

Kokkens kategori-hakker Brugen af kategoriseringer som middel til at skabe nye fremtidsmuligheder for unge med hørenedsættelse.

Nina Wittendorff & Niels-Henrik M. Hansen

Jamen, altså at man er forhindret i at komme ind i et hørende miljø, fordi man er døv. Altså du kan jo ikke kommunikere. Der er jo rigtigt mange hørende miljøer, man bliver afvist på, fordi man er døv, ikke. Det er jo også irriterende fordi man har ikke mulighed for ligesom at vise, hvem er jeg som person og hvad kan jeg osv., ikke. Fordi de afviser os, hvor jeg har det sådan lidt, ahjj, det billede kunne jeg godt tænke mig at ændre. (Sam)

Sam er en af de unge, der er under uddannelse i Allehånde Køkken, et cateringfirma, der har iværksat et uddannelsesforløb specifikt for unge med hørenedsættelser. Sam har, som mange andre unge døve, oplevet, at blive afvist på arbejdsmarkedet, fordi hun er døv - noget arbejdsgiverne ofte ser som problematisk. Et hørehandicap betyder i mange virksomheders øjne, at der skal tages særlige hensyn, der potentielt kan skade virksomhedens effektivitet (Epinion 2006, Clausen 2001, Hansen 2009: 246). Men også de hørehandicappede selv er tilbøjelige til at vurdere deres egen arbejdsindsats som mindre værd (Hansen 2009: 248).

Flere undersøgelser peger på, at det er svært for unge døve at få en kompetencegivende uddannelse, og lykkes det for dem, er det vanskeligt for dem at få et arbejde på det ordinære danske arbejdsmarked (Riisager og Eskildsen 1992, Tornhøj 2006, Clausen 2001, Epinion 2006, Hansen 2009). En del af forklaringen på dette kan henføres til kvaliteten af specialskolerne på døveområdet. Meget få unge døve forlader grundskolen med kvalifikationer svarende til deres hørende jævnaldrende (Epinion 2006: 7). En anden mulig forklaring er manglen på uddannelser rettet mod unge med funktionsnedsættelser. Dette fører til, at unge døve ofte bliver placeret i forskellige former for arbejds- og uddannelseslignende situationer i form af praktik og kommunale job-ordninger, og aldrig opnår en tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, men fastholdes i døvemiljøer. Hansen (2009) går så langt som til at pege på, at der tilsyneladende eksisterer en række mekanismer på arbejdsmarkedet, der bevidst såvel

som ubevidst, gør det svært for unge hørehandicappede at komme ind på arbejdsmarkedet. Dette sammenligner han med kønsforskningens begreb om "glasloftet" (se fx Krøjer 2000), og mener, at der for hørehandicappede eksisterer en slags "glasdør", der gør det svært at komme ind på arbejdsmarkedet (Hansen 2009: 47). Det er også en pointe som Danske Døves Landsforbund peger på under overskriften: "Døv uden selvtilid = intet arbejde" (Glad 2010).

Spørgsmålet, der står tilbage er, hvad kan der gøres for at give døve og hørehandicappede bedre mulighed for at bryde igennem denne "glasdør"? Er det et spørgsmål om bedre teknologi, mere tolkning eller noget helt tredje? Det er de problemstillinger vi behandler i dette bidrag, hvor vi analyserer et nyt tiltag til at give døve bedre uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. Specifikt vil vi tage udgangspunkt i Døveforeningen af 1866 initiativ, hvor de - i samarbejde med cateringfirmaet Allehånde Køkken og en række eksterne fonde - har oprettet et uddannelsesstilbud, hvor døve og hørehæmmede har mulighed for at få en uddannelse indenfor madproduktion, dvs. som kok, cateringassistent eller smørebrødsjomfru mv. Dette leder til en diskussion af de forestillinger, de unge døve har af deres fremtidige muligheder mht. uddannelse og arbejde. I vores bidrag vil vi se på, hvordan man i dette uddannelsesforløb nytænker unge døves muligheder i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, igennem integration af kategorierne døve og hørende i den fælles kategori *at være kok*.

Det empiriske grundlag for artiklen er en evaluering af uddannelsesforløbet, foretaget af forfatterne, der i perioden 2008-2010 har fulgt projektet og interviewet såvel eleverne som ansatte og ledelse, samt foretaget observationer under arbejdet i køkkenet (Hansen og Wittendorff 2010).

TANKEN BAG ALLEHÅNDE KØKKEN.

Allehånde Køkken er et cateringfirma, som lever af at lave mad til frokostordninger, konferencer, møder

og andre lejligheder. Virksomheden etableres i 2008 i samarbejde med Døveforeningen af 1866, der medvirker til at skabe det økonomiske grundlag for virksomheden (Keller & Theisen 2010). På hjemmesiden bliver Allehåndes filosofi præsenteret som sammensat af tre elementer. Et element der handler om at lave god mad, som skaber glæde og velvære. Et andet element, der handler om hvilke råvarer der bruges i maden. Endelig er der et tredje element, der fremhæves som værende helt særligt for Allehånde Køkkenet, nemlig at de også gerne vil fortælle historierne om de personer, der laver firmaets produkter. Fortællingen om de unge døve og deres uddannelsesforløb er således både en del af Allehåndes markedsføring, og en del af den læringsstrategi, der er central for uddannelsesforløbet. Det handler om, at give de døve mulighed for at bidrage på en virkelig arbejdsplads, hvor deres indsats og engagement kan måles direkte på firmaets økonomi og hvor de bliver synlige for omverdenen. Det er en del af projektets læringsstrategi: eleverne skal blive i stand til at tage et medansvar for virksomhedens succes og være en del af køkkenets ansigt udad til. Det er tanken med dette, at det bidrager til elevernes engagement og giver dem mulighed for at få nogle succesoplevelser, som de ikke tidligere har haft, når det gjaldt uddannelse og arbejde.

Forskellige tolke er tilknyttet. Det er varierende, hvor meget de er tilstede i køkkenet. Det tilstræbes at der er tolkning i al fald til frokosten og visse fælles møder, men det er en bevidst strategi, at man har fravalgt tolkningen i mange situationer. Det er sket med den intention, at det skal blive nemmere for eleverne, at fungere på ordinære vilkår i et almindeligt produktionskøkken. Interviewene pegede endvidere på at tolkningen har begrænset værdi, fordi de forskellige fagudtryk og ord simpelthen ikke findes på tegnsprog. De skiftende tolke gør ikke dette nemmere, da vedkommende så først skal lære evt. improviserede tegn.

KATEGORIERNE DØV OG HØRENDE

I køkkenet arbejder døve og hørende sammen, jf. de forskellige positioner og sproglige kompetencer, der er vist i figuren, og det giver nogle spændingsfelter, hvor visualitet og kommunikation er afgørende faktorer. Som udgangspunkt deler alle deltagerne hinanden op i henholdsvis hørende og døve. De to kokke, der underviser de døve elever, er begge hørende og har som udgangspunkt *ingen* erfaringer med døve og tegnsprog. På den anden side er elevgruppen ikke en homogen gruppe. Eleverne har forskellige grader af funktionsnedsættelse og forskellige kommunikative kompetencer, hvilket igen betyder, at de har forskellige forudsætninger for at kommunikere med de hørende i køkkenet. Det giver et særligt læringsmiljø, hvor der skal tages gensidige hensyn hele tiden. Samtidig giver det mulighed for at udvikle nye metoder til at lette samarbejdet.

Helt grundlæggende for dette er den tilgang, man fra ledelsens side har til de døve elever. Det er såvel de to ledere, såvel som de døves erfaring, at man som døv ofte bliver opfattet som en, der kræver nogle særlige hensyn i arbejds- og uddannelsessammenhænge. I ledergruppen italesættes dette således.

Jeg har et problem med, at vi skal normalisere, dét synes jeg er problematisk, fordi så kategorisere du dem og putter dem i kasser, og så skal vi normalisere dem ind i den store kasse, hvor vi "normale" er. Det synes jeg er et forkert menneskesyn. Jeg synes det er meget bedre at sige, at vi er sådan set alle sammen inden i den store kasse, vi har bare forskellige forudsætninger og dem skal vi være opmærksomme på. (Ledelsen)

Udgangspunktet er altså fælles for alle i Allehånde, og de unges funktionsnedsættelse anskues ikke som udgangspunkt som problematisk for virksomhedens effektivitet, men som noget man rimeligt nemt kan komme ud over ved nogle enkle hjælpemidler. De døve ses altså først og fremmest som unge/elever, og ikke mindst som kokke. I Allehånde terminologi vil det sige, at man har en tilgang, der handler om at uddanne gode kokke, og ikke at uddanne unge med funktionsnedsættelse. I køkkenet er man først og fremmest kok, og derefter hørende eller døv.

Denne tilgang betyder, at døves og hørendes forskellige og gensidige kulturelle forståelser støder sammen og mikes i den daglige omgang med hinanden i køkkenet. Man kan også sige det på den måde, at dette miljø eksponerer forskellige sider af det, at være enten hørende eller døv. Det betyder også at man har mulighed for at lære mere om hinanden, og hvordan man kan kommunikere på kryds og tværs i arbejdssituationen.

HVILKE IDENTITETER ER PÅ BANEN?

Ofte har eleverne tidligere haft en oplevelse af, at de har deltaget i enten hørende eller døve miljøer, i forhold til arbejde. Generelt kan man sige, at døve har deres egen kultur, der på mange områder overlapper de hørendes, men som adskiller sig derfra på grund af en enkelt faktor, nemlig deres nedsatte hørelse og brugen af tegnsproget som det primære sprog. Døve kan altså på denne måde siges at være bi-kulturelle (McIlroy & Storbeck 2011). Ofte er det desuden sådan, at de døve synes at det er de hørende, der skal lære noget om det, at være hørehæmmet/døv. De døve ved jo godt, hvordan de hørendes kultur fungerer.

Altså vi døve ved jo hvordan den hørende kultur er, for vi er jo født ind i den og kender den fra for eksempel folkeskole og sådan, men det er jo sjældent at hørende de oplever døve så de ved ikke: hvad er en døv og hvad er typisk døve? Og det skal de jo også lære om, det synes jeg er meget vigtigt. (Rasmus)

Det tætte samarbejde i Allehånde kræver altså, at de hørende i en vis grad socialiseres ind i de døves kultur. Det vil sige at der er forskellige former for overløbninger i spil mellem såvel døvekultur og hørende kultur, samtidigt med at der er et spil mellem disse to positioner og en tredje position, som vi kunne benævne som kokkeidentiteten.

Den faglige side af sagen – det at være kok – spiller nemlig en væsentlig rolle i forhold til, hvordan man opfatter hinanden i køkkenet. Det handler om tre identitetsperspektiver, der hele tiden spiller sammen, og som personalet i Allehånde hele tiden positionerer sig i forhold til.

- Identiteten som enten hørende eller hørehæmmet
- Identiteten som kok
- Det faglige hierarki: chef/ansat, lærer/elev

Der ligger forskellige former for identitetstilskrivning i disse perspektiver, og de tydeliggør den normalitetsforståelse, der ligger i Allehåndes strategi og i det læringsrum, der er i køkkenet.

Den norske socialantropolog Jan-Kåre Breivik kobler forskning om funktionshæmmede med minoritetsforskning. Dette sker ud fra en betragtning om, at kategorien døve både kan betegne en gruppe med en funktionsnedsættelse og en sproglig-kulturel minoritet (2006: 191).

Der er to perspektiver i dette. For det første at døve ofte betragtes med et hørende majoritetsblik, med vægt på hørelse som det normale. For det andet findes der et indefra-perspektiv, der handler om, hvordan verden ser ud fra et døveperspektiv, og her er der hovedvægt på det visuelle og den særegne døvekultur (Breivik 2006: 191).

Men det er, som Breivik pointerer, ikke altid så let at identificere disse perspektiver, fordi de ikke altid er tydelige. Der er på mange måder flere lighedspunkter end forskelle på de normalitetsforståelser, som døve og hørende bærer på. Endvidere er Breiviks pointe, at døve og hørende stort set har samme normalitetsforståelse, undtagen på de områder, der specifikt handler om hørelse, syn og sprog (Breivik 2006: 191).

Idéen med at bringe disse perspektiver frem her er, at undersøge den kulturelle diversitet i Allehånde: hvordan dynamikken i Allehånde er, når det handler om, hvordan de forskellige identitetskategorier spiller sammen og påvirker hinanden. Det er bemærkelsesværdigt, at der er lige så mange, hvis ikke flere, døve som hørende i køkkenet. Dette kommer bl.a. i følgende citat, hvor eleven Rasmus reflekterer over forskellene på døves og hørendes identiteter.

At jeg bliver blandet med tegnsprogbrugere og også at hørende får et nyt syn på os døve, det synes jeg er rigtig dejligt og at de også gider udvikler deres tegnsprog....altså jeg synes også det er rart, at det er anderledes her... en anderledes måde at

se på en arbejdsplads på. Vi er ikke lige som alle andre, vi er anderledes ik'? (...) vi er mere visuelle os som døve i hvert fald, kan man sige. Vi hører ikke efter, men vi ser efter. Jeg tror det er dét der er anderledes på en døv arbejdsplads (Rasmus)

Rasmus' understregning af døves større visualitet er sammenfaldende med Breiviks forståelse af forskellene mellem døve og hørende identiteter. I Rasmus' øjne er der forskel på døve og hørende, hvor døve er *anderledes*. Og netop denne pointe får Rasmus udfoldet i den sidste sætning, hvor han i meget beskrivende billeder taler om, hvordan man som døv er langt mere fokuseret på at se tingene – at se hvordan man gør – end hørende er. Døves identitet er altså i langt højere grad bundet op på visualitet, og i Allehånde betyder dette, at læringsrummet bliver visuelt forankret.

Samtidig behersker de to ledere tegnsprog på forhånd, hvilket giver dem bedre forudsætninger kommunikativt. Ledelsen udgør derved en slags mellemkategori: hørende med erfaringer indenfor tegnsprog og døvekultur. Ofte ansætter en virksomhed kun ganske få med funktionsnedsættelse eller handicap, og derfor kommer den døve ofte til at skulle indgå på de hørendes præmisser, hvilket kan skabe social isolation på grund af kommunikationsvanskeligheder og gensidige fordomme. Men det, at antallet af døve er mindst lige så stort som antallet af hørende, giver en anderledes dynamik i kommunikationen. De forskellige måder at tale sammen på – snak, tegnsprog og mimik – træder langt mere tydeligt frem blandt de ansatte. Kommunikation er naturligvis det essentielle i selve undervisningen, og også i forhold til at levere et ordentligt produkt til tiden. Derfor er både døve og hørende meget opmærksomme på at få kommunikation til at glide, trods de opdelinger der er.

Det er lidt anderledes ... altså det er et hørende miljø. Det er et meget hørende miljø. Det er hørende domineret for det er jo de tre (kokkene) der ligesom styrer det hele. De dominerer ligesom det sociale, men de er også meget bevidste om døve kan man sige og at vi har en tolk som er (??). Så det gør er det lidt mere balanceagtig. Men det er selvfølgelig forskellige måder vi snakker sammen på. Med kokkene er det lidt mere seriøst, men med de andre elever er det lidt mere sjovt. (Verner)

Det faglige hierarki betyder altså, at miljøet i Allehånde som udgangspunkt opleves som et hørende miljø, med nogle måder at tale sammen på, der handler om lærer/elev forholdet. Det er de 3 kokke, der styrer arbejdsgangen og opgavefordelingen i køkkenet. Det er derfor dem, der sætter dagsordenen for det at være kok. Samtidig betyder elevernes funktionsnedsættelse jo, som allerede pointeret, at der foregår forskellige grupperinger i de måder, man kommunikerer på.

Joh, altså sommetider er det jo selvfølgelig sådan at døve og døve snakker sammen og hørende og hørende snakker sammen for sig selv, det er jo

naturligt at man bliver delt op på den måde, men i frokostpausen så sidder vi sammen og sørger for at blande os lidt mellem hinanden og få snakket lidt med hinanden, men selvfølgelig er der også nogle småsnakke mellem os døve alene, fordi så sker der ikke nogen misforståelser og det trækker ikke i langdrag, så man kan godt bare lige køre den af selv. For det tager jo tid med de hørende, man skal være tålmodig.. selvfølgelig... så det er små forskelle vil jeg sige. (Vitus)

For Vitus opleves det som mere enkelt og fri for misforståelser, at kun skulle kommunikere på tegnsprog. Det peger på, at det kræver en særlig indsats, at få de forskellige kommunikative grupper til at blande sig. Det er også noget som ledelsen, som har en slags mellemposition i kraft af deres store kendskab til døve og tegnsprog, er opmærksomme på. Og det er også noget som kokkene efterhånden er blevet klar over, kræver en ekstra indsats. Interviewene peger på, at det er lykket at få elever, kokke og ledelse til i nogen grad at kommunikere sammen om andet end selve arbejdet.

Det, der kan være med til at komplicere billedet er, at der potentielt er to sæt af identiteter på spil. Dels er der de kommunikative identiteter som henholdsvis hørende og døv. Dels er der identiteterne som leder, kok og elev på spil. De sidstnævnte afspejler magtstrukturen i køkkenet, og kan dermed i sig selv være en barriere, der hæmmer kommunikationen.

Hvordan eksponeres de forskellige identiteter i arbejdssituationen? Det vil vi komme ind på i det følgende, hvor vi vil se brugen af hjælpemidler til at overkomme de kommunikative barrierer i køkkenet. Vi vil specifikt se på brugen af informationsteknologi, tegnsprogstolk og en ordinær kridttavle. Vi vil diskutere dem ud fra Breiviks analyse af forholdet mellem de funktionshæmmede og majoritetskulturen.

Da uddannelsen startede, havde man store ambitioner om, at lave sit eget skræddersyede edb-system, der via store skærme, strategisk placeret overalt i køkkenet, skulle kommunikere aktuelle beskeder, informationer og meddelelser. Dette faldt dog hurtigt til jorden – dels af tekniske årsager, og dels fordi det ikke vidste sig at fungere i hverdagen. Hverken elever, kokke eller ledelse brugte i praksis skærmene, og man havde svært ved at finde ud af, hvilke informationer, der var gode at lægge ud på denne måde. Eksperimenter med nyheder, opskrifter og lignende blev oplevet som forstyrrende for arbejdet, og man gik hurtigt væk fra at anvende skærmene. I Breiviks optik kan fokuseringen på IT ses som et forsøg på at skjule eller kamouflere de kommunikative udfordringer ved at lave en kommunikation baseret på hørendes præmisser. Samtidigt afspejlede vægtningen af IT et magtforhold, hørende/døv og ledelse/medarbejdere, og kan derfor – retrospektivt – siges, at modarbejde intentionerne om at skabe en ny fælles identitet som kok, der transcenderede de traditionelle kommunikative positioner.

Den samme analyse kan i nogen grad tilføjes diskussionen om brugen af tolke i køkkenet. Brugen af tolke har vi berørt tidligere, men det centrale i denne forbindelse er, at det i Breiviks perspektiv er en kommunikationsform, der fastholder de eksisterende kommunikationsstrukturer og kompetencer, og dermed fungerer mindre godt i forhold til intentionen om at skabe et fælles projekt. Problemet med tolkene er også i denne forbindelse, at kommunikationen udelukkende bliver den døves problem, hvorved eksisterende majoritets- og minoritetsrelationer bevares.

Det tredje værktøj, som vidste sig at være det mest velfungerende, tavlen, var en helt almindelig kridttavle, der stod placeret centralt i køkkenet, således at alle kom forbi den jævnligt. På tavlen er dagens menu og tilknyttede arbejdsopgaver beskrevet. Dette vidste sig at fungere godt i relation til de daglige arbejdsprocesser i køkkenet. Man kunne ganske enkelt slette opgaverne på tavlen, efterhånden som de blev løst, og alle kun hurtigt få et overblik over, hvor man var i arbejdsprocessen. Fordelen var bl.a. at den stillede både de hørende og døve lige i forhold til kommunikationen omkring arbejdsopgaverne – alle havde adgang til den (og til at skrive og ændre/slette) og alle havde glæde af den. Tavlen viste sig at være det redskab, der bedst understøttede den fælles identitet som kok, fordi den skabte fokus på de fælles arbejdsrutiner og løsningen af opgaverne. Derfor virkede den!

Analyserne peger på, at Allehånde arbejder med at integrere disse forskellige positioner (hørende/døv, elev/leder/underviser, tavle/tale/tegn) på en måde, at der opstår en mellemposition, der rummer elementer fra disse.

IDENTITETSSITUATIONEN/ IDENTITETSPPOSITIONER I KØKKENET

Der er mange mulige positioner, som de forskellige kan vælge kan tage på sig. I en sammenhæng kan det fx være identiteten som døv, mens det i andre kan være identiteten som elev, og ligeledes med identiteten underviser, som i Allehånde også indebærer en identitet som hørende.

Analyserne peger på, at disse identiteter ikke er 100 % adskilte og i en eller anden grad mødes og mikses i hverdagen i køkkenet. Det sker fx i de tilfælde, hvor de døve elever tvinges til at kommunikere delvist på de hørendes præmisser, fordi hørende også er undervisere/kokke. Omvendt er der så stor en andel af døve i køkkenet, at de på trods af at de er elever, og i den forstand har meget lidt magt og indflydelse, tvinger det de hørende kokke til at bruge tegnsprog i et eller andet omfang, og til at bruge en tavle som kommunikationsmiddel. Men denne sammenblanding kommer også til udtryk ved at kokkene nogle gange behandler eleverne anderledes end de ellers ville

behandle en hørende elev. Det kommer bl.a. til udtryk i dette citat.

Men som chefer kan jeg ik' se noget, altså vi har tonet meget ned i forhold til, hvad man ville ha' gjort ved en almindelig elev. Vi giver dem meget snor for netop at få et udbytte af dem. (Kok 1)

I citatet forholder den ene kok sig til, hvorledes kokkene reagerer, hvis eleverne har lavet en fejl. Han konstaterer, at de har "tonet" sig ned i forhold til, hvordan de ville behandle "almindelig" elev. De har også fået "mere snor" end normalt. Der sker altså løbende forskydninger i, hvordan samspillet mellem kokkene og eleverne fungerer, alt efter hvordan de forskellige positioner aktualiseres. Det er også værd at bemærke, at dette skift i kommunikation også har omkostninger for kokkene, som oplever det som udfordrende og anstrengende.

Lige nu oplever jeg rent faktisk... at de der er mest bange hernede er de hørende... for de døve. Så kokkene har været mest bange for eleverne. Og det er min oplevelse af, at jeg har hørt nogle frustrationer i forhold til, at havde det nu bare været en normal (hørende) elev, så havde jeg bare sagt at... og den frustration, der opleves er meget gået på kommunikation...(Ledelsen)

Det spørgsmål, der står tilbage, er, hvordan disse forskellige positioner håndteres – det, vi har markeret med et spørgsmålstegn i den centrale cirkel i figuren – vores læsning er, at svaret må lokaliseres i køkkenets forståelse af hvad det indebærer, at være en "god kok".

FØRST OG FREMMEST KOK

Den fælles identitet som kok betyder, at eleverne oplever at de er noget andet her, end først og fremmest døve:

Jeg er glad for at stå op og jeg glæder mig til at komme på arbejde. Altså det vil jeg sige, det er et godt arbejdsmiljø, hvor jeg er vild for at komme derhen. Og det er vigtigt for mig at have nogen gode kollegaer og der er nogen kollegaer, der er tålmodig ifht. kommunikationen. Og kommunikationen er også vigtig. Altså jeg skal kunne føle mig velkommen på arbejdsmiljøet, ikke bare at jeg kommer "Hej, jeg er døv". Og så tænker man "Åh gud", næste dag "jeg skal på arbejde i morgen, det gider jeg bare ikke". Altså, jeg vil gerne have et arbejde, hvor jeg lyst til at stå op og komme af sted og jeg glæder mig til at komme i gang og alt det her ...(Sam)

Det, at man først og fremmest er kok, betyder altså i en vis udstrækning, at man undgår den daglige oplevelse af at være anderledes, fordi man har en funktionsnedsættelse. Men kokkeidentiteten tilskrives også nogle særegne træk, som man må forholde sig til indenfor det faglige hierarki. En af eleverne beskriver det således.

Den primære forskel er sådan en der hører til faget, altså hvordan kokke opfører sig. Altså ikke, hvordan

personer som hørende opfører sig, men mere hvordan kokke opfører sig. Det er der forskellen er, kan man sige ik'. (Verner)

Som kok er man altså tilskrevet en særlig opførsel, der transcenderer og har forrang for andre mulige identiteter, i al fald i køkkenet. Men kokkeidentiteten er noget, der skabes i Allahånde, og den er – muligvis ikke så bevidst – dikteret af ledelsen, i kraft af deres ønske om først og fremmest at se de unge som kokke.

Som kok har man lov til at være meget excentrisk, og den ene kok fremhæver hele tiden i et af interviewene, at en kok må være hysterisk og højtråbende, krævende og perfektionistisk – på mange måder ret ubehagelig, men det er ok, fordi man er en kok. Ledelsen har også deres bastante udmelding på, hvad der konstituerer en rigtig kok.

Altså kokke er aldrig syge. Vi har nogle kokke hernede...jeg vil næsten sige at hvis de fik revet en arm af i en centrifuge ik', så er de her stadig og lave mad ik' – og hvis de skal stå med rørepinden i munden for at lave sovs ik' så gør de det... for der står 250 mennesker og venter og er sultne... og man kan ikke bare komme og sige: I får dobbelt i morgen... det kan man jo ikke. Det er bare.... Så er kokkefaget meget maskulint. (Ledelsen)

Essensen er, at en rigtig kok passer sit arbejde, også selvom vedkommende er syg, kommet til skade eller jorden er ved at gå under. Det er en forståelse som afspejles hos de andre grupper i køkkenet. Fx udlægger kokkene det således, når de skal beskrive, hvad i deres øjne udgør en "god kok".

Kok2: Der er ik' så meget andet. Altså hvis du bare vil det til at starte med, så kan du komme rigtig langt. Hvis du er villig til at tage en tørn for holdet og villig til ... altid at gå forrest og trækker for ... hurtig til at få gjort rent og sørger for at have orden på dit parti og ja ... så er du en god kok.

Kok1: Og ikke melder dig syg hver anden dag, fordi man ikke gider.

Det er meget bestemte forståelser, der er indeholdt i deres beskrivelser af hvordan en god kok er. Pointen er, at i forhold til Allahåndes sociale profil fungerer tankefiguren – diskursen om den gode kok – som noget fælles, hvor der er plads til at mødes, og hvor de kommunikative barrierer bliver underordnet. Det kommer bl.a. til udtryk, når eleverne laver en fejl i forbindelse med madlavningen, som følgende kommentar illustrerer:

Kok2: Kæmpe brøler som den elev lavede i går med at glemme gæren i bolledejen, der føler han sig nok ikke tilstrækkelig som elev, men det har jo heller ikke noget med hans handicap at gøre overhovedet.

Kokken kunne have valgt at se brøleren, som et resultat af sproglige forbistringer eller kommunikative problemer eller andre ting forbundet med hørelsen.

Han vælger i stedet for, at fokusere på en fortælling om eleven er en god kok eller ej. Skiftet i fokusering gør at uheldet med den manglende gær, bliver til en historie om en potentiel dårlig kok, hvor kokken, fordi han selv er underviser, må bære en del af ansvaret for at der ikke kom gær i bolledejen.

At føle sig som kok formuleres på forskellig vis af eleverne. De har på mange måder taget forestillingen om, at det at være kok først og fremmest handler om hårdt arbejde, til sig. Men alt afhængig af, hvor de er i deres forløb, bliver det omridset af denne identitet formuleret mere eller mindre klart. Verner udlægger hans forståelse af, hvad en rigtig kok er på følgende facon:

Æhhh det meste eller den primære forskel er sådan en der hører til faget, altså hvordan kokke opfører sig. Altså ikke, hvordan personer som hørende opfører sig, men mere hvordan kokke opfører sig.

[...]

Altså kokke ... de er mere ... altså de tager deres personligheder med i kokkefaget, altså deres humor og deres bemærkninger. Somme tider kan det også bare være meget hårdt, selv om der er det her. (Verner)

I lighed med de andre hæfter han sig ved at det kan være hårdt arbejde, at være kok, men bemærker også at han kategoriserer de andre ved deres opførsel som kok og ikke som hørende. En anden af eleverne, Sam, hæfter sig også ved at det handler om at være tykhudet, hvis man skal kunne klare tonen i et køkken.

Også/selvfølgelige, når man fik skældud og lavede nogle fejl og sådan noget. Det gør også en tykhudet og det er det det handler om og så ja ja ja, fint, jeg laver det og så laver man bare sit arbejde videre, sådan er det jo. (Sam)

Forestillingerne om kokkefaget er endvidere præget af, at det er et mandefag, og at Allehånde er en arbejdsplads præget af denne mandekultur. Det giver sig især udslag i omgangstonen, hvilket nogle af de mandlige elever også godt kan synes er lidt i overkanten.

Jamen jeg forstår godt æhh.... deres humor udmærket, vil jeg sige men....æh....altså, hvis de kun er mænd, der er på arbejdspladsen, jamen så er det typisk sådan nogle **mandevittigheder**.... okay, hold da op, og jeg er ikke lige sådan den type som person øhh.... døve er ikke lige sådan.... øhh.... sådan nogleæhh macho-vittigheder, vil jeg sige, men øhh.... det ved jeg ikke. Måske er det bare mine venner og min omgangskreds, der er lidt anderledes....men **hold da op** nogle gange.... øhh ...ja. (Vitus)

Det, at kokkefaget også er et udpræget mandefag fungerer som en del af fortællingen om at være en god kok. En god kok er ifølge ledelse en, der laver maden færdig selv om de er syge, og den særlige

omgangstone, der knyttes til faget bruges ligeledes aktivt i arbejdet på at skabe den særlige fagidentitet som kok. Kønspektivet tilføjer altså en ekstra dimension til det at være kok.

I de foregående afsnit har vi diskuteret forskellige aspekter ved en række identitetspositioner i køkkenet. Analyserne peger på, at Allehånde på en succesrig måde har formået at skabe et miljø, hvor brugen af en fælles samlende kokkeidentitet fungerer som et værktøj til at få folk til at flytte sig fra nogle tidligere identitetspositioner, der kunne stå vejen for det arbejde, der finder sted i køkkenet. Tanken om identitetsarbejdet som et værktøj til at påvirke traditionelle identitetspositioner, fremstår som et brugbart værktøj i andre sammenhænge, og særligt, hvis det kan medvirke til at bryde stereotyper i relation til forskellige former for funktionsnedsættelser. Rummeligheden i køkkenet bygger på en række niveauer en fælles overenskomst op omkring forståelsen af *den gode kok*. Det gør, at opdelingen mellem døv og hørende får mindre betydning og i nogle tilfælde bliver erstattet af en skelnen mellem god eller dårlig kok. Kernen i den skelnen går langt hen ad vejen på om eleven er villig til at arbejde (hårdt) end om vedkommende kan kommunikere på den ene eller den anden måde. Men, som tidligere påpeget, er denne opdelingen ikke 100 % skarp, og der er et krydspil mellem de forskellige identitets- og magtpositioner i køkkenet.

DE UNGES TANKER OM FREMTIDEN

De fleste af de unge døve er kommet til Allehånde uden at have ret meget viden om kokkefaget. Det er de færreste af dem, der har haft klare målsætninger om, hvad de ville med uddannelsen. De er fra tidligere oplevelser skolet til at afprøve forskellige ting, men har ikke været afklaret på deres ønsker for fremtiden. Mange af dem har haft mål, som ikke kunne opfyldes pga erhvervsmæssige fordomme fra arbejdsgiver/uddannelsesstedets side, som Sam beskrev indledningsvis. Arbejdet i Allehånde har for manges vedkommende betydet, at de kan se sig selv i kokkefaget fremover. Den væsentligste forudsætning for dette har været, at de har oplevet, at de i Allehånde har kunnet få lov til udvikle sig i et miljø, der godt nok som udgangspunkt er et hørende miljø, men hvor identiteten som døv får lov til at fylde og være en integreret del af den fælles virksomhedskultur. En af eleverne beskriver det således.

Jeg tror bestemt, at vi har nogle bedre muligheder, for man udvikler sig her. Altså hvis man kommer ud på det hørende marked, så ved man godt nogle ting selv, nogle bestemte regler og sådan noget. Hvis man kom på en hørende arbejdsplads første gang og ikke vidste noget, jamen hvad så? Så stod man der... Så jeg vil sige at det er bedre for døve at starte det her sted og så bagefter komme ud på en hørende arbejdsplads (Verner)

Som Verner beskriver, får de unge i Allehånde opbygget et grundlæggende kendskab til, hvordan det er at fungere

på en hørende arbejdsplads. Det, at døveidentiteten får lov til at fylde i virksomheden betyder, at mange af eleverne kan se en fremtid indenfor madproduktion, hvilket netop peger på, at de oplever, at de kan udvikle sig i dette miljø, og at de reelt har nogle muligheder indenfor dette fag på længere sigt.

Måske bare kører igennem herude hos Allehånde og får min tid.... Og måske hvis man senere skulle stifte en ny restaurant, så kunne jeg måske være med der...eller... jeg har ikke sådan et kæmpestort ønske om at starte mit eget firma. (Rasmus)

Som Rasmus peger på her, er noget af det, de unge gerne vil, at være med til at udvikle Allehånde som virksomhed, eventuelt ved udbygge med en restaurant. Det er generelt for de unge, at de kan se sig selv som del af Allehånde Køkken frem over. Et andet aspekt af dette, der er interessant i forhold til de unges fremtidsønsker, er, at de ofte ser det, at være en del af et hørende miljø, som en indgang til andre mulige jobs.

Det er en fordel, at de selv siger, at de kender nogen, måske nogle restauranter eller et eller andet... andre kokke, der måske er interesserede i at prøve at have en døv ansat på deres arbejdsplads, i praktik eller et eller andet. Det vil sige, at vi som døve får nogle større muligheder ved at have nogle hørende kokke derude. (Vitus)

De hørende kokke – og ledelsen – opleves altså ikke kun som vigtige for det, at uddanne sig til en god kok, men i høj grad også som nogen, der kan hjælpe de unge med at komme videre på længere sigt. De unge er meget bevidste om, at de på længere sigt skal udvikle sig fagligt, også ud over, hvad de kan lære i Allehånde Køkken, og de hørende ses som vigtige medspillere i forhold til dette. Netværkstanken er altså central i forhold til de unges faglige udvikling og fremtidige muligheder. Samtidig viser ovenstående citat fra Vitus, at det også handler om at få udbredt en viden om, at døve godt kan fungere på en arbejdsplads. De unge oplever altså Allehånde Køkken som en central medspiller når det gælder formidling af viden om døve indenfor branchen.

Det må fremhæves, at det i høj grad er lykkedes for Allehånde Køkken, at få engageret eleverne i kokkefaget, og at give dem øje for de muligheder, der ligger for dem her. Identiteten som den gode kok er central i forhold til dette, idet fokus flyttes fra det at være henholdsvis hørende eller døv, til den faglige identitet. Det er denne identitet, de unge tillægger et større udviklingspotentiale, når det handler om deres fremtidige arbejdsliv, end identiteten som døv, der stadig er omgivet af forestillinger og fordomme, der handler om manglende evner til at bestride et arbejde. Som Rasmus siger det.

Jamen jeg skal være en god kok! Det er det eneste jeg tænker egentlig. (Rasmus)

AFSLUTTENDE DISKUSSION

Indledningsvis stillede vi spørgsmålet om, hvad kan der gøres for at give døve og hørehandicappede bedre muligheder for at trænge ind på det ordinære arbejdsmarked. Handler det om bedre teknologi, mere tolkning eller noget helt tredje?

Det har vi undersøgt med udgangspunkt i et empirisk materiale indsamlet i Allehånde Køkken. Uddannelsesforløbet i Allehånde Køkken er, som artiklen har vist, fokuseret på en særlig læringsstrategi, hvor omdrejningspunktet er arbejdet med forskellige identitetspositioner, der danner en flerkulturel model for, hvordan man kan fungere sammen i selve arbejdet i køkkenet. Den fælles position som kok fjerner fokus fra det modsætningsfyldte i at være henholdsvis hørende og hørehæmmet, og skaber et positivt omdrejningspunkt der handler om, at de unge skal udforske en faglig identitet som kok.

Det er også dette, der gør, at dette uddannelsesforløb adskiller sig fra andre former for praksislæring. For hvor normalthørende unge, der deltager i et praksislæringsforløb, en praktik, en læreplads eller lignende, skal forholde sig til det faglige hierarki og den faglige identitet, de står over for at påtage sig, så skal de unge døve desuden medtænke positionerne som enten hørende eller døv, og forholde sig til de fordomme og forventninger, der er knyttet til disse positioner. Det er netop ved at rokke ved disse kategorier, at man kan forandre de unges forestillinger om deres fremtidige arbejdsliv, således at de reelt oplever, at de har muligheder for at deltage på det ordinære arbejdsmarked.

Arbejdet med de unge døve i Allehånde Køkken viser, at det kan være en fordel at forsøge at skabe et balanceret magtforhold, hvor såvel døve som hørende må anstrenge sig for at få kommunikationen – og dermed læreprocessen – til at fungere. Køkkenet udgør på denne måde en tværkulturel læringsplatform, hvor brugen tekniske hjælpemidler som redskaber til gensidig forståelse glider i baggrunden til fordel for et fælles fokus: at være en god kok.

Det er en model, der kunne benyttes i andre sammenhænge, hvor ønsket er at integrere marginaliserede unge – hvor der skal brydes glas-døre ned. Men det er også en model, der stiller store krav til dem, der skal stå for den. Det er ikke uden omkostninger for både de marginaliserede/udsatte unge og for dem, der skal undervise dem.

REFERENCER

- Andersson, Bo 1995. *Hörselskadade i historia och nutid*. Stockholm: Hörselskadades Riksförbund.
- Breivik, Jan-Kåre 2007. *Døv identitet i endring. Lokale liv – globale bevegelser*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Breivik, Jan-Kåre 2006. Døv identitetspolitikk – en særegen form for normalitet? I *Normalitet*, Thomas Hylland Eriksen & Jan-Kåre Breivik (red.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Clausen, Thomas 2001. *Hørehandicappedes tilknytning og vilkår i forhold til arbejde og uddannelse. Tendenser i litteraturen*. Arbejdsrapport. København: SFI.
- Eriksson, Per 1994. *Dövas Historia*. Örebro: SIH Läremedel.
- Enerstved, Regi Theodor 1996. *Legacy of the past. Those who are gone but have not left. Some aspects of the history of deaf education*. Oslo: Forlaget Nord-Press.
- Epinion 2006. *Døves uddannelses- og arbejdsmarkedsforhold*. København: Epinion.
- Glad, Pernille 2010. *Døv uden selvtillid = intet arbejde*. Artikel på Danske Døves Landsforbunds hjemmeside, publiceret d. 26. november 2010: <http://deaf.dk/nyheder/doev-uden-selvtillid-intet-arbejde>.
- Hansen, Niels-Henrik 2009. *Når øret klør. Høretab, trivsel og integration blandt unge hørehæmmede*. København: Center for Ungdomsforskning.
- Hansen, Niels-Henrik og Nina Wittendorff 2010. *Køkkeuddannelse for døve*. Evaluering af Allehånde Køkken. København: Center for Ungdomsforskning.
- Keller & Theisen 2010. *Drivkraft*. Odense: Erhvervsskolernes Forlag.
- Krøjer, Jo 2000. Kønnen i arbejdslivet – et subjektivt eller et diskursivt produkt? I: *Tidsskrift for ARBEJDSLIV*, 2. årgang nr. 4, s. 29-44.
- Lihme, Benny 1988. *Socialpædagogik for børn og unge. Et debatoplæg med særligt henblik på døgninstitutioner*. Holte SocPol.
- McIlroy, Guy & Claudine Storbeck 2011. Development of Deaf Identity: An Ethnographic Study. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*. No. 4, vol. 16, s. 494-511.
- Riisager, Inger og Kurt Eskildsen 1992. *Høretab, skole, uddannelse, arbejde – en undersøgelse af uddannelses- og arbejdsvilkårene for hørehæmmede, henvist til statens specialkonsulenter for hørehæmmede og døvblevne*. København: Statens Konsulentordning for hørehæmmede og døvblevne.

FÖRFATTARPRESANTATION

Nina Wittendorff är ph.d.-stipendiat, knuten till Aarhus Universitet, Institut for uddannelse og pædagogik och arbetar vid Center for Ungdomsforskning i Köpenhamn. I sin forskning har hon särskilt uppmärksammat hur de ungas upplevelser av sin verklighet påverkas och förändras i samspel med samhällets normer och föreställningar och hur det kommer till uttryck i deras livsberättelser.

Niels-Henrik M. Hansen är adjunkt vid Aarhus Universitet, Institut for Uddannelse og Pædagogik. Han arbetar vid Center for Ungdomsforskning, där han i första hand forskar om unga människor med funktionshinder, deras trivsel och livssituation i nutidens samhälle, och mångfalden av komplexa krav som ställs på de ungas identitet och utbildning.