser skolans före detta elever jobbar vid eller har sin sysselsättning?

## 2 TIDIGARE FORSKNING

I följande kapitel presenterar jag fem forskningar som gjorts tidigare om ämnet synnedsättning. Fyra av forskningarna var nordiska. Tips om dessa forskningar har jag fått via mitt arbete på Svensk skolan för synskadade och jag har personligen varit i kontakt med forskarna. Den femte forskningen, La Grows vetenskapliga artikel hittades via Academic Search Elite. La Grows forskningen valde jag eftersom Nya Zeeland är ett föregångsland i området syn.

Elina Ekholm (2009) har disputerat vid Helsingfors universitet med avhandlingen: *Monimuotoisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia*. I sin avhandling granskade Ekholm personer med synnedsättning som arbetar som sakkunniga inom olika branscher. Ekholm granskade skolning, sysselsättning och arbetslivserfarenheter. Som teoretiskt perspektiv använde Ekholm mångfald. Begreppet mångfald användes tidigare i etniska diskussioner och jämlikhetsdiskussioner men numera används det inom arbetslivet och nya dimensioner har tagits med såsom ålder, funktionsnedsättning och hälsa. Ekholm valde också begreppet mångfaldsperspektivet för att det ger utrymme för olika minoritetsgrupper. Mångfald ses som ett positivt begrepp och signalerar förnyelse och nytänkande. Den empiriska delen består av 30 tematintervjuer. Efter att ha läst denna forskning väcktes hos mig intresset för begreppet mångfald som ett av mina teoretiska perspektiv. Jag valde också att använda en del av de tematintervjufrågor som Ekholm använt.

Ekholm (2009) konstaterar i sin diskussion att utbildningsnivån kraftigt har stigit hos personer med synnedsättning efter att integrationen blivit allmän. Nu har också personer med synnedsättning en mera jämlik möjlighet till fortsatta studier. Men integrationen har inte självklart lett till social tillgänglighet. Det kamratstöd som finns i specialskolorna måste nu sökas på annat håll. Där poängteras behovet av stödperioder i specialskolor där kamratstödet blir en viktig del av programmet. Steget från utbildning ut i arbetslivet för en ungdom med synnedsättning testas samhällets attitydmässiga tillgänglighet. Ser arbetsgivaren personens yrkesskicklighet eller funktionsnedsättningen? De flesta av

de intervjuade i Ekholms forskning har behövt hjälp och stöd från FPA eller intresseorganisationer för att komma ut i arbetslivet. Faktorer som gynnat den attitydmässiga tillgängligheten är all den information som idag ges om synnedsättning. Dessutom uppmuntras unga personer med synnedsättning idag att välja yrken som inte är traditionella yrken för personer med synnedsättning. När den attitydmässiga tillgängligheten ökar öppnas också nya dörrar i arbetslivet. De datatekniska hjälpmedlen har nästan inneburit en revolution. Datatekniska hjälpmedel gynnar jämlikheten. Personer med synnedsättning behöver inte längre i så stor grad ty sig till sina arbetskamrater för hjälp. På en arbetsplats där den sociala tillgängligheten fungerar bemöts en person med synnedsättning som en jämbördig kollega. Den sociala tillgängligheten är en tvåvägskommunikation, det krävs kommunikationsförmåga och socialt mod, ibland krävs det mera än av seende arbetskamrater. Av personen med synnedsättning krävs förutom yrkesskicklighet, socialt mod och förmåga att se naturligt på sin funktionsnedsättning. Mångfald inom arbetslivet är beroende av många olika faktorer. Det förutsätter stödtjänster från samhället och mod från arbetsgivaren att anställa en person med synnedsättning. En viktig roll som attitydpåverkare i samhället har intresseorganisationerna. Dessutom erbjuder de för personer med synnedsättning kamratstöd.

Sammanfattningsvis kan sägas att inklusion av elever med synnedsättning i vanliga skolor har inneburit att utbildningsnivån har höjts. Inklusionen öppnade en möjlighet till en mera jämlik ställning till fortsatta studier och nya yrkesområden har öppnats för personer med synnedsättning. För att komma in i arbetslivet behövs stödåtgärder från intresseorganisationer, FPA och Arbetskraftsbyrån. Tillgängligheten till arbetslivet är beroende av de attityder, fördomar och förväntningar, som arbetsgivaren och arbetskamraterna har mot en arbetstagare med synnedsättning.

Pedagogiska institutionen vid Stockholm Universitet publicerade år 1997 ett forskningsarbete av Bertil Sköld (1997) med rubriken; Delaktighet i samhället, en studie av barndomssynskadade. Forskningens syfte var att ta reda på de viktigaste kriterierna för att avgöra om en person eller grupp uppnår delaktighet i samhället. Sköld ville också ta reda på i vilken utsträckning personer som fått en synnedsättning som barn blir delaktiga i samhället som vuxna. I sin forskning delade Sköld in samhällsdelaktighet i tre arenor, det politiska livet, arbetsmarknaden och det sociala livet. Sköld visar på fyra funkt-

ioner som arbete fyller för människan. För det första ger det bröd för dagen. För det andra ger det möjlighet att göra en insats för samhället. Den tredje funktionen är att arbete ger möjlighet till social och som en fjärde funktion nämner Sköld att arbetet ger människan en identitet och upplevelse av kontroll i vardagen. Sköld menar också att delaktighet i arbetslivet är det viktigaste kriteriet för att uppleva samhällsdelaktighet. Studien var kvantitativ och 154 deltagare deltog i studien. I resultatdelen såg Sköld inte stora avvikelser gällande de tre arenorna jämfört med befolkningen i allmänhet. Procenten arbetslösa var ungefär lika hög som hos den övriga befolkningen. Det bör beaktas att som sysselsättning räknades också skyddat arbete. Sköld kunde också konstatera att inkomsten var lägre för personer med synnedsättning än hos den övriga befolkningen. Inom den sociala delaktigheten sågs skillnader mellan de som hade en synnedsättning jämfört med de som är blinda. De vilka är blinda har inte lika stor social delaktiga jämfört med de som har en synnedsättning. Tre faktorer som har stor betydelse för att förstå resultaten och förklarar olikheter i resultaten var enligt Sköld; graden av funktionsnedsättning, personens ålder och tidpunkten när funktionsnedsättningen uppstår. Sköld ansåg att när man tolkar resultaten i liknande forskning måste personer med synnedsättning ses som en heterogen population och inte som en homogen grupp.

En liknande undersökning som Bertil Sköld gjorde i Sverige har även utförts i Finland av Matti Ojamo (2005). Forskningsrapporten heter Rekisteröityjen näkövammaisten sosiaalinen asema 2000. Materialet till undersökningen kommer från synskaderegistret. I sin undersökning koncentrerade sig Ojamo på skolning, sysselsättning, boendeförhållanden och familjeförhållanden. Skolningsnivå för personer med synnedsättning har stigit jämfört med undersökningar gjorda 1988 och 1995. Trots goda insatser från samhället i form av bl.a. inklusion i vanliga skolor, så slutade många unga skolgången efter grundskolan. Många unga sökte sig till Arlaintitutet, en finsk specialläroanstalt som erbjuder yrkesutbildning för personer med synnedsättning. Angående sysselsättning poängterade Ojamo att sysselsättningsgraden globalt är låg hos personer med synnedsättning. Att jämföra olika länder är svårt eftersom definitionerna på sysselsättning varierar i olika länder. Gruppen delvis sysselsatta var en betydande grupp när man diskuterar de personer med synnedsättning som har någon form av kontakt med arbetslivet. Vanligtvis definieras de personer som har liten inkomst men i huvudsak lever på sin pension som pensionärer. Angående boende fann Ojamo att jämfört med den övriga befolkning-

en lever flera personer med synnedsättning i ensamhushåll. Också att bo hemma hos föräldrarna var vanligare hos personer med synnedsättning jämfört med den övriga befolkningen. Detta behöver inte nödvändigtvis påvisa att personer med synnedsättning upplevde sig som ensamma människor. Ojamo (2005) menade att det går att jämföra forskningsresultaten med hela befolkningen men att den jämförelsen inte är fruktbar. Han konstaterar att de undersökta inte är på samma nivå jämfört med medborgare utan funktionsnedsättning. Mera intressant ansåg Ojamo vara den inre jämförelsen. Är världen annorlunda för den som är blind jämfört med den som har en synnedsättning? Har män med synnedsättning bättre möjligheter än kvinnor med synnedsättning? Ojamo efterlyser kvalitativa forskningar kring dessa ämnen som en fortsättning på denna kvantitativa forskning, för att få röster hörda hos personer med synnedsättning. För att utveckla servicesystemet för personer med synnedsättning var resultaten från denna undersökning viktiga. För mitt arbete var denna forskning viktig med tanke på att jämföra resultaten i min undersökning med de resultat Ojamo har fått.

Journal of Visual Impairment & Blindness fanns i september 2004 en vetenskaplig artikel av professor Steven J. La Grow (2004) från Massey University i Nya Zeeland. Artikelns titel var; Factors that Affect the Employment status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. I La Grow's forskning deltog 150 personer med olika grader av synnedsättningar. La Grow konstaterade att över hela världen är sysselsättningsgraden låg hos personer med synnedsättning. Även i de mest utvecklade länderna var endast 20-25 % av personerna med synnedsättning meningsfullt sysselsatta. Dock visade resultaten från denna forskning att 39 % var sysselsatta. Här påpekar La Grow att hälften av denna grupp arbetade under 31 h i veckan. Ingen av de undersökta fanns i skyddat arbete. Forskningen visade vidare att faktorer såsom graden av syn, kön och förekomsten av andra funktionsnedsättningar signifikant påverkar möjligheterna av hitta en plats i arbetslivet. Kombinationen kvinna med synnedsättning och andra funktionsnedsättningar visade sig korrelera till låg sysselsättningsgrad. Forskningen visade vidare att undersökningen indikerar på att personer med synnedsättning inte är sysselsatta med arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildning och färdigheter. De har ofta lägre lön och sämre möjligheter att avancera i sitt jobb än seende kolleger.

Tove Söderqvist Dunkers (2011) har forskat kring temat: *Talande möten mellan ungdomar. Villkor för delaktighet i kamratgemenskap - ungdomar med synnedsättning berättar*. Det övergripande syftet med forskningen är att ta reda på villkoren för delaktighet i den seende kamratkulturen i skolan. Undersökningen gällde elever med svår synnedsättning. Fyra fokusgrupper med sammanlagt 31 ungdomar i åk. 7 och 9 (13-15 år) med svår synnedsättning deltog i studien. Söderqvist Dunkers forskning visade att det fanns svårigheter i kamratrelationerna som ungdomar med synnedsättning oftare drabbas av än seende. Bland annat nämndes obehaget att bli ignorerad av sina seende kamrater, att inte få svar eller någon typ av respons från de seende kamraterna. När man inte ser är det verbala svaret eller fysiska kontakten det enda sättet att veta om någon har lyssnat eller att kunna uppfatta gillande eller ogillande. Forskningen visar vidare att behovet att ingå i kamratkulturella sammanhang är lika stort och viktigt för ungdomar med synnedsättning som för seende. Eftersom skolan är den arena där de flesta sociala kontakter knyts är det också där som dessa diskussioner måste föras. Ett viktigt argument för inkludering i närskolan i stället för specialskola var den sociala delaktigheten. Paradoxalt är att senare forskning visat att just den biten i skolan är den mest problematiska. Men Söderqvist Dunkers poängterade att man inte tillgodoser den sociala delaktigheten med att skapa omsorgskulturer, genom exempelvis specialskolor.

### **3 TEORETISK REFERENSRAM**

Den teoretiska referensramen utgör ett perspektiv och en grund när man analyserar det empiriska materialet framhåller Larsson et al. (2005:23-24). I mitt arbete har jag valt empowerment, begreppet mångfald samt brukarmedverkan som teoretisk referensram. Begreppet mångfald som ett begrepp inom området funktionsnedsättning är relativt nytt. I mångfaldighetsdiskussionen framhåller man betydelsen av att fokusera på människans resurser och möjligheter, istället för bara på problemen. Via empowermentperspektivet ville jag undersöka i vilken grad de före detta eleverna upplever sig har kontroll över sitt liv. Brukarmedverkan valde jag efter att jag gjort intervjuerna och insåg den kunskap som finns i de före detta eleverna. Samtidigt man kan se att de teoretiska begreppen mångfald, empowerment och brukarmedverkan tangerar varandra. Westin (2001) anser



att mångfald i allra högsta grad handlar om att ge makt samt bemyndigande, alltså empowerment. Ett viktigt argument för brukarmedverkan handlar också om empowerment, att överföra makt till brukaren.

### **3.1 Empowerment**

Empowerment är ett populärt begrepp. Sökmotorn Google gav över en miljon träffar på ordet empowerment. Också bland forskare är begreppet populärt. Termen började användas vetenskapligt på 1970-talet. I de socialvetenskapliga databaserna märktes från år 2001 framåt en markant ökning av termerna empowerment, empower eller empowering. (Starrin & Askheim 2007:9)

Någon bra svensk översättning för empowerment finns inte. Termen innehåller tre begrepp; makt, styrka och kraft. Dessa är begrepp som vädjar till våra innersta önsningar. Vi vill känna oss starka och kraftfulla och ha kontroll över våra liv. Empowerment för också tankarna till företeelser och egenskaper som delaktighet, egenkontroll, samarbete och kompetens. Empowerment är inte lätt att definiera och är en aning diffust. Trots detta eller kanske tack vare detta är begreppet så populärt. (Starrin & Askheim 2007:9)

#### **3.1.1 Idéhistoriska rötter**

Idéhistoriska rötter till begreppet empowerment finns att söka på flera olika håll. Bland annat får man gå till Sydamerika till den brasilianske pedagogikprofessorn Paulo Freire. Freire verkade på 1970-talet och var en förgrundsgestalt till den frigörande pedagogiken och känd för sitt alfabetiseringsprogram. En av de viktigaste grundpelarna i hans pedagogik var dialogen, ett jämlikt möte mellan människorna. Vidare menade Freire att det i dialogen finns en stark tro på människan, en tro på att hon kan skapa och nyskapa. (Eriksson & Markström 2000:43-48)

Andra idéhistoriska rötter finner vi i Amerika på 1970-talet. Det finns en klar koppling mellan empowerment som begrepp och idé och sociala proteströrelser som växte fram

under 1960-1970 talet under parollen ” power to the people” samt de idéer om hjälp till självhjälp som växte fram på 1970-talet. (Starrin & Askheim 2007:10)

De ideologiska rötterna finner vi inom marxismen och psykoanalysen. Tydligt ser vi det i Marx uppmaning till arbetarna att frigöra sig från kapitalisterna. I det här sammanhanget kunde en översättning av empowerment vara maktmobilisering. Psykoanalytiker Freud anknyter också till detta; att man genom samtal skall bli medveten om sina mentala fångelser och frigöra sig från deras förtryckande funktion. (Rönning 2007:40-41)

### **3.1.2 Empowerment som förhållningssätt**

Begreppet empowerment syftar på ett förhållningssätt genom vilket man stärker klienternas ställning, utvidga deras handlingsutrymme och ger dem större makt och möjlighet till inflytande i frågor som gäller dem. Man kan se på empowerment både som en teori och som en metod. Teorierna handlar om hur människor når kontroll över sina liv för att därmed kunna tillgodose sina intressen. Metoderna handlar om hur de professionella kan stärka dem som saknar makt så att de kan nå självkontroll och styra sina egna liv med hjälp av kunskap. (Swärd& Starrin 2006:261–263 )

Starrin (2007:63–65) använder sig också av Astrid Lindgrens sagofigur Pippi Långstrump när han beskriver empowerment som förhållningssätt. Pippi; en liten rödhårig flicka som är glad, modig och kaxig och inte rädd för att utmana vuxenvärlden om något är gålet. Speciellt väl syns hur Pippi ”empowrar” i berättelsen om hur Pippi möter fröken Rosenblad. Fröken Rosenblad kommer till Pippis skola en gång om året för att förhöra barnen. De som inte klarar förhöret hamnar i skamvrån. I skamvrån hamnar också Pippi. Men där ordnar hon ett eget förhör. I det förhöret finns inga förlorare, bara vinnare. Pippi och fröken Rosendal är varandras motpoler. Pippi uppmuntrar och bryr sig inte om barnens eventuella brister. Barnen fylls av stolthet och emotionell energi. Fröken Rosendal å sin sida ser brister och ignorerar förtjänsterna. Barnen blir otrygga och fylls av skamrädsla. Empowerment handlar alltså också om emotioner. Den nedtryckte fylls av skam emedan den stolte fylls av emotionell energi. Emotionell energi beskriver

Starrin (2007:65) som känslor som yttrar sig som entusiasm, solidaritet och handlingskraft. I de sammanhang när vi töms på emotionell energi blir vi missmodiga och maktlösa, får dålig självkänsla och har svårt att känna solidaritet med andra.

### **3.1.3 Empowerment och paternalism**

Starrin (2007:67–68) talar om två olika tankemodeller, den paternalistiska och empowermentmodellen. Den paternalistiska tankemodellen har en flertusenårig historia och har fortfarande grepp om vårt tänkande. I den paternalistiska tankemodellen är vanliga människor i grunden okunniga och behöver vägledning av experter. ”Krymplingen” måste tas hand om, ”vilden” behöver civileras och ”hedningen” omvändas. Paternalismen ger sken av kärleksfullhet och välvillighet. Men enligt samhällsvetaren Richard Sennett (1980) är kärleken falsk och tjänar egna syften.

Det paternalistiska synsättet handlar om över- och underordning. Man tror att den utsatta människan inte själv vet vad som är bäst för henne utan bedömningen av detta ska utföras av expert eller myndighet. Människor med sociala problem får en underordnad roll när det gäller att komma fram till lösningar och hur de ska administreras. Den administrativa expertens roll väger alltid tyngst. Den paternalistiska modellen sägs ha trädtoppsperspektiv medan empowermentmodellen ofta beskrivs ha gräsrotsperspektiv. (Starrin 2007:67–68)

Empowermentmodellen handlar om makt. Men en makt där experten överför makten till brukaren. Här är brukarmedverkan mycket tydlig. Makten används inte för att begränsa utan för att skapa förutsättningar för människors förmågor och makt. I empowermenttänkandet tar man avstånd från över- och underordning till förmån för människans lika värde och respekt. (Tengström 2007:87–89)

## **3.2 Mångfald**

Det är få begrepp som väcker så odelade positiva reaktioner i olika debatter som ordet mångfald. Begreppet signalerar förnyelse och nytänkande. Det inger ett ställningsta-

gande för något i stället för en ståndpunkt mot. Denna position som något nytt och oprövat är en förutsättning för att väcka entusiasm och en bred anslutning. Begreppet mångfald utlöser inte vibrationer av det slag som är förknippat med ord som frihet, jämlikhet och solidaritet. Det är svårt att föreställa sig en demonstration där man kräver ”mångfald åt alla!”. Det som gör begreppet utmanande är att det är både en politisk term och ett samhällspolitiskt mål. Mångfald formuleras som en vision om det möjliga mera än en kritisk granskning av fakta. De mörka sidorna som omger begreppet mångfald är att i mångfaldhetsdiskursen döljs diskriminering, rasism och ojämlikhet. (de los Reyes 2001:9,190–192)

### **3.2.1 Social och kulturell mångfald**

Substantivet mångfald betyder egentligen mängd, ett värdeneutralt ord som beskriver att en mängd enheter förts ihop och betraktas som en enhet. (Westin 2001:12). Mångfald saknar en klar politisk historia. I ett samhälle som värdesätter mångfald erkänns människors olikhet. Det handlar om individers rättigheter och skyldigheter. Westin (2001:24) fortsätter och antyder att optimal mångfald innebär samhällets förmåga att leva upp till parollen lika men olika – lika värde men olika roller. Madsen (2006) talar om social mångfald som ett samhälleligt värde, detta skall avspeglas inom alla institutioner. Med detta menas att den social och kulturella mångfald som karaktäriseras i det moderna samhället också ska synas t.ex. i den enskilda förskolan eller skolan. Social mångfald ses som en viktig förutsättning för det enskilda barnets lärande och utveckling.

### **3.2.2 Mångfald i arbetslivet**

Mångfald finns i de flesta arbetsgemenskaper på ett eller annat sätt. Till personalen hör oftast både män och kvinnor i olika åldrar. De kan ha olika tronsinriktning och komma från olika kulturer. De kan ha psykiska och fysiska funktionsnedsättningar. Till sin sexuella läggning kan de vara homo-, hetero eller bi-sexuella eller något annat. Vi har alla egna livsberättelser som har format oss på olika sätt. På de arbetsplatser där man är

medveten om mångfalden hos sina anställda, kan man också dra nytta av de möjligheter detta för med sig. I ett ledarskap där mångfalden fungerar utnyttjas olikheterna som resurs och som gemensam fördel. Det är fråga om att de kunskaper, livserfarenheter och synvinklar som varje arbetstagare har inkluderas i organisationens verksamhet. Mångfalden som organisationens resurs gör det möjligt att placera rätt människa på rätt plats, vilket i längden innebär att företagets produktion och kreativitet ökar. Löftet om att få vara sig själv på en arbetsplats är grunden för god anda och individuell motivation. (Arbets- och näringsministeriet 2009:10–11)

För att möjliggöra jämlikhet i arbetslivet kan det förutsätta positiv särbehandling gentemot vissa grupper. För att säkra jämlikhet i arbetslivet för grupper med funktionsnedsättning är arbetsgivaren skyldig enligt Jämlikhetslagen att erbjuda en tillgänglig arbetsplats. De kan bl. a. innebära en ramp i trappuppgången eller anskaffning av olika hjälpmedel för att göra arbetsplatsen tillgänglig. (Arbets- och näringsministeriet 2009:10–11)

### **3.2.3 Diskriminering i arbetslivet**

Mångfald i arbetslivet är starkt kopplat till icke-diskriminering och jämlik behandling (Arbets- och näringsministeriet 2009:11). Paradoxalt anser de los Reyes (2001:104) med tanke på att diskrimineringen är mångfaldens mörka sida, den varken synliggörs, problematiseras eller dokumenteras. Forskningar har visat att det också fanns en motvilja bland de potentiella diskriminerade att tolka särbehandling i termer av diskriminering. En orsak till detta är hög tolerans för att bli särbehandlad, förbigången och trakasserad. En annan orsak är att undgå den stigmatisering som förknippas med rollen som diskriminerad. Det finns en tendens hos den utsatta människan att uppleva diskriminering som ett resultat av egna tillkortakommanden och brister. Bakom viljan att förneka diskriminering finns en ovilja att acceptera rollen som ”den andra”.

Förbud till diskriminering justeras bland annat i följande lagar i Finlands grundlag (1999/731), Lagen om lika behandling (2004/21), Arbetsavtalslagen (2001/55), Arbetarskyddslagen (2002/738) och Strafflagen (1889/39). Enligt grundlagen ska alla medborgare garanteras lika behandling inför lagen. Diskriminering är förbjuden. Också lagen

om lika behandling förbjuder diskriminering. Enligt lagen om lika behandling ska arbetsförhållanden anpassas för funktionshindrade. Arbetsdiskriminering är en straffbar handling enligt strafflagen. (Arbets- och näringsministeriet 2009:11–12; Finlex b-e, 2012)

Diskriminering i arbetslivet handlar om ojämlig behandling utan godtagbart skäl. Diskriminering grundar sig ofta på fördomar, stereotyper och fantasier om en viss grupp människor. Diskriminering kan bero på okunskap och tanklöshet. Det handlar om utestängning och till det hör ett budskap om den diskriminerades olikhet och lägre värde. Diskriminering kan också vara strukturell, då lagstiftningen eller servicen innehåller sådana faktorer som sätter en grupp i sämre ställning än andra. (Arbets- och näringsministeriet 2009:13)

Speciellt i rekryteringsprocesser kan det vara svårt att veta om en människa blir utsorterad t ex på grund av sin funktionsnedsättning eller av andra orsaker. Frågor om personlig lämplighet kan medföra att vissa personer blir diskriminerade men det handlar samtidigt om helt berättigade krav för vissa typer av befattningar. Det kan sålunda vara svårt att avgöra var gränsen går mellan en vanlig urvalsprocess eller diskriminerande handlingar. (de Reyes, 2001:103) Till samma resultat kom Ekholm (2009) i sin doktorsavhandling om personer med synnedsättning och arbetslivet. Ekholm (2009) konstaterar att som synskadad behöver man stor yrkesskicklig för att bli anställd, för att inte yrkesskickligheten ska gömmas bakom funktionshindret.

### **3.3 Brukarmedverkan**

Att ha ett brukarperspektiv innebär att man ser brukare och deras närstående som kunskapsbärare vars erfarenheter och perspektiv är viktiga för att kunskapsutvecklingen ska bli så mångsidig som möjligt. Brukarperspektivet kompletterar professionellt och vetenskapligt synsätt. Enskildas erfarenheter kan systematiseras och bidra till ökad kunskap om grupperns behov och villkor. (Socialstyrelsen 2003:11)

Brukarmedverkan är ett vitt begrepp och har flera definitioner. Det kan innebära att brukarna som grupp har möjlighet att påverka offentliga tjänsters innehåll och kvalitet. I de

flesta fall handlar brukarmedverkan om att brukaren deltar i vardagsnära frågor som rör verksamheten. Brukare kan också delta i olika delar av en forskningsprocess. De kan involveras i val av forskningsområde, delta i datainsamling och tolka resultat. (Socialstyrelsen 2003:15–16)

### **3.3.1 Argument som talar för brukarmedverkan**

Det vanligaste argumentet för ökad brukarmedverkan är att demokratin måste utvecklas och fördjupas. Allmän rösträtt och fria åsikter är viktiga men räcker inte till för att medborgare ska uppleva suveränitet. Man talar om att ”folk är experter på sitt eget liv” och att han/hon har erfarenheter som är viktiga när det gäller att utforma olika insatser som berör honom/henne. Att delta i beslut som rör egna eller gruppens angelägenheter handlar också om att få erkännande att räknas som fullvärdig medborgare. (Socialstyrelsen 2003:28; Karlsson & Börjeson 2011:88–90)

Brukarmedverkan har också beskrivits som ett sätt att utjämna makten mellan brukare och professionella. Relationen mellan hjälpare och hjälpbehövande är ojämn. Den som tar emot hjälp hamnar alltid i någon mån att göra avkall på egna intressen för att inte hjälpen ska upphöra. Arbetsredskapen och referensramarna i det sociala arbetet är utformade av forskare och professionella. Hur makt utnyttjas mellan brukare och professionella är centralt och får betydelse när grunderna för brukarmedverkan diskuteras. Malcolm Payne (2002) menar att makt inte enbart är förtryckande för minoritetsgrupper utan kan också ha dynamiska effekter och stärka båda parter på olika områden. Men trots allt frågar sig Karlsson & Börjesson (2011:70–71) om makt kan delas och vad som händer om den delas. Är makten som en äppelkaka, blir det mindre kvar för dig själv om du delar med dig eller är det som ett musikstycke, en lyssnarupplevelse som t.o.m. växer om du delar med andra. Ska vård- och stödgivare som har makten frivilligt avstå från den eller ska brukarna själva tillkämpa sig den. Genom att utstötta och marginaliserade grupper går samman och bildar en motorganisation kan de komma ur sin passivitet och vanmakt och maktutövningen som de utsätts för kan utmanas.

Ett tredje argument för brukarmedverkan i kunskapsutveckling handlar om serviceanpassning. Argumentet för att ta hänsyn till brukarnas erfarenheter och kunskaper utgår

från att de offentliga tjänsterna är till för att tjäna brukarna och ska motsvara deras behov. (Socialstyrelsen 2003:41)

### **3.3.2 Olika möjligheter för brukare att organisera sig**

En brukarorganisation sorteras vanligen under den ideella sektorn. Kriterier för organisationen är att den ska vara privat, formell och självstyrande. Att den är privat är ganska självklart eftersom staten och kommunerna i de flesta fall har ansvar för de frågor som brukarorganisationen vill påverka. Brukarnas rätt till inflytande är en av de centrala frågorna man samlas kring och därför i det närmaste självklart att brukarna själva styr sin organisation (självstyrande). Det formella i form av styrelse och stadgar skiljer sig brukarorganisationer från de mera informella självhjälpsgrupperna. En brukarorganisation försöker påverka i samhället, möjligen engagerad i den offentliga diskussionen på området. På senare år har också brukarorganisationer börjat använda sig av sin erfarenhetsbaserade kunskap som utbildnare, handledare och informatörer. De ideella organisationerna börjat alltmer få rollen som offentliga underleverantörer av kunskap. (Karlsson & Börjeson 2011:102–103)

Under senare år har också självhjälpsgrupper och liknande grupper fått ökad uppmärksamhet. En självhjälpsgrupp samlas kring ett gemensamt upplevt problem eller livssituation. Kännetecknet för gruppen är att antalet i gruppen är begränsat och att man samlas regelbundet. Problem som diskuteras kan vara missbruk, särskilda sjukdomar eller livssituationer, som att skiljas eller bli förälder. Styrkan i gruppen är att medlemmarna får träffa andra som är i samma situation som de själva. I diskussionerna lyfts ofta fram förståelsen mellan människor som har gemensamma erfarenheter. Självhjälpsgrupperna kan också fungera som en sorts ”informationsbank” och som en plats där vänskap utvecklas. Till skillnad från intresseorganisationer är dessa grupper ganska inåtvända. De syftar till förståelse, samtal och gemenskap. Självhjälpsgrupper kan också vara plattformar där erfarenhetsbaserad kunskap utvecklas, där man kan utveckla och företräda de problem som gruppen samlas kring och kan betraktas som en ny typ av experter. Denna nya kunskap kan både utmana och komplettera den professionella kunskapen. (Karlsson & Börjeson 2011:112–113)



## 4 METOD OCH GENOMFÖRANDET

Ordet metod kommer från grekiskan och kan översättas med väg eller rutt. En metod anger de steg längs en väg man företar sig, ett tillvägagångssätt, ett visst sätt att utföra en uppgift. (Svensson & Ahrne 2012:19). I följande kapitel beskrivs de tillvägagångssätt, metoder jag byggde upp min undersökning på.

### 4.1 Val av forskningsmetod

Det jag ville undersöka var arbetslivssituationen/sysselsättningssituationen hos före detta elever vid Svenska skolan för synskadade. Lämpligaste forskningsmetod för undersökningen var enkät. Enkäten var utformad så att den gav både kvantitativa och kvalitativa egenskaper hos de fenomen jag sökte kunskap om och på bästa sätt kunna möta syftet med undersökningen. En undersökning ska vara en metod för att samla in empiri. Det är metoden som styr undersökningen och vilken information respondenterna kan ge (Jacobsen 2007:52).

Enkelt förklarar kan kvalitativa egenskaper beskrivas som ord och kvantitativa egenskaper som siffror (Jacobsen 2007:47). De kvantitativa egenskaperna i en undersökning beskriver Jacobsen (2007:36–37) som omfattningen, frekvensen och förekomsten av ett fenomen. Man kan beskriva upplevelser i dåtid, eller vid en viss tidpunkt. Frågeställningen kan vara ”hur ser situationen ut?” Svensson & Ahrne (2012) beskriver kvalitativa egenskaper som ”mjukdata”, empiri. Det handlar om känslor, upplevelser, tankar. Kvalitativ data mäts inte i siffror, det räcker med att konstatera att de finns och undersöka hur de fungerar och i vilka situationer de förekommer. Kvalitativ data får man fram via intervjuer och observationer. Genom att kombinera olika slags data minskas en del av de svagheter som de olika datainsamlingsmetoderna. (Jacobsen 2007:48).

Kvantitativ data fick jag fram via slutna frågor i enkäten. Jag använde mig av både kategoriska och metriska svarsalternativ. ”*Kategoriska eller nominala*” svarsalternativ kate-

goriserar enkätbesvararna och kan visa antingen likheter eller olikheter mellan dem. Metriskt svarsalternativ syftar på naturliga kvantiteter, så som ålder (Jacobsen 2007: 184-187).

Via öppna frågor fick jag fram kvalitativ data. (Denscombe, 1998:122) menar att öppna frågor ger respondenten möjlighet att själv bestämma hur hon eller han formulerar sitt svar. Den goda sidan med öppna frågor är att de svar man får sannolikt kommer att beskriva respondentens synpunkter väl och förståelse för fenomenet. Nackdelen med öppna frågor är att de kräver djupare insatser av respondenten och för det andra krävs en djupare analys av materialet.

## **4.2 Urval och datainsamlingsmetod**

I följande kapitel presenteras undersökningens målgrupp. Vidare beskrivs hur datainsamlingen genomfördes.

### **4.2.1 Urval av respondenter**

För min undersökning fanns en färdig målgrupp. Det var fråga om elever som gått i Svenska skolan för synskadade mellan åren 1970-1995. De var 29 till antalet. Namnen på eleverna fanns i skolans historik. Forskningslov ansöktes och beviljades från Svenska skolan för synskadade. Geografiskt fanns eleverna utspridda från Den geografiska spridningen var från Norra Österbotten i norr längs kusten till Åboland och Nyland. Enstaka respondenter var bosatta i mellersta och i östra Finland. Angående urval skriver Jacobsen att (2007:120–125) oberoende hur man väljer metod är det viktigaste att komma ihåg att den ska vara styrd av syftet med undersökning.

### **4.2.2 Datainsamling**

Frågorna i min enkät härrörde sig delvis från två olika forskares arbeten. De slutna frågorna som användes härrörde sig från Bertil Skölds (1997) forskning (se bilaga 1a), Delaktighet i samhället, en studie av barndomssynskadade. Temaintervjufrågorna (se bilaga 1b) härrörde sig delvis från Elina Ekholms (2009) doktorsavhandling: Monimuo-

toisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Ekholms temaintervjufrågor lämpade sig väl för att få fram kvalitativa egenskaper. För att få tillstånd till att använda frågorna var jag personligen i kontakt med Bertil Sköld. Han upplevde det positivt att frågorna användes på nytt. Han har även bekräftat per e-mail att frågorna får användas (se bilaga 4). Elina Ekholm kontaktade jag per e-mail angående användandet av temaintervjufrågorna. Jag fick också av Ekholm ett positivt svar (se bilaga 3).

För att få en så hög deltagarprocent och omfattande material som möjligt erbjöd jag två former av datainsamling, telefonintervju och en möjlighet att svara skriftligt via nätet till Webropol. Webropol är ett verktyg för datainsamling som används vid bl. a. enkätundersökningar, både vid kvalitativa och kvantitativa forskningar. Svenska skolan för synskadade hade tillgång till Webropol programmet. Ett brev skickades ut till informanterna (se bilaga 2) med information om undersökningen och datainsamlingsmetoderna. Informanterna fick själva välja datainsamlingsmetod.

Den personliga intervjun skapar individualisering. Man får fram den enskilde individens åsikt. Den är tidskrävande, och ger dessutom stora datamängder i form av anteckningar eller ljudupptagningar. De data som samlas in är ord, meningar och berättelser. Den personliga intervjun kan ske som ett möte eller via telefon. (Jacobsen 2007:92-93)

Jacobsen (2007:100–101) är försiktig med att rekommendera telefonintervjuer för öppna frågor men tar också fram fördelar. Man sparar tid när man inte behöver förflytta sig. Telefonintervjun har dessutom en anonymiserande effekt, något som kan minska på den så kallade intervjueffekten. Med intervjueffekt avses att den som blir intervjuad blir påverkad av den som intervjuar. (Jacobsen 2007:100–101)

Från Svenska skolan för synskadade fick jag sakkunnig hjälp i frågor som gäller synproblematik. Praktisk hjälp, när det gäller punktskrift, fick jag av datainstruktör Hannele Lähteensuo. Hannele, som själv har grav synnedättning, pilottestade också intervjufrågorna.

### 4.3 Bearbetning och analys av frågorna

För att bearbeta de öppna frågorna användes innehållsanalys. I bearbetningen är det fråga om två saker; hur ska man förstå och tolka det som sagts under intervjun och hur allt det material, som först ser oöverskådligt ut, systematiseras och ordnas. Innehållsanalysen går igenom tre faser; kategorisering (där man delar upp texten i delar utgående från teman eller problemformuleringen), insättande av innehåll i kategorierna (med hjälp av citat), räknandet av hur ofta ett tema förekommer, jämförandet av intervjuer/kategorier (om det finns skillnader och likheter) och den sista fasen handlar om att tolka skillnader och vad de beror på. (Jacobsen 2007:134–139)

För att underlätta bearbetningen och analysen av de slutna frågorna matades samtliga svar in i Webropol programmet. Programmet fungerade som ett Excel program. Analysen utfördes som univariant analys. En *”univariant”* analys betraktar en fråga, dvs. (Jacobsen 2007, s. 235- 249). Frekvensfördelningen visades i stapeldiagram med spridning beskriven i procent.

#### 4.3.1 Analys och tolkning

Forskningen är inte klar när man har analyserat materialet, det måste förklaras och tolkas. Enligt Hirsijärvi et al. (1997:229) menar man med tolkning att forskaren funderar på analysens resultat och gör egna slutsatser av dem. Vidare menar Hirsijärvi et al (1997) att forskaren, respondenten och den som läser forskningen tolkar processen på olika sätt. När forskaren funderar på resultaten borde han/hon tänka på flera olika tolkningar. Tolkandet har att göra med validiteten, alltså om man har undersökt det som man borde ha gjort. Tolkningar handlar också om slutsatser. Man borde tänka på hur dessa slutsatser påverkar forskningsområdet men också hurdana mera allmänna effekter resultaten har. (Hirsijärvi et al. 1997: 229-230)

Enligt Jacobsen (2007: 249-295) kan man tolka resultaten i en forskning på två olika sätt, genom jämförelse eller genom teorier. Det förstnämnda handlar om att man jämför sina forskningsresultat med tidigare forskningar. Det senare handlar om att jämföra re-

sultaten med de teoretiska perspektiven. I min undersökning användes dessa båda metoder för att tolka och analysera resultaten.

## **4.4 Reliabilitet och validitet**

Med reliabilitet avses att undersökningen är trovärdig och pålitlig. Reliabilitet handlar också om hur mycket själva undersökningen och undersökningsmetoderna har påverkat resultaten. En undersöknings validitet avser att empirin är giltig och relevant. Också forskningstextens genomskinlighet inverkar på trovärdigheten. En bra egenskap hos en forskning är att den går att diskutera och kritisera. Enbart via diskussion och utbyte av synpunkter vidareutvecklas kunskap. (Ahrne & Svensson 2012:27–28)

Ett annat sätt att säkra validiteten i forskningen är att jämföra de egna resultaten med andra forskares resultat, empiri och teorier (Jacobsen, 2007:156), vilket gjordes i analysdelen. Ett annat krav inom forskningen är öppenhet, att man så långt det är möjligt beskriver alla de val man gjort under forskningsprocessen. Först då kan forskningen ut sättas för kritik och man kan bedöma hur bra den är.

### **4.4.1 Reliabilitet**

För att säkra reliabiliteten (tillförlitligheten) utgick jag i min undersökning från tidigare forskares intervjufrågor. Intervjufrågor från Bertil Skölds (1997) forskning, samt delar av temaintervjufrågorna i Elina Ekholms (2009) doktorsavhandling. Jacobsen (2007:13) skriver att när samma mätinstrument används två gånger och ger samma resultat kan man säga att undersökningen har hög reliabilitet. Reliabilitet handlar om hur mycket själva undersökningen och undersökningsmetoderna har påverkat resultaten. Den hjälp jag fick av min kollega Hannele Lähteensuu för att få intervjuguiderna läsbara i punktversion hade stor betydelse för undersökningens pålitlighet.

#### **4.4.2 Intern och extern validitet**

Genast då man börjar ett forskningsarbete är det viktigt att fundera över den interna validiteten. Kommer undersökningsupplägget att belysa den problemställning jag vill undersöka? Den interna validiteten kan testas på många olika sätt. Man kan undersöka den interna validiteten genom att låta dem man undersökt uttala sig om innehållet och resultaten.. Till den interna validiteten hör också den kommunikativa validiteten. Den inrymmer en beskrivning av forskarens förförståelse, bakgrund och tidigare erfarenheter kring forskningsproblemet. (Jacobsen 2007:156–166).

Extern validitet handlar om generaliserbarhet, om resultatet från undersökningen också är giltigt i andra sammanhang. Kvantitativ data använder man ofta för att kunna generalisera till andra grupper man inte undersökt. I kvalitativ forskning är inte det viktigaste att dra allmänna slutsatser huruvida forskningens resultat också gäller för andra liknande fenomen som inte undersökts. (Jacobsen 2007:166–169)

#### **4.5 Etiska överväganden**

När man forskar riskerar man att göra intrång i de undersökta's privatliv. Innan man börjar en forskning ska man alltid väga värdet av den nya kunskapen mot risker i integritetsskyddskravet för de undersökta. De etiska övervägande ska genomsyra hela forskningsprocessen. Dessa är svåra att följa helt ut men ska vara ideal som man strävar efter.(Jacobsen 2007:21–28)

Målgruppen för min undersökning var finlandssvenska personer med synnedläggelse, en minoritet i en minoritet. Här har jag funderat mycket på anonymiteten. För det första valde jag bort känsliga frågor. Jag lämnade bort frågor om ekonomi. Min första tanke med detta arbete var att undersöka den sociala delaktigheten men efter övervägande valde jag bort den sociala delaktigheten och valde arbetslivet som kontext eftersom det är ett mera offentligt område än sociala sammanhang. Men som Jacobsen (2007:25) säger är det omöjligt att helt garantera anonymitet men istället krävs konfidentialitet. Med

det menas att den som genomför undersökningen garanterar att inga personuppgifter sprids och att utomstående inte kan identifiera enskilda individer.

I min undersökning fanns också med ett tema om diskriminering. De los Reyes (2001:104) påpekar att forskning om diskriminering har ansetts metodologiskt svårt på grund av etiska skäl och svåra gränsdragningar. Detta har lett till en diskussion om vem som har tolkningsföreträde i diskrimineringsfrågor. I den mån den grupp som blir utsatt för diskriminering inte kan vara med och definiera problemet kommer diskriminering att ha underordnad betydelse. När jag valde frågor till min intervjuguide tog jag också ställning till huruvida jag ska använda ordet diskriminering eller t.ex. negativ särbehandling som inte är lika starkt och laddat. Men utgående från med de los Reyes (2001) diskussion ovan valde jag att använda ordet diskriminering.

Tillräcklig information till respondenterna ska ges om undersökningen och dess syfte samt hur data används samt för och nackdelar med att man deltar. Deltagandet ska grunda sig på frivillighet.(Jacobsen 2007:22–23) För att ta i beaktande informationskravet skickades ett informationsbrev hem till alla respondenter (se bilaga 3). Brevet innehöll information om undersökningens syfte och frivilligheten att delta.

Allt som insamlats under en undersökning ska vara tillgängligt för att kunna kontrolleras. Ett sätt för mig att trygga kravet på korrekt presentation var att banta telefonintervjuerna. Forskaren bör ge de undersökta möjligheterna att ta del av och kunna ge synpunkter på etiskt känsliga avsnitt i undersökningsrapporten innan den presenteras. Samtidigt innebär en korrekt presentation också att man inte förfalskar resultatet. (Jacobsen 2007:27)

## 5 RESULTAT OCH ANALYS

De före detta eleverna vid Svenska skolan för synskadade var 29 till antalet. I undersökningen deltog 21 personer vilket gav en svarprocent på 72 %. I kap. 5.1. allmänna uppgifter presenterar jag respondenterna närmare. Respondenterna erbjöds två olika intervjumetoder, telefonintervju samt möjlighet att svara skriftligt via Webropol. Det visades sig att de flesta valde telefonintervju. Enkäten i Webropol var utformad och testad för att fungera bra för personer med synnedsättning, men trots det valde de flesta telefonintervju som metod.

I följande kapitel redogörs för resultaten från undersökningen samtidigt som jag också analyserar och tolkar resultaten. Först redogörs för resultat från de slutna frågorna. Resultatredovisningen utgår från intervjufrågorna. Resultaten anges i form av stapeldiagram med spridningen beskriven i procent. Rapporterna skapades i programmet Webropol. Resultatredovisningen för de öppna frågorna skedde genom innehållsanalys. Resultaten från de öppna frågorna har jag byggt upp kring två teman; 1) vägen in i arbetslivet, 2) mångfalden på arbetsplatsen. De två teman är indelade i underkategorier enligt intervjufrågorna. Jag redovisar resultaten från de öppna frågorna genom att använda mig av direkta citat från intervjuerna. Språkmässigt har jag inte ändrat på citaten. För att bevara respondenternas anonymitet så förekommer inga namn i redovisningen. Jag kallar respondenterna för bokstav A-U. För varje fråga ändras respondentens bokstav, detta för att säkra anonymiteten, enligt den metod som också användes i Söderqvist Dunkers undersökning (se Söderqvist Dunkers 2011). Jag analyserar och tolkar resultaten genom att jämföra resultaten från min undersökning med de teoretiska perspektiven samt med tidigare forskningsresultat.

### 5.1 Allmänna uppgifter

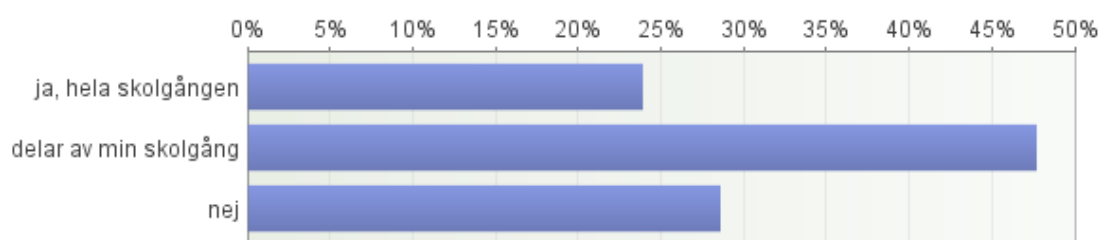
I respondentgruppen ingick 9 kvinnor och 12 män. De var 28-50 år gamla. Den geografiska spridningen var från Mellersta Österbotten i norr längs kusten till Åboland och



Nyland. Enstaka respondenter var bosatta i mellersta och i östra Finland. Ett bortfall av respondenter från Norra Österbotten. 19 av respondenterna gick i Svenska skolan för synskadade hela sin skolgång, en inkluderades i närskola efter att ha börjat skolgången i SSS.

## 5.2 Boendeformen under skoltiden

Svenska skolan för synskadade har också ett elevhem där elever med lång skolväg kan bo. Eftersom elever med synnedsättningar före 1980-talet inte kunde gå integrerat i vanliga skolor bodde en del elever ända från 6-års åldern tills de gått ut högstadiet på elevhemmet. På elevhemmet kunde också de elever bo som kom från familjer med olika former av problem. Antingen för en kortare eller längre tid. Nedan beskrivs respondenternas boendeform under skoltiden.



Figur 1 Boende på elevhem under skoltiden.

Spridningen av resultatet i procent visar att 24 % av respondenterna under hela skolgången bodde på elevhemmet vid Svenska skolan för synskadade medan 47 % av respondenterna bodde i något skede under skolgången på elevhemmet. 29 % uppgav att de inte bott på skolans elevhem under skolgången. (se figur 1) De flesta av respondenterna berättade att helst av allt hade bott hemma och gått i vanlig skola. Det positiva med att bo på elevhem var att man alltid hade kamrater. *"Vi var som en enda stor familj"* berättade en av respondenterna. Det fanns andra i samma situation som man kunde identifiera sig med. Ännu i dag har vissa av eleverna kontakt tack vare de vänskapsband de knöt på elevhemmet.

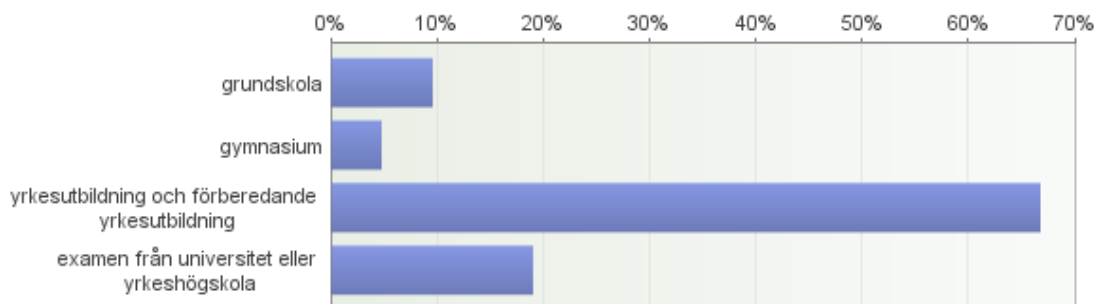
Kamratstöd fanns som en naturlig del i specialskolornas och elevhemmens verksamhet visar resultatet från denna undersökning. I Söderqvist Dunkers (2011) forskning framkom att ett viktigt argument för inkludering i stället för specialskola var den sociala delaktigheten. Senare forskning har visat att just den biten i den vanliga skolan som är den mest problematiska. De inkluderade eleverna har svårt att komma in i kamratkretsen med seende elever. Ekholms (2009) undersökning visar på dylika resultat angående den sociala inkluderingen. Den fysiska integrationen har inte självklart lett till en social integration. Det kamratstöd som finns i specialskolorna måste nu sökas från andra håll. I detta sammanhang betonar Ekholm de integrerade elevernas möjlighet att komma på kurser till specialskolorna. Att på kurserna få träffa andra i samma situation är en viktig del av målsättningen med dessa kurser.

### **5.3 Utbildning och placering i arbetslivet**

I följande kapitel presenteras resultat angående respondenternas utbildningsnivå, arbetsuppgifter och typ av arbetsförhållanden. De statistiska uppgifterna om de före detta elevernas utbildningsnivå och placering i arbetslivet är av stort intresse för uppdragsgivaren Svenska skolan för synskadade.

#### **5.3.1 Högsta avlagda examen**

Resultaten visar att 67 % av respondenterna har en yrkesutbildning eller yrkesexamen som högsta avlagda examen. Som näst största grupp inom ramen för examensnivå är den grupp som avlagt examen på universitet eller yrkeshögskolenivå, de är 19 %. Examen på gymnasienivå har 5 % avlagt och grundskoleexamen som högsta avlagda examen anger 9 % av respondenterna. Respondenterna hade också möjlighet till fritext i denna fråga. Där framkom att 19 % av respondenterna förutom yrkesskola också har gått i folkhögskola. 9 % av respondenterna hade utöver sin examen gått instruktörs- och informationsutbildning.(se figur 2)



Figur 2 Högsta avlagda examen.

Ända fram till 1960-talet var utbildningen för personer med synnedsättning starkt yrkesinriktad. För att få en yrkesexamen på 1980-1990-talet var Arla yrkesinstitut, i Esbo, det vanligaste alternativet. Arla yrkesinstitut erbjuder yrkesutbildning för personer med synnedsättning. Valet av yrke var relaterat till de linjer som Arla yrkesinstitut erbjöd. (Ojamo 2005) Resultaten från denna undersökning visar att ännu på 1980-1990-talet var yrkesutbildning den vanligaste utbildningsformen. I och med integrationens genombrott på 1970-1980 -talet breddades yrkesurvalet till andra än de som Arla yrkesinstitut erbjöd.

Resultaten från denna undersökning visar också att intresset för akademiska studier håller på att öka. 18 % av respondenterna hade avlagt en examen vid yrkeshögskola eller universitet. Detta resultat är betydligt högre jämfört med resultat från Ojamos (2005) undersökning gällande personer med synnedsättning i hela Finland på 1990-talet. Enligt Ojamos undersökning hade 6,5 % av gruppen personer med synnedsättning en högskoleexamen som högsta avlagda examen år 1995. Solveig Sjöstedt som var rektor vid Svenska skolan för synskadade mellan åren 1972-2000 ombads analysera orsakerna till den höga andelen examina på högskolenivå. Enligt Sjöstedt (2012) var orsakerna flera. En av orsakerna var att skolan år 1973 övergick från att ha varit folkskola till grundskola. Det blev då praktiskt möjligt att gå vidare från SSS till gymnasiet och vidare till högskola. Datatekniken var på intågande på 1970-talet och skolan var en pionjär genom att tidigt ta den nya tekniken i användning. Hos rektor och bland lärarna fanns ett engagemang som inspirerade eleverna till gymnasiestudier och vidarestudier. Ett tätt och bra samarbete inleddes i detta skede med gymnasieskolorna. Dessutom fanns det i skolverk-

samheten engagerade föräldrar som både krävde god undervisning av skolan och hade höga förväntningar på sina barn.

### **5.3.2 Typ av arbetsförhållanden**

Vad som menas med att ha ett arbete definieras på olika sätt i olika länder. I Finland räknas en person med funktionsnedsättning som heltidsarbetande om löneinkomsten är större än pensionen. Alla andra räknas som pensionärer. I de övriga nordiska länderna räknas alla som har någon form av förvärvsinkomst som sysselsatta. Hit räknas också de som jobbar delvis och vars huvudsakliga inkomst är pensionen. I Nya Zeeland definieras inte arbetsförhållanden utgående från ekonomiska termer, utan man talar om att vara meningsfullt sysselsatt.

Resultaten från denna undersökning visar att 14 % av respondenterna hade ett arbete som räknas som heltidsarbete enligt den definition som används i Finland. Olika sorter av både återkommande och tillfälliga frilansjobb hade 52 % av respondenterna. Några av respondenterna som frilansade jobbade också någon dag i veckan på arbetscentral. Frilansjobben bestod av bl.a. informatörsarbete, rotting- och borstbindararbete, vävarbeten, datastödsuppdrag, massörsarbete och översättningsarbete. 29 % av respondenterna jobbade 2-5 dagar i veckan på olika arbetscentraler. I vissa kommuner finns särskilda arbetscentraler för personer med synnedsättning. Ingen av respondenterna jobbade på någon av dessa just nu. Av respondenterna var 5 % arbetssökande och 5 % av respondenterna hade ingen form av sysselsättning utanför hemmet.

Både nationella och internationella undersökningar, La Grow (2001), Ojamo (2005) och Ekholm (2009), visade att sysselsättningsgraden är låg hos personer med synnedsättning. Enligt Ojamos (2005) undersökning om arbetsförhållande för personer med synnedsättning i Finland har 18-20% heltidsarbete. Denna procent korrelerar ganska långt med resultaten från denna undersökning, där 14 % av respondenterna hade ett heltidsarbete, där inkomsten är större än pensionen. Ojamo (2005) lyfter upp gruppen som jobbar delvis som en viktig grupp. Ofta kommer deras inkomster från frilansjobb. Dessa

personer klassificeras som pensionärer i Finland, fastän de har kontakt med arbetslivet. Gruppen som jobbar på frilansbasis var 52 % i denna undersökning.

### 5.3.3 Arbetsuppgifter

Resultaten presenteras genom en uppräknig av de arbetsuppgifter och yrken som respondenterna uppgav. Hälften av respondenterna hade frilansjobb vilket betyder att samma respondent kunde ha flera olika arbetsuppgifter. Därför anges inga procenter.

- ADB-instruktör inom synområdet och arbete som datastödperson
- Informatör- och instruktör inom synområdet
- Hantverksarbete: borstbinderi, vävararbete, rottingarbete
- Massör
- Punktskriftsansvarig vid intresseorganisation
- Rapportör till medlemstidning
- Sakkunnig resurslärare i elevgrupper där det finns elever med synnedsättning
- Översättare: svenska, finska, engelska och franska

Matilda Linséns resa runt i Europa på 1800-talet för att bekantat sig med blindundervisningen, kom långt också att prägla utformningen av blindundervisningen i Finland. Det fanns två saker man tog fasta på i blindundervisningen runt om i Europa. För det första skulle all blindundervisningen vara yrkesinriktad. Det andra man satsade på var musik och hantverk, som ansågs viktigare än andra skolämnen. Dessa tankar om undervisningen intog också en central plats när Matilda Linsén utformade blindskolan i Helsingfors (Sjöstedt 1990; Ekholm 2011). Från det att eleverna var små fanns yrkesinriktade ämnen med i undervisningen. Hantverk som bortbinderi, rottingarbete och vävning kom att bli centrala yrken för personer med synnedsättningar. Att intresset för hantverk levde kvar ännu på 1990-talet syns även i resultatet från denna undersökning, där flera av re-

spondenterna var sysselsatta med hantverksarbeten. Dessutom var det flera av de respondenter som jobbade på arbetscentral och periodvis utförde hantverksarbeten.

Enligt Karlsson och Börjeson (2011:102–103) har brukarorganisationer på senare år börjat använda sig av den erfarenhetsbaserade kunskap som brukarna själva besitter. De ideella organisationerna börjat alltmer få rollen som offentliga underleverantörer av kunskap. En sådan tendens ses också i resultaten från denna undersökning, där flera av respondenterna gått en informatörs- och instruktörsutbildning och också hade frilansuppdrag inom området. Att intresset för yrken inom IT-branschen väcktes på 1980-talet anses vara klart relaterat till att Arla institutet på 1980-talet startade en ADB linje Ojamo (2005). Där kan man dra paralleller till denna undersökning där också olika former av arbeten inom IT-branschen förekom.

## 5.4 Vägen in i arbetslivet

Steget från studierna ut i arbetslivet innebär en livsförändring. För en ungdom med synnedsättning testar det också samhällets attitydmässiga tillgänglighet, hur samhället tar emot en person med synnedsättning. Via frågorna i detta tema undersökte jag vilka vägarna är in i arbetslivet samt vilka stödåtgärder som respondenterna behövde för att komma in i arbetslivet. Begrepp som återkom i resultaten i detta tema var stöd från samhället, stöd från intresseorganisationer och stöd från anhöriga och yrkesläroanstalterna.

Vägarna in i arbetslivet var flera. Några av respondenterna fick stanna på den arbetsplats där de gjort sin praktik under studietiden. Andra igen betonade den egna initiativförmågan. P: *”jag var själv aktiv och ordnade arbete åt mig.”* Så gott som alla respondenter som jobbar på arbetscentral har hittat sin arbetsplats med hjälp av stöd från yrkesläroanstalterna. I de flesta fall har respondenterna deltagit i den processen men det fanns respondenter som inte varit delaktiga utan arbetsplatsen hade ordnats från yrkesläroanstalten utan att respondenten fått vara med i processen.

10 % av respondenterna fick sysselsättningsstöd från Arbetskraftsbyrån för sin första arbetsplats. Startbidrag för att grunda eget företag hade 18 % av respondenterna fått. En

viss besvikelse gentemot Arbetskraftsbyråerna syntes också. 14 % av respondenterna hade blivit upplysta om att det enda sättet för en person med synnedsättning att skaffa sin utkomst på var att bli egenföretagare. Samtliga respondenter hade insett efter några år som egenföretagare att det var för krävande att försörja sig som egenföretagare. M: *”hur jobbigt det är att skaffa tillräckligt med arbete för att tjäna sitt uppehälle som privatföretagare berättade ingen för mig.”* I dagsläge verkar ingen av respondenterna som egenföretagare på heltid. Intresseorganisationerna Finlands svenska synskadade r.f. (FSS) och Näkövammaisten keskusliitto (NKL) nämndes som viktiga stöd i anställningsprocesserna. 25 % av respondenterna uppgav dessutom FSS som sin första arbetsplats. Det stöd som respondenterna fick av anhöriga och andra kontakter för att komma in i arbetslivet var också något som betonades.

Karlsson & Börjesson (2011) beskriver brukarorganisationer som samhällspåverkare, deltagare i den offentliga diskussionen. Det som inte framkom var att brukarorganisationerna också utgör viktiga arbetsplatser för brukare, speciellt som den första arbetsplatsen, vilket resultaten från min undersökning visar. 25 % av respondenterna uppgav Förbundet finlandssvenska synskadade r.f. (FSS) som första arbetsplats. Ekholm (2009) skriver att det förutsätter stödtjänster från samhället och mod från arbetsgivaren att anställa en synskadad. Drar man paralleller till denna undersökning ser man att stödtjänster i form av sysselsättningsbidrag användes. Det bästa stödet gav dock intresseorganisationerna.

## **5.5 Mångfald i arbetslivet**

Via frågorna i detta tema ville jag undersöka hur mångfalden fungerar på de arbetsplatser respondenterna i denna undersökning befann sig på. Man kan säga att ytterst handlar mångfald om samhällets förmåga att leva upp till mottot lika men olika – lika värde men olika roller. Mångfalden handlar också om individers rättigheter och skyldigheter. Inom mångfalden ryms också ojämlik behandling och diskriminering. Därför fanns också två frågor om diskriminering med i detta tema.

### 5.5.1 Synnedsättning som tillgång eller ett hinder i arbetslivet

Mångfald i arbetslivet innebär bland annat att alla arbetstagarnas olikheter ska tas till vara och ses som resurser. Jag ville här undersöka om man på något sätt säga att en synnedsättning också kan ses som en tillgång i arbetslivet.

Ungefär hälften av respondenterna ansåg att synnedsättningen inte kan ses som en tillgång och nytta i arbetslivet utan den är ett hinder för att utföra arbetsuppgifter. Medan den andra hälften av respondenterna nog kunde se att synnedsättningen också kunde vara till nytta. Flera av de respondenterna hade i något skede av livet haft jobb som erfarenhetssakkunnig. I de situationerna har synnedsättningen varit till nytta. Det handlar då om informatörs och instruktörsjobb där man utnyttjar sina egna livserfarenheter för att informera och handleda andra i samma situation. I arbetsuppgifter som där det krävs synskadefärdigheter som att läsa punktskrift eller undervisa andra i punktskrift, där kan synnedsättningen ses som en tillgång ansåg några respondenter.

F: Jo, jag har haft nytta av min synskada i instruktörsjobb, där jag instruerat synskadade om hur det är att vara synskadad, t.ex. att hjälpa en "nysynskadad" att göra sitt hem tillgängligt, assisterad dem i att göra olika ansökningar och dylikt. En informatör åker omkring och berättar om sin synskada till olika ställen, t.ex. skolor och församlingar.

Några av respondenterna påpekade att synnedsättningen har utvecklat kreativiteten. Man måste hitta på nya sätt att utföra arbetsuppgifter på. En del respondenter ansåg igen att en synnedsättning inte är till nytta men den ökar förståelsen för andra i samma situation eller med andra funktionsnedsättningar. Några av respondenterna menade att man om man går över sina egna gränser och gör saker som anses svåra för personer med synnedsättningar så är det ett sätt att ta bort fördomar och ge mod till andra att tänja på sina egna gränser.

N: Jag kan inte säga att synskadan är till nytta, men den har hjälpt mig att bättre kunna sätta mig in i hur de blinda eleverna ser och gestaltar saker och ting.

M: På en av mina arbetsplatser där det fanns åldringar hade man först fördomar mot mig som blind. Men en dag hamnade jag i en situation där jag hamnade och hoppa över ett staket och då insåg åldringarna att kan en blind så kanske jag kan. Det gav dem mod.



### 5.5.2 Hur har du löst de arbetsmoment i ditt arbete som kräver syn?

Det finns olika sätt för att kompensera sin synnedsättning. Ungefär hälften av respondenterna använder datatekniska hjälpmedel för att kompensera synnedsättningen. Hjälpmedel som nämndes var bärbar dator med specialprogram och telefon med talsyntes. Speciellt viktiga ansågs de datatekniska hjälpmedlen vara för att informationssökning och kommunikation. K: *”talsyntes och bärbar dator är viktiga hjälpmedel, så också telefonen, N: ”jag utnyttjar tekniken till att fungera som mina ögon så långt som möjligt.”*

Hjälpen från seende kolleger och assistenter poängterades av flera respondenter. Några av respondenterna hade sina arbetsuppgifter anpassade så att de självständigt kan utföra dem. Andra respondenter såg detta med att hitta ersättningar för synen som det största problemet i arbetslivet. M: *”då arbetsmoment som kräver syn har kommit upp, har jag tvingats sluta på den arbetsplatsen.”*

Ekholm (2009) framförde att de datatekniska hjälpmedlen har inneburit en revolution för personer med synnedsättning. Datatekniska hjälpmedel främjar också jämlikheten. Personer med synskada behöver inte längre i så stor grad ty sig till sina arbetskamrater för hjälp. Resultaten från denna undersökning visar ganska långt detsamma. Hälften av respondenterna betonar vikten av hjälpmedel. Respondenter som jobbar på arbetscentraler tyr sig ganska långt till ledare, assistenter och arbetskamrater.

För att säkra jämlikhet i arbetslivet för grupper såsom funktionshindrade är arbetsgivaren skyldig enligt jämlikhetslagen att erbjuda en tillgänglig arbetsplats. De kan bl. a. innebära anskaffning av olika hjälpmedel för att göra arbetsplatsen tillgänglig (Arbets- och näringsministeriet 2009:10–11) Tillämpar man jämlikhetslagen på resultatet i denna undersökning kan man säga att ganska långt fungerar den. Över hälften använder sig av olika former av hjälpmedel på arbetsplatsen. Det fanns också respondenter som inte har kunnat fortsätta i sitt arbete när det kommit fram att det finns arbetsuppgifter som kräver syn.

### 5.5.3 Förekomst av diskriminering på arbetsplatsen

I den första frågan om diskriminering ville jag undersöka förekomsten av eventuell diskriminering på arbetsplatsen. Följdfrågan handlar om vad individen själv kan göra för att motarbeta och förhindra diskriminering, att bli subjekt i sitt eget liv.

Det statistiska resultatet från frågan om förekomsten av diskriminering visar att 40 % av respondenterna inte upplevt någon form av diskriminering på arbetsplatsen medan 60 % ansåg att diskriminering i någon form har förekommit. De olika formerna av diskriminering som kom fram i resultaten var attitydmässig diskriminering, diskriminering i språkfrågor, ojämlik behandling och diskriminering i anställningsprocesser.

Resultaten visar att den attitydmässiga diskrimineringen tog sig olika uttrycksformer. Det förekom att arbetskamraterna och förmännen inte respekterade respondenternas integritet. Förmännen kunde ställde kränkande frågor om privatlivet och påpekade hur arbetsuppgifterna skulle utföras på ett nervärderande och paternalistiskt sätt. I andra fall förekom skämt bland kolleger om respondenternas funktionsnedsättning. En känsla av att inte bli tagen på allvar som professionell i sitt yrke, upplevdes av några respondenter. Det kändes jobbigt att behöva försvara sin yrkesskicklighet.

O: Folk förstår inte när jag säger att jag är utbildad översättare, de tar mig inte på allvar, de tror att jag bara översätter från svartskrift till punkt, fastän jag översätter språk.

C: Min chef la sig i för mycket, sa hur jag skulle göra, vad jag inte skulle göra.

Språkdiskriminering förekom på vissa arbetsplatser. Att inte sinsemellan få tala sitt modersmål på sin arbetsplats upplevdes som diskriminering. L: *”Vi var två svenskatalande på mitt jobb och talade vi svenska sinsemellan så vi fick vi höra att työkieli on suomea”*. Att inte få leva ut sin språkkultur på arbetsplatsen upplevdes också som diskriminering. B: *”när vi hade julfest ville jag spela en svensk jul cd, men ledaren sa att du är den enda som talar svenska här och ingen annan förstår svenska så jag fick inte spela min svenska jul cd.”*

Diskriminering kan visa sig i form av ojämlik behandling. En av respondenterna berättade att han inte fick behövligt material på punktskrift på arbetsplatsmöten, där seende

fick material på svartskrift. A: *”utan material på punktskrift kan jag inte vara kreativ och delta i diskussioner på samma sätt som seende kolleger. Jag upplever att jag är i vägen.”* Några av respondenterna uppgav att när de gått ut skolan hade arbete på arbetscentral ordnats från yrkesläroanstalten utan att de själva fått vara med och påverka.

Några av respondenterna hade upplevt diskriminering i anställningsprocesser. En av respondenterna berättade att hon hade kommit så långt som till intervjun men där fått nej p.g.a. synnedsättningen. Motiveringar till det nekande svaret var att det skulle vara praktiskt svårt att ordna så att arbetet börjar fungera bra trots synnedsättningen. På en arbetsplats ville man inte ha in en ledarhund för att den drar in smuts och anställde därför inte respondenten.

I: Jag sökte jobb och kom till intervjun, upplevde den som positiv. Fick sen inte jobbet p.g.a. att jag hade ledarhund. En gång i en anställningsprocess gick en seende före mig och fick fast tjänst, fast jag varit längre på det arbetsstället.

Arbetskraftsministeriet (2009:13) räknar upp några orsaker till diskriminering och menar att den ofta grundar sig på fördomar, stereotyper och fantasier om en viss grupp människor. Diskriminering kan bero på okunskap och tanklöshet. Dessa kan delvis ses som orsakerna till den attitydmässiga diskrimineringen som förekom i resultaten från denna undersökning. Men en helt klar lagstridig diskriminering enligt Lagen om lika behandling (2004/21) förekom i det fall där en av respondenterna inte blev anställd p.g.a. att han behövde ledarhund.

Både de los Reyes (2001) och Ekholm (2009) diskuterar diskriminering i anställningsprocesser. De los Reyes anser att det är svårt i anställningsprocesser att veta om en person blir utsorterad p. g .a sin funktionsnedsättning eller handlar det om berättigade krav för vissa arbetsuppgifter. Detsamma frågade sig två av respondenterna i denna undersökning. Ekholms säger vidare att en person med synnedsättning behöver visa stor yrkesskicklig för att bli anställd, för att inte yrkesskickligheten ska gömmas bakom funktionsnedsättningen. Samma tendens syns i resultaten från denna undersökning där respondenter berättade att de inte blir tagna på allvar som professionella.

#### 5.5.4 Olika sätt att motarbeta och förhindra uppkomsten av diskriminering

Vill man motarbeta och förhindra diskriminering så är den egna inställning viktig ansåg flera av respondenterna. Man ska vara sig själv, inte dra sig undan utan umgås med de andra arbetskamraterna. Delta i diskussionerna på kafferasten och bjuda på sig själv. Man har också ett ansvar gentemot sig själv påpekade några av respondenterna och man behöver inte tolerera särbehandling utan säga ifrån om något känns fel och kräva en förklaring.

M: *”För snäll för man inte vara, jag vill alltid ha motiveringar om jag blivit orättvist behandlad.”*

A: *”Jag påpekar alltid då jag stöter på saker som inte fungerar för en blind och jag föreslår också lösningar till problemen.”*

Några av respondenterna lyfte fram information som ett viktigt sätt för att motverka diskriminering. De hade berättat för arbetskamraterna om vad det innebär i praktiken att ha en synnedsättning och också låtit dem pröva att dricka kaffe med förbundna ögon. Andra respondenter igen hade ordnat allmän föreläsning om synnedsättningen av en utomstående. Q: *”Jag har haft en rehabiliteringshandledare på mitt jobb som informerat om synskador.”*

Det är också viktigt att visa sitt stöd för de som blivit diskriminerade ansåg några av respondenterna. Att ta på sig stödjurens och uppmuntrarens roll och tillsammans funderar över vad som kunde göras för att förhindra uppkomsten av diskriminering.

E: *”Jag uppmuntrar andra att göra något åt saken och ta kontakt med olika instanser om det förekommit diskriminering.”*

Swärd& Starrin (2006:261–263) ser på empowerment både som en teori och som en metod. Teorierna handlar om hur människor når kontroll över sina liv för att därmed kunna tillgodose sina intressen. Metoderna handlar om hur de professionella kan stärka dem som saknar makt så att de kan nå självkontroll och styra sina egna liv med hjälp av

kunskap. Drar man paralleller till denna undersökning ser man att i vissa fall saknades ett empowerment som metod bland de anställda. Det fanns i vissa fall ett paternalistiskt sätt att bemöta respondenterna på. En av respondenterna fick inte själv vara delaktig i att söka arbetsplats utan det ordnades åt honom. Två av respondenterna tyckte att de fick vara för lite med och utforma innehållet på sin arbetsplats. Däremot fanns det bland respondenterna det som Starrin (2007:65) beskriver som emotionell energi, känslor som yttrar sig som entusiasm, solidaritet och handlingskraft. En vilja att ställa upp och stöda de som blivit utsatta för diskriminering.

### **5.5.5 En fungerande mångfald i arbetslivet**

Hur ska då arbetslivet vara uppbyggt för att mångfalden ska fungera? Ett mera flexibelt arbetsliv efterlyste några av respondenterna. En större satsning på skräddarsydda lösningar. Får man göra det man är verkligen bra på och intresserad av så blir resultatet så mycket bättre. Andra igen ansåg att synen på vad arbete är borde breddas. Respondenterna ansåg också att all form av arbete och sysselsättning borde värderas och respekteras. C: *”Också frivilligarbete är ett värdefullt arbete.”* Hos flera respondenter kom det också fram ett behov av att bli sedd som individ i en heterogen grupp i stället för att höra till gruppen med synsättningar.

Arbets- och näringsministeriet (2009:10–11) anser att mångfalden som organisationens resurs gör det möjligt att placera rätt människa är på rätt plats, vilket i förlängningen innebär att företagets produktion och kreativitet ökar. Löftet om att få vara sig själv på en arbetsplats är grunden för en god anda och individuell motivation. Liknande tankar uttryckte också respondenterna i denna undersökning. De efterlyste större flexibilitet i arbetslivet, att man utgår från det som individen är bra på och verkligen vill göra. Detta skulle i förlängningen bidra till högre arbetsmotivation och ett bättre samhälle. En av orsakerna till att Ekholm (2009) använde sig av mångfald som teoretiskt perspektiv i sin forskning var att ur mångfaldsperspektivet ser man inte minoritetsgrupper som homogena grupper utan som individer med olikheter. En önskan om att bli betraktad som en unik individ och inte som en person med synsättning kom också fram i denna undersökning.

## 5.6 Sammanfattning av resultat och analys

När de 21 respondenterna avslutat skolgången vid Svenska skolan för synskadade fortsatte de sina studier i olika riktningar. Majoriteten har avlagt en yrkesexamen eller förberedande yrkesexamen vid Arla yrkesinstitut i Esbo. Arla var på den tiden en specialyrkesskola för blinda. Den finns kvar idag som en del av Centralparkens yrkesinstitut. Den andra stora gruppen för vidare till universitet eller yrkeshögskola och för att utexamineras därifrån. En liten grupp avslutade sina studier efter högstadiet. Ända fram till 1960-talet var yrkesexamen det vanligaste förekommande examen för personer med synnedsättning. De yrken respondenterna har är relaterade till de linjer som Arla yrkesinstitut erbjöd. Hantverksyrken är de vanligaste. Där ingår korg- och borstbinderi samt rottingarbete. Yrken som massör och ADB-instruktörer förekom också bland respondenterna. Bland de som avlagt examen på högskolenivå fanns bl.a. yrken som översättare. I och med integrationens genombrott utvidgades yrkesvalet till andra yrkesområden än de utbildningslinjer som Arla yrkesinstitut erbjöd. För att komma ut i arbetslivet behövdes stöd från Arbetskraftsbyrån och också andra stödåtgärder från samhället. Intresseorganisationerna erbjöd det bästa stödet för att komma in i arbetslivet. I många fall utgjorde de också den första arbetsplatsen. Sysselsättningsgraden är allmänt låg för personer med synnedsättningar. Det visar både nationella och internationella undersökningar. Detsamma visade också denna undersökning. 14 % av respondenterna har heltidsjobb. Kontakt med arbetslivet har dessutom 52 % av respondenterna. Dessa jobbade på frilansbasis. En del endast då och då andra kontinuerligt några dagar i veckan. 28 % av respondenterna jobbade 2-5 dagar på arbetscentral. Om man bortser från arbetets funktion att skaffa bröd för dagen och ser arbetets funktion i form av samhällelig delaktighet kan man säga att så gott som alla respondenter på något sätt är delaktiga i arbetslivet.

Mångfald i arbetslivet handlar om att vi alla har olika roller men är lika värde. Under det temat undersöktes om en synnedsättning eventuellt kan ses som en tillgång. Här visade resultaten att man nog i vissa fall kan se synnedsättningen som en tillgång. Det handlar då om sådana arbetsuppgifter där man direkt kan utnyttja sina erfarenheter av

synnedsättningen och det specialkunnande man innehar t.ex. kunskaper i punktskrift. Dessutom ökar synnedsättningen förståelsen för andra i samma situation. Några respondenter ansåg att synnedsättningen inte kan ses som en tillgång utan den utgör bara ett hinder i arbetslivet. För att kompensera synnedsättningen använde ungefär hälften av respondenterna olika datatekniska hjälpmedel i sitt arbete. Detta leder till ökad jämlikhet på arbetsplatsen. De som arbetade på arbetscentraler tydde sig till sin ledare, assistenter och arbetskamrater för att få hjälp med arbetsuppgifter som krävde syn.

Mångfalden är ett vitt begrepp och rymmer också ojämlig behandling och diskriminering. Av respondenterna hade 60 % upplevt någon form av diskriminering på arbetsplatsen medan 40 % sade sig inte upplevt diskriminering. De som blivit utsatta för diskriminering berättade att arbetskollegorna skämtat om funktionsnedsättningen. Att ens yrkesskicklighet inte blev tagen på allvar upplevdes också. Det förekom också att yrkesläroanstalterna valde arbetscentral åt respondenterna utan att de själv fick vara delaktiga. Andra igen hade upplevt diskriminering i anställningsprocesser. Att inte få ett jobb p.g.a. att man behöver ledarhund hade en av respondenterna upplevt. Också språkdiskriminering förekom. För att motarbeta diskrimineringen är den egna inställningen viktig. Att inte dra sig undan utan aktivt delta i arbetsgemenskapen. Man har också ett ansvar för sig själv och behöver inte tolerera ojämlig och kränkande behandling. Ett pateralistiskt förhållningssätt bland de professionella och arbetskamraterna skymtar fram då och då men i huvudsak har respondenterna makten och kontrollen över sitt liv. Den emotionella energin syns bl.a. i form av solidaritet mot de som blivit utsatt för diskriminering. För att mångfalden i arbetslivet ska fungera behövs en flexibel arbetsmarknad med flera skräddarsydda lösningar så att rätt människa kommer på rätt ställe. Detta ökar både trivseln och produktiveten.

## 6 DISKUSSION

I följande kapitel ingår en diskussionen omkring metoder och genomförandet av undersökningen. Därefter presenteras förslag till fortsatt forskning. Till sist ett avslutande ord. Diskussion kring resultat och analys ingår i kapitlet 5.6. Sammanfattning av resultat och analys.

### 6.1 Metoddiskussion

En enkät som forskningsmetod fungerade bra för att möta syftet med undersökningen. I och med att enkäten innehöll både öppna och slutna frågor fick jag resultat i form av statistiska uppgifter om arbetslivssituationen och som respondenternas egna upplevelser och erfarenheter av att vara i arbetslivet. Att jag använde två olika typer av frågor påverkade också validiteten positivt, det gav både bredd och djup i undersökningen. Två andra saker i undersökningen påverkade validiteten positivt, det första var den höga svarsprocenten 72 % och det andra var att jag använde intervjufrågor som härrörde sig från andra forskars undersökningar. För att utforma slutna frågor krävs övervägande och kunskap om respondenterna så att tolkningsproblem inte uppstår. Vissa av slutna frågorna hade krävt grundligare bearbetning och på det sättet ökat undersökningens trovärdighet.

Jag gav respondenterna möjlighet att välja mellan två olika former av intervjumetod, telefonintervju och att svara via nätet i enkätsprogrammet Webropol. Det visade sig att få använde sig av möjligheten att svara via nätet. Orsaken var att de flesta ansåg att det är lättare och trevligare med telefonintervju. Så med facit i hand kan jag konstatera att det hade påverkat undersökningens trovärdighet med en enda datainsamlingsmetod.

Med en lång erfarenhet av synnedsättning i bagaget undrade jag innan undersökningen kom i gång om jag kommer att lyckas filtrera bort mina subjektiva åsikter och vara objektiv och neutral i min undersökning. Nu efteråt inser jag att mina tidigare kunskaper om synnedsättningar, både i det praktiska utformande men också i intervjusituationerna stärkte undersökningens tillförlitlighet. Jag tror att mina arbetserfarenheter gjort att jag



kunnat bemöta respondenterna på ett professionellt sätt, och man kan också säga att tilliten bar frukt.

Öppenheten i undersökningen påvisade jag genom att motivera mina tillvägagångssätt. När jag uppgjorde intervjuguiden ställdes jag inför både anonymitetsövervägande samt också andra etiska dilemman. Finns det frågor där anonymiteten kan avslöjas eller finns det frågor som inte är etiskt korrekta. Att ta upp frågor om diskriminering kräver övervägande, de kan få respondenterna att känna sig utpekade. Jag ville också att undersökningsresultaten skulle styra undersökningen. Därför fördjupade jag mig ytterligare i den teoretiska referensramen efter databearbetningen och lade också till ett perspektiv, brukarmedverkan, som jag upplevde som relevant för undersökningen.

Generaliserbarheten i en undersökning handlar om att kunna tillämpa resultaten på en annan liknande grupp. Syfte med denna undersökning var att ta reda på arbetslivssituationen i en bestämd målgrupp. Arbetet var uppdelat i en kvantitativ och kvalitativ del, antalet respondenter var 21. För en kvantitativ undersökning är antalet respondenter lågt och generaliserbarheten är låg utgående för den kvantitativa delen i arbetet. För en kvalitativ undersökning igen är antalet respondenter tämligen högt. Trots att avsikten med kvalitativa undersökningar är att förstå och fördjupa sig i ett fenomen så kan man tänka sig att de tankegångar och upplevelser som denna grupp framförde också kan förekomma i andra liknande grupper. En annan motivering till en viss generaliserbarhet i den kvalitativa delen är att resultaten från denna undersökning bekräftar ganska långt de resultat Ekholm (2009) fått i sin forskning.

Den första delen med arbetets syfte är uppnått i och med att undersökningen är genomförd. Den andra delen av syftet uppfylls när uppdragsgivaren, de före detta eleverna och andra intresserade får ta del av arbetet och göra kunskapen till sin. Jag kommer att presentera arbete för respondenterna och andra intresserade. Dessutom kommer arbetet i förkortad version att printas ut i punktskrift och göras läsbar för dem som vill läsa den på nätet och använder punktskriftsdisplay.

## 6.2 Förslag till fortsatt forskning

De flesta undersökningar som görs om samhällsdelaktighet för personer med synned-sättning är stora kvantitativa forskningar. Flera kvalitativa undersökningar där respon-denternas röst kommer fram skulle behövas. I samband med intervjusituationerna kom det fram ytterligare förslag till fortsatt forskning. Respondenterna efterlyste undersök-ningar om boendeformer för personer för synned-sättning och undersökningar om hur personer med grav synned-sättning uppfattar saker som inte går att göra taktila som t.ex. färger och solnedgång.

## 6.3 Avslutande ord

En undersökning om arbetslivssituationen är samhällsrelevant nu när VAMPOs handi-kappolitiska program kommit igång och är inne på sitt andra år. En viktig del i pro-grammet handlar om arbete som en grundrättighet för alla. Idag behöver inte personer med synned-sättning lika långt som tidigare ty sig till sina arbetskamrater för att få hjälp. Många olika slag av datatekniska hjälpmedel finns som kompensation för synned-sätt-ningen. Trots det är dörren in till arbetslivet inte helt öppen. Samtidigt som resultaten i min undersökning visar att de före detta eleverna ibland stöter på fördomar och diskri-minering i arbetslivet, så kan man också se att det hos dem finns det som Starrin (2007:63–65) kallar emotionell energi. Samt ett likadant förhållningssätt som finns hos Astrid Lindgrens sagofigur Pippi Långstrump. En Pippi, som står upp för sina vänner och inte är rädd att utmana om något är galet. Under processens gång har jag alltmer börjat värdesätta den kunskap som finns i de före detta eleverna. Det är erfarenhetsex-perterna som ska definiera hur arbetslivet ska utvecklas för att alla ska rymmas med. Jag vill därför ge det avslutande ordet till en av de före detta eleverna.

”Det finns inte en enda modell som passar alla, men ju fler människor får göra det de är bra på och det som passar deras personlighet, desto bättre skulle den här världen ser ut. Det här gäller alla, oberoende av synskada eller inte”

## KÄLLOR

*Arcadas årsberättelse 2011*. Livskvalitetsprojekt.

Tillgänglig [http://www.arcada.fi/sv/webfm\\_send/265](http://www.arcada.fi/sv/webfm_send/265) Hämtad 16.09.2012

Arbets- och näringsministeriet. 2000, *Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus, Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla*, Arbets- och näringsministeriet, 42 s.

Ahrne, Göran & Svensson, Peter red. 2011, *Handbok i kvalitativa metoder*, Malmö: Liber, s. 245

Denscombe, Martyn. 1998, *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 122-125

Ekholm, Elina. 2009, *Monimuotoisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia*, Esbo: Ennora, 132 s.

Eriksson, Lisbeth & Markström, Ann-Marie. 2000, *Den svärfångade socialpedagogiken*, Lund: Studentlitteratur, 236 s.

*Finlex*. 2012 b, *Lagen om lika behandling (2004/21)*, Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2004/20040021> Hämtad 10.10.2012

*Finlex*. 2012 c, *Arbetsavtalslagen (2001/55)*, Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055> Hämtad 10.10.2012

*Finlex*. 2012 d, *Arbetarskyddslagen (2002/738)*, Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738> Hämtad: 10.10.2028

*Finlex*. 2012 e, *Strafflagen (1889/39)*, Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001> Hämtad: 10.10.2012

La Grow, Steven J. Factors that Affect the Employment status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 2004, Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad 12.1.2012

Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 1997, *Tutki ja kirjoita*. Kariston Kirjapaino: Hämeenlinna, s. 432

Jacobsen, Dag Ingvar. 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring*, Femte upplagan, Lund: Studentlitteratur AB, 316 sidor.

Karlsson, Magnus & Martin, Börjeson, 2011. *Brukarmakt - i teori och praktik*, Natur och kultur, 166 s.

Kuotola, Urpo. 1976, *Näkövammaisen integroituminen yhteiskuntaan*, Tammerfors Universitet

Larsson, Sam; Lilja, John & Mannheimer, Katarina. 2005, *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Lund: Studentlitteratur, 426 s.

Madsen, Bent. 2006, *Socialpedagogik, Integration och inklusion i det moderna samhället*, Lund: Studentlitteratur, 301 s.

*Näkövammaisten keskusliitto*. 2012, Tillgängligt  
<http://www.nkl.fi/fi/etusivu/tietoa/aiheuttajat> Hämtad 20.10.2012

Ojamo, Matti. 2005, *Näkövammaisten sosiaalinen asema vuonna 2000*, Näkövammarekisteri. Näkövammaisten Keskusliiton julkaisuja 1/2005. Helsingfors: STAKES, 2005. s.202

Ojamo, Matti. 2010, *Näkövammarekisterin vuosikirja 2010*, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Näkövammaisten Keskusliitto ry

Payne, Malcolm.2008, *Modern teoribildning i socialt arbete*, Stockholm: Natur och kultur, s 527

de los Reyes, Paulina.2001, *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: SALTSA – Ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa, 211s.

Social- och hälsovårdsministeriet. 2010, *Ett starkt underlag för delaktighet och jämlikhet, Finlands handikappolitiska program VAMPO 2010-2015*, Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010/12, Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet, 188s.

Socialstyrelsen. 2003, *Brukarmedverkan i socialstyrelsens kunskapsutveckling*,

Tillgänglig:

<http://www.kfsk.se/download/18.78316c6a1281a671ab5800015761/Brukarmedverkan+i+socialtj%C3%A4nsten.pdf> Hämtad 09.09.2012

Sjöstedt, Solveig. 2012, *Analys av undervisningen på SSS på 1970-1980*, e-post, 15.11.2012

Sjöstedt, Solveig red. 1990, *Vår skola 125 år*, Ekenäs tryckeri Ab, s. 65

Sköld, Bertil. 1997, *Delaktighet i samhället, En studie av barndomssynskadade*, Stockholms universitet, s. 102

*Svenska skolan för synskadade 2012*, Tillgänglig <http://www.blindskolan.fi> Hämtad 20.09.2012

Swärd, Hans & Starrin, Bengt. 2006, *Makt och socialt arbete, I: Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune, Swärd, Hans red. 2006, Socialt arbete. En grundbok*, Stockholm: Natur och Kultur, s. 261-264

Söderqvist Dunkers, Tove. 2011, *Talande möten mellan ungdomar, Villkor för delaktighet i kamratkretsen-ungdomar med synnedsättning berättar*, Stockholms universitet, s.70

Valteri, valtakunnallinen erityisen tuen palveluverkosto. 2012, Tillgänglig:  
<http://www.valteri.fi/> Hämtad 29.10.2012

Westin, Charles red. 2001, *Mångfald som vision och praktik, Utvärdering av sex företag och organisationer*, Integrationsverkets rapportserie 2001:5, s.184

WHO. 2010 a, tillgänglig <http://www.who.int/features/factfiles/blindness/en/index.html>, Hämtad 18.3.2012

WHO. 2010 b, Tillgänglig:  
<http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en#/H54>  
Hämtad 29.08.2012

## BILAGA 1 A INSTRUMENT FÖR DATAINSAMLING

1. Du är före detta elev vid Svenska skolan för synskadade. Du har gått i skolan under

- a. hela skolgången
- b. delar av min skolgång, antal år \_\_\_\_\_

2. Har du bott på skolans elevhem

- a. ja, hela skolgången
- b. delar av min skolgång
- c. nej

3. Vilken är din skolutbildning?

- a. grundskola
- b. gymnasium
- c. yrkesutbildning
- d. examen från universitet eller yrkeshögskola
- e. annat \_\_\_\_\_

4. Vilken typ av arbete/sysselsättning har du idag? \_\_\_\_\_

5. Vilken typ av arbetsgivare har du?

- a. privat
- b. kommun
- c. Samkommun tex Kårkulla
- d. statlig
- e. organisation
- f. egen företagare
- g. annat \_\_\_\_\_

10. Bostadsort \_\_\_\_\_

11. Födelseår \_\_\_\_\_

12. Kön

a. kvinna

b. man



# **BILAGA 1 B INSTRUMENT FÖR DATAINSAMLING**

## **Tema 1**

### **Vägen in i arbetslivet/sysselsättningen**

- Hur fick du din första arbetsplats?
- Behövdes stödåtgärder för din anställning

## **Tema 2**

### **Att vara i arbetslivet**

- Har du, på något sätt haft nytta av din synnedsättning i vissa arbetsuppgifter?
- Hur har du löst de arbetsmoment i ditt arbete som kräver syn?
- Har du upplevt diskriminering på din arbetsplats?
- Vad kan du göra/ vad har du gjort på din arbetsplats för att motarbeta diskriminering och för att komma in i arbetsgemenskapen

## **Tema 3**

### **Framtidsvisioner**

- Idag är Svenska skolan för synskadade inte enbart skola utan även ett resurscenter. Resurscentrets uppgift är att stöda skolgången för inkluderade elever. Vad tycker du att skolan/resurscentret ska satsa på med tanke på skolelever med synnedsättning idag och deras väg in i arbetslivet/sysselsättningen.

## BILAGA 2 INFORMATIONSBREV

Helsingfors 31.07.2012

Bästa före detta elev vid Svenska skolan för synskadade

Jag heter Ann-Catrin Tylli och studerar till socionom vid Arcada Nylands svenska yrkeshögskola. Svenska skolan för synskadade har uttryckt en önskan om en uppföljning av skolans före detta elever. Syftet med uppföljningen är att få information om före detta elevers nuvarande arbetslivs-/sysselsättningssituation.

Undersökningen förverkligas som ett examensarbete vid Arcada - Nylands svenska yrkeshögskola. För att inte arbetet ska bli för stort begränsar jag mig till de elever som gått i skolan 1970-1995. Jag är själv anställd av Svenska skolan för synskadade och har där tjänst som elevhemsföreståndare. År 2012 är jag studieledig för att slutföra mina studier.

För att samla in information kommer jag att använda två olika former av datainsamlingsmetoder. Du kan välja mellan en telefonintervju och en möjlighet att svara skriftligt via nätet till Webropol. För telefonintervjun bör du reservera ca 1 timmes tid.

Bifogar en länk till Webropol där intervjufrågorna finns. Det finns bakgrundsfrågor med färdiga svarsalternativ samt temafrågor där du får berätta fritt. Vill du hellre ha telefonintervju så sänd ett mail eller ring upp mig. Deltagande är frivilligt, men med tanke på att utveckla skolan för framtiden är före detta elevers erfarenheter, tankar och åsikter viktiga. All insamlad material behandlas konfidentiellt.

Med vänlig hälsning,

Ann-Catrin Tylli  
Socionomstuderande  
[ann-catrin.tylli@arcada.fi](mailto:ann-catrin.tylli@arcada.fi)  
tel: 046-900 25 62

Rut Nordlund-Spiiby  
Handledande lärare, Arcada  
[rut.nordlund-spiiby@arcada.fi](mailto:rut.nordlund-spiiby@arcada.fi)

## BILAGA 3 TILLSTÅND ATT ANVÄNDA COPYRIGHT MATERIAL

### Kopia av e-mail

HejAnn-Catrin

Tietenkin voit käyttää samoja teemahaastattelukysymyksiä kuin minä. Hienoa, että teet opinnäytetyötä näkövammaisten työelämätilanteesta. Olisi kiva saada theseus-linkki työhösi, kun se valmistuu. Teen nyt lastensuojeluun liittyvää tutkimusta, mutta tarkoituksena olisi vielä jossakin vaiheessa jatkaa vammaistutkimuksen parissa, joten siksi työsi kiinnostaa.

Tsemppiä ot-työhön ja iloisia kesäpäiviä,

t. Elina  
Elina Ekholm  
VTT  
Ennora - projektiarviointeja ja tutkimusta  
[www.ennora.fi](http://www.ennora.fi)

Hei Elina

Opiskelen sosionomiksi Arcadan ammattikorkeakoulussa ja olen opinnäytteen suunnitteluvaiheessa. Tulen työssäni kartoittamaan Svenska skolan för synskadaden entisiä oppilaita ja heidän työelämätilanetta. Kun etsin aiheen liittyvät aikaisemmat tutkimukset löysin teidän tutkimus: Monimuotoisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Luettuani tutkimukseenne huomasin että osa teema kysymykset sopisi hyvin minun työssäni. Lähinnä seuraavat teemat: työllistyminen, miten monimuotoisuus toimii työyhteisössäsi, näkövammaisuus etuna tai haittana ja kysymys esikuvasta, Kysymykset kiinnostavat sen takia että ne tuovat esiin empowerment ajatus ja ajatus että kaikilla on jotain annettava. Jos sallit niin lainasin mielellään sinun tekemät kysymykset. Opinnäyte kirjoitan ruotsiksi joten kääntäisin kysymykset ruotsiksi.

Ystävällisin terveisin Ann-Catrin Tylli

## BILAGA 4 TILLSTÅND ATT ANVÄNDA COPYRIGHT MATERIAL

Tillstånd till att använda Bertil Skölds intervjufrågor

Kopia av e-mail

Re: forskningsrapport

**Lähettsjägä:** Bertil Sköld <skold.bertil@gmail.com>

**Vastaaottaja:** ann-catrin.tylli@kolumbus.fi

**Päiväys:** 3.5.2012 8:33:01

**Aihe:** Re: forskningsrapport

**Liitteet:**

**Vaihtoehdot:** [TEXT/HTML](#)

Hej

Rolig att det var till nytta. Självklart får du använda allt du vill.

Du får gärna maila rapport om du vill, eller om du vill ha synpunkter på något.

Hälsningar

Bertil