

Indholdsfortegnelse

1	Abstract.....	1
2	Indledning	3
2.1	<i>Problemfelt</i>	<i>4</i>
2.2	<i>Opsamling</i>	<i>8</i>
2.3	<i>Problemformulering</i>	<i>9</i>
2.4	<i>Uddybning af problemformuleringen</i>	<i>9</i>
2.5	<i>Begrebsdefinition af integration.....</i>	<i>9</i>
2.6	<i>Afgrænsning</i>	<i>10</i>
2.7	<i>Målgruppe</i>	<i>10</i>
3	Videnskabsteori.....	11
3.1	<i>Hvad er hermeneutik?</i>	<i>11</i>
3.2	<i>Redegørelse af de hermeneutiske retninger, herunder den hermeneutiske cirkel</i>	<i>11</i>
3.3	<i>Den hermeneutiske cirkel ud fra et epistemologisk – og ontologisk princip</i>	<i>12</i>
3.4	<i>Tilvalg af retninger</i>	<i>12</i>
3.5	<i>Operationalisering</i>	<i>13</i>
3.6	<i>Konsekvenser ved anvendelse af det hermeneutiske perspektiv</i>	<i>14</i>
4	Metode	15
4.1	<i>Metodevalg</i>	<i>15</i>
4.2	<i>Fravalg af metode</i>	<i>16</i>
4.3	<i>Adgang og "udvælgelse" af informanter.....</i>	<i>17</i>
4.4	<i>Præsentation af informanter.....</i>	<i>18</i>
4.5	<i>Etisk protokol.....</i>	<i>19</i>
4.5.1	<i>Informeret samtykke</i>	<i>19</i>
4.5.2	<i>Konsekvenser</i>	<i>19</i>
4.5.3	<i>Fortrolighed</i>	<i>20</i>
4.5.4	<i>Forskerens rolle</i>	<i>21</i>
4.6	<i>Interviewguide og interviewspørgsmål</i>	<i>22</i>

4.6.1	Opfølgende spørgsmål	24
4.6.2	Sondrende og specificerende spørgsmål	24
4.6.3	Fortolkende spørgsmål	25
4.6.4	Direkte og indirekte spørgsmål	25
4.7	<i>Redigering af interviewguiden undervejs i interviewfasen</i>	26
4.8	<i>Interviewsituationen</i>	26
4.8.1	Pilotinterview	27
4.8.2	Telefoninterviews	28
4.9	<i>Refleksion over interviews</i>	28
4.10	<i>Udførelse af interview</i>	29
4.11	<i>Transskribering</i>	31
4.12	<i>Kodning</i>	32
4.13	<i>Analysestrategi</i>	32
4.14	<i>Kvalitetssikring</i>	33
4.14.1	Validitet	33
4.14.2	Reliabilitet	33
4.14.3	Generaliserbarheden	34
5	Teori	35
5.1	<i>Indledning</i>	35
5.2	<i>Kulturel integration</i>	35
5.2.1	Kulturniveauer	35
5.2.2	Intern kulturel integration	36
5.2.3	Konsekvenser ved anvendelse af intern kulturel integration	37
5.3	<i>Stigma</i>	38
5.4	<i>Begrundelse for valg af teori om stigma</i>	38
5.4.1	Definition af stigma	38
5.4.2	Tre former for stigma:	39
5.4.3	Stigma – omgivelsernes reaktion	39
5.4.4	Den stigmatiserede medarbejder (fleksjobberen) og dennes stigmahåndtering	40
5.4.5	Konsekvensen ved anvendelse af stigma	41
5.5	<i>Anerkendelse</i>	41
5.5.1	Konsekvensen ved anvendelse af anerkendelsesteorien	42

5.6	Strukturel kobling	43
6	Oversigt over informanter	44
7	Analyse.....	46
7.1	Kulturel integration	46
7.2	Fleksjobinformanterne	46
7.2.1	Eksempler der peger i retningen af, at fleksjobberne er kulturelt integrerede.....	46
7.2.2	Eksempler der peger i retningen af ikke at være kulturelt integreret	53
7.3	Arbejdsgiverinformanterne	54
7.3.1	Kendskab til fleksjobbernes psykiske vanskeligheder.....	57
7.3.2	Personalemøder.....	58
7.3.3	Opsamling	59
7.4	Analyse stigma	60
7.5	Indledning om analyseafsnittets opbygning.....	60
7.5.1	"Potentielt miskrediterede" og "miskrediterede"	60
7.5.2	Fleksjobbernes oplevelser af ansættelsessamtalen	62
7.5.3	Arbejdsgivernes oplevelser med ansættelse af fleksjobbere	64
7.5.4	"Etiketter"	67
7.5.5	Arbejdspladsen	69
7.5.6	Betrakter fleksjobberen sin ansættelse på nedsat arbejdstid som en afvigelse?.....	72
7.5.7	"De kloge"	74
7.5.8	Opsamling	76
7.5.9	Opsamling i forhold til betydningen for den kulturelle integration.....	77
7.6	Anerkendelse og krænkelse	78
7.6.1	Fleksjobinformanternes oplevelser	78
7.6.1.1	Med hovedvægt på "social" og "retlig" anerkendelse	78
7.6.1.2	"Retlig" og "social" anerkendelse og "retlige" krænkelse	81
7.6.1.3	"Retlige" og "sociale" krænkelse	83
7.6.2	Dilemmaer i forhold til "social" og "retlig" anerkendelse	84
7.7	Arbejdsgivernes erfaringer med anerkendelse og krænkelse	84
7.7.1	Oplevelser med hovedvægt på "social" og "retlig" anerkendelse.....	84
7.7.2	Dilemmaer i forhold til anerkendelse – Arbejdsgiverinformanternes.....	87
7.7.3	Opsamling på analysedel om anerkendelse og krænkelse	88
7.7.4	Opsamling i forhold til betydningen for den kulturelle integration.....	89

8	Konklusion.....	91
9	Perspektivering	94
10	Litteraturliste	95
	Bilag 1	
	Bilag 2	

TAK

En særlig tak til vores informanter for deres medvirken i specialet - uden deres deltagelse havde vi ikke fået vores ønskede produkt.

Vi takker ligeledes vores specialevejleder Claus-Arne Hansen, der har givet god, inspirerende og konstruktiv vejledning hele vejen igennem vores specialeproces.

Tak til vores kære og nærmeste for støtte og opbakning under vores specialeskrivning. Tak til Christine, Søs, Annette og Lars for udarbejdelse af forside og korrekturlæsning.

Også en særlig tak til Charlotte Büron, der har været en stor motivator for os i specialeprocessen, men som ikke nåede at være med hele vejen for at se os dimittere.

Rigtig god læselyst!

Birgitte og Majken

1 Abstract

This thesis concerns integration and “fleksjobs” in Denmark. According to Danish law, a person qualifies for a “fleksjob”, when he or she suffers from difficulties that influence his or her ability to work, caused by either physiological, physical or mental disease. Having a “fleksjob” entails that your workplace accepts that you cannot work as much as ordinary employees and that the workplace is required to be considerate towards the special needs of the persons in “fleksjob”. In this thesis we focus on individuals with physiological diseases in “fleksjob” due to that the amount of knowledge on this subject area is limited.

In our view, integration and “fleksjob” are interesting fields of investigation due to the fact that integration of people in “fleksjob” often proves difficult. This we have experienced first hand as social workers at a (Danish) “jobcenter” and it is also supported in the scientific literature on the subject. According to our experiences and the scientific literature, the employees in “fleksjob” and the employees with physiological diseases risk being stigmatized. Furthermore the employers may need a better understanding of physiological diseases as well as the employees in “fleksjobs” may experience that the workplace is not sufficiently considerate towards their difficulties. Hence the purpose of this thesis is to get a more diversified and informed picture of the integration of employees in “fleksjob” with physiological diseases. We use the definition of integration based on Edgar Schein’s theory of cultural integration.

Our empirical knowledge is based on interviews with six employees in “fleksjobs” with physiological diseases and four employers to employees in “fleksjobs” with physiological diseases. The interviews are semi-structured with one informant at a time. The interviewed employees are all women aged 37-55 years old. They all have a shorter or longer education, and all, except one person, have many years of working experience.

Our research shows that the vast majority of the employees in “fleksjobs” find that they are culturally integrated at their workplaces. Employees in “fleksjobs” that experience not being culturally integrated, indicate that this is due to their employers’ lack of knowledge related to the physiological disease and its symptoms. Our analysis shows the experience of a well functioning cultural integration from both the employees and their employers point of view, is profoundly related to the employees behaviour and presence at their workplace. When the employees’ behaviour is contrary to the values and the rules of the workplace, it becomes difficult to be culturally integrated. Our research also indicate that staff meetings can be essential when working with

cultural integration of “fleksjob” employees. The staff meetings provides a forum for discussing values, norms, personal development and difficulties related to the employees in “fleksjobs”.

We have used Erving Goffman’s theory on stigma to examine whether stigmatization has an influence on the cultural integration. The interviewed “fleksjob” informants have not in general had any personal experience with stigma at their workplaces. It appears that the employers and colleagues of the informants in “fleksjobs” focus on their qualities, qualifications and skills. Some of the employers and colleagues even forget about their disabilities and thus forget to be aware of the special needs of the individual in “fleksjob”. The “fleksjob” informants feel that they are filling in a normal work function. In our analysis, we use the term “wise” of workplaces with knowledge of how to integrate a person in a “fleksjob” in their cultural setting and at the same time taking the specific needs of the individual into consideration. The term “wise” is based on Goffmann’s definition. The employer informants represent workplaces that can be considered “wise”. However, they could benefit from a deeper understanding of the way the each individual in the “fleksjob” is affected by their disease.

In our research we also found that the “fleksjob” informants have had experiences that can be compared with Axel Honneth’s terms of recognition and non-recognition or demands for rights and demands for recognition as a unique individual. Most experiences are about recognition as a unique individual, and we find that this recognition is important for the cultural integration or more specifically for the opportunities for the individual to get a job and keep this job. It appears that when no demands for special rights related to the physiological diseases and/or no demands for rights as a unique individual have been made, it may lead to a loss of self-respect and self-esteem. This loss can again lead to inactivity and resignation. In the end, it may lead to the individual being unable to manage the job and to act in accordance to values of the workplace.

2 Indledning

Dette speciale er en kvalitativ undersøgelse af integrationen af fleksjobbere, der har en psykisk lidelse og læner sig op af den hermeneutiske videnskabsteoriretning. Vores interesse og motivation for specialet, udspringer af vores tidligere erfaringer og oplevelser vi har gjort os i uddannelses- og arbejdssammenhænge. Vi har begge en socialrådgiverbaggrund og vores seneste erhvervserfaringer, er inden for beskæftigelsesområdet (jobcenter). Vi har siddet i en myndighedsrolle og har blandt andet varetaget rådgivning af de ledige, som har befundet sig ”længst væk” fra arbejdsmarkedet grundet sociale, fysiske eller psykiske problemstillinger. Vores overordnede mål var, at støtte den ledige via beskæftigelsesfremmende tilbud, der måtte styrke dennes tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi ønsker med specialet at få ”udfordret” og nuanceret vores foreløbige forståelse(r) og erfaring(er) med henblik på, at afsøge hvordan det gør sig gældende i andre sammenhænge og/eller andre kontekster. Udover at få nuanceret vores forforståelse finder vi det også væsentligt at bidrage med viden om fleksjobbere med psykiske lidelser, da den eksisterende viden på området, er begrænset.

Vores forforståelse har været medbestemmende for, hvordan vi orienterer os og forstår verden (Højberg 2013:301) og dermed forstår fænomenet; integration af fleksjobbere med en psykisk lidelse. Vores forforståelse er, at det kan være vanskeligt for fleksjobbere at finde et job, og at der er langt mellem ”integrationerne” af dem. Og når fleksjobberen har fået et arbejde, må denne løbende tydeliggøre sine skånebehov over for arbejdsgiver og/eller arbejdsplads. Endvidere har vi som socialrådgivere erfaret, at det kan være en vanskelig opgave, at få integreret personer med en psykisk lidelse, fordi der ”let” kan opstå misforståelser og konflikter mellem fleksjobberen og dennes arbejdsgiver eller kollegaer. Det kan for eksempel bunde i arbejdsgivers og kollegaers manglede konkrete kendskab og viden om den specifikke lidelse og hvordan lidelsen udmønter sig for den enkelte eller fordi fleksjobberen kan have vanskeligt ved at forklare sig på en hensigtsmæssig måde.

Derudover har vi en forforståelse om, at den nedsatte arbejdstid kan have betydning for integrationen på arbejdspladsen. Denne forforståelse handler om, at der kan være væsentlig forskel på at arbejde 37 timer ugentligt i en fast stilling til at arbejde mellem 12-20 timer ugentlig. Time-tallet kan have indflydelse på, hvor meget en ansat føler sig som en del af en arbejdsplads og det kollegiale fællesskab. Der kan også være forskel på, hvor meget indblik en ansat får i den daglige informationsstrøm.

Vi vil i nedenstående problemfelt redegøre for lovgivningen og undersøgelser på fleksjobområdet. Formålet med dette er, at udvide vores for forståelse og komme frem til en begrundet problemformulering, som resten af vores speciale vil centrere sig omkring.

2.1 Problemfelt

I forbindelse med aftale om reform af førtidspension og fleksjob i 1998 indføres fleksjobordningen for at tilgodese borgere med varigt nedsat arbejdsevne. Ordningen skulle muliggøre, at borgere med en restarbejdsevne kunne anvende den og derved bibeholde en tilknytning til arbejdsmarkedet i stedet for at ende på førtidspension (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2010 og Socialministeriet 2001). Med reformen var der en forventning om, at tilkendelser af førtidspension kunne nedbringes med etablering af fleksjobordningen, og denne ordning skulle gøre op med det tidligere politiske fokus om passiv offentlig forsørgelse af personer, som enten var ramt af sygdom eller andre sociale omstændigheder (Socialministeriet 2001:28).

Siden fleksjobordningens tilblivelse har der været udarbejdet evalueringer og undersøgelser af fleksjobordningen herunder; ”Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked” (Hohnen 2000), ”Landsdækkende fleksjobanalyse blandt borgere, virksomheder og kommuner” (DISCUS 2010), ”Undersøgelse af fleksjobreformen – Epinion for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats” (CABI 2012), ”Fleksjob født med progression – Analyse af drivere og barrierer i de små fleksjob” (STAR 2014) og ”Survey blandt fleksjobambassadører” (Rambøll Management Consulting: 2014). De nævnte undersøgelser tager afsæt i fleksjobbernes, virksomhedernes, lønarbejdernes og kommunernes erfaringer og/eller holdninger, og flere af disse vil blive udfoldet løbende i problemfeltet.

Det fremgår af regeringsaftalen i 2012, at målet med førtidspensions- og fleksjobreformen 1998-2000 og justeringerne i 2006-2007 (Beskæftigelsesministeriet 2012) var, at fastholde flest mulige på arbejdsmarkedet i ordinær beskæftigelse. Dette mål blev ikke indfriet, tværtimod kom flere personer end skønnet på overførselsindkomst i form af fleksjob og førtidspension. Der var tale om 55.000 flere personer end antaget og derudover blev udgiften til dette ni milliarder kroner dyrere end forventet. Det er værd at bemærke, at 40 procent af personer i fleksjobordning overgår til førtidspension, samt at mere end 60 procent af denne gruppe har været ledige i mere end 18 måneder før tilkendelsen af førtidspension (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2010:46). Det tyder på, at det kan være svært at opnå fastansættelse som fleksjobber.

I 2012 indgås en ny aftale om reform af førtidspension og fleksjob (Beskæftigelsesministeriet 2012). Formålet med denne var, at sikre færre tilkendelser af førtidspension, og ligeledes, at sammensætte fleksjobordningen på en anden måde, således at den i højere grad også målrettes borgere med den mindste arbejdsevne (Beskæftigelsesministeriet 2012). Det vil sige, at den tidligere bestemmelse for fleksjob med en minimumsgrænse på 12 arbejdstimer ugentlig ophæves, således at ledige med en mindre arbejdsevne end 12 timers ugentlig tilgodeses i henhold til fleksjobordningen (STAR 2014:6). En anden følgevirkning af reformen fra 2012 er, at alle afgørelser om fleksjob, ressourceforløb og førtidspension nu skal træffes i et rehabiliteringsteam, der skal sikre, at sagerne får den nødvendige koordinering og helhedsorienterede indsats (Beskæftigelsesministeriet: 2012). Tilkendelser af fleksjob kan først komme på tale, når alle foranstaltningssmuligheder i henhold til beskæftigelsesindsatsloven eller anden relevant lovgivning har været afprøvet med henblik på, at fastholde den enkelte i ordinær beskæftigelse (LBK nr. 807 af 01/07/2015 § 70 stk. 3). De personer som er tilkendt fleksjob før reformens ikrafttrædelse forbliver på den ”gamle” ordning, så længe de er på samme arbejdsplads. Skifter de arbejde, overgår de til de ”nye” ordningsbetingelser, hvor der i højere grad er fokus på udvikling af arbejdsevnen (Vejledning om fleksjob m.v. nr. 9602 af 7.11.2013). I juni 2014 var 75.000 borgere ifølge arbejdsmarkedsstyrelsen visiteret til fleksjob, herunder var omkring 15.000 borgere visiteret efter de nye regler, som trådte i kraft 1. januar 2013. Ud af de 15.000 borgere var 60 procent visiteret til et fleksjob på 10 timer eller derunder (STAR 2014: 9-10).

Ifølge Dansk Arbejdsgiverforening (DA) sker der i perioden 1999-2010 flere tilkendelser af førtidspension, særligt for målgruppen med psykiske lidelser (Dansk Arbejdsgiverforenings Forlag 2013:8). I en opgørelse fra DA fremgår det, at tilkendelser af førtidspension hovedsageligt fordeles sig på stress, depression og angst (Dansk Arbejdsgiverforenings Forlag 2013: 8). Ligeledes påpeges der, at der er sket en seks-dobling af tilkendelser af førtidspension i perioden 1999-2010 for personer med stressrelaterede lidelser (Dansk Arbejdsgiverforenings forlag 2013:12). Den seneste reform af fleksjobordningen har blandt andet til formål, at nedbringe tilkendelser af førtidspension. Eftersom flere personer med psykiske lidelser frem til 2010 har fået tilkendt førtidspension kan dette formål resultere i, at flere personer med psykiske lidelser fremover bliver berettiget til fleksjob herunder personer med lidelserne stress, angst og depression.

Fleksjobansatte med lidelserne stress, depression og angst kan blandt andet have brug for struktur og nedsat arbejdstid. De kan have svært ved hurtigt at omstille sig til nye arbejdsopgaver og

forhold på arbejdspladsen, og de kan have svært ved at skabe overblik (Gerlach 2006:285; PsykiatriFonden 2014). Ifølge Jørgensen (2002:102) med reference til Sennett er egenskaberne; omstillingsparat, fleksibel og ”have overblik” oftest noget der efterspørges af arbejdspladserne. Det understøttes af undersøgelsen ”Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked” (Hohnen:2000). Her nævner Hohnen, at fleksjobbernes skånebehov ikke altid kan forenes med arbejdskravene om tempo, kvalitet og effektivitet (2000:117). I samme undersøgelse peger Hohnen også på, at det kan være svært for fleksjobbere, at håndhæve deres skånehensyn, og de kompenserer derfor for dette ved at forsøge, at få deres ansættelse til at ligne en ordinær ansættelse (2000:12).

Generelt rekrutterer virksomhederne ifølge ”Landsdækkende fleksjobanalyse blandt borgere, virksomheder og kommuner” de fleksjobbere, som er mest ressourcestærke. Det vil sige dem, som kan arbejde flest timer, har bedre uddannelsesbaggrund, har færrest skånehensyn og har haft længere arbejdsmarkedstilknytning (DISCUS 2010: 9). De ledige ”fleksjobtagere” med færre ressourcer er på ledighedsydelse i længere tid. Det gælder også for de ”fleksjobtagere”, som kommer fra kontanthjælpssystemet (DISCUS 2010:9). Dette understøttes af ”Undersøgelse af fleksjobreformen – Epinion for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats”, som viser, at virksomhederne ved ansættelse af fleksjobbere på 3-10 timer ugentlig finder det vigtigt, at fleksjobberne er fagligt dygtige, ikke har så meget sygefravær og derudover at der er en kontaktperson fra Jobcentret som er til at få fat på, og at det ikke er administrativt besværligt (CABI 2012).

Der foreligger på nuværende tidspunkt kun én specifik undersøgelse i forhold til fleksjobansatte med psykiske lidelser, nemlig ”Survey blandt fleksjobambassadører” (Rambøll Management Consulting 2014). Undersøgelsen viser, at virksomhederne efterspørger viden om psykiske lidelser med særligt fokus på håndtering af og forventninger til de fleksjobansatte med disse lidelser (Rambøll Management Consulting 2014:7). Til gengæld omhandler andre undersøgelser ansatte med psykiske lidelser herunder SFI, som siden 1999 årligt har udarbejdet årbøger om virksomhedernes sociale engagement (Jakobsen m. fl. 2014:7). Årbogen fra 2014 (Jakobsen m. fl. 2014) viser, at en forholdsvis stor andel af lønmodtagere har betænkeligheder ved, at arbejde sammen med personer med de psykiske lidelser angst, depression, skizofreni og bipolar lidelse. Betænkelighedsgraden er dog mindre for de lønmodtagere som har arbejdet sammen med en eller flere kollegaer med en psykisk lidelse, men den er stadigvæk eksisterende (Jakobsen m.fl. 2014:81-85). En meget stor del af de adspurgte lønmodtagere svarer ”ved ikke” til, at de er betænkelige ved at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser, fordi det kan gå ud over

kvaliteten af arbejdet (Jakobsen m.fl. 2014:83). Dertil kommer, at lønmodtagerne kan have erfaringer med belastninger i deres arbejdsliv grundet en eller flere kollegaer med en psykisk lidelse (Jakobsen m.fl. 2014:86).

I undersøgelsen ”Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014” omhandler betænkkelighederne ved at have en eller flere kollegaer med psykiske lidelser, at det kan give en dårlig kvalitet i arbejdet, at det kan være en belastning for det kollegiale fællesskab og at det kan gøre de adspurgte beskæftigede personer utrygge (Larsen og Høgelund 2015:20-21).

I forlængelse af lønmodtagernes betænkkeligheder, så har virksomhederne ifølge Rambøll (Management Consulting 2014) også bekymringer i forhold til at skulle ansætte personer med psykiske lidelser. De er blandt andet usikre på, hvilke krav det vil stille til arbejdspladsen og om de er gearede til det, hvilke arbejdsopgaver en ansat med en psykisk lidelse vil kunne påtage sig, og om de kan overholde deadlines (Rambøll Management Consulting: 2014). Ifølge DISCUS er, de største ulemper ved at have personer ansat i fleksjob, papirarbejde, opfølgning og møder med jobcentret. Derudover er det fleksjobberes høje sygefravær, og at der skal bruges ressourcer på at få tilrettelagt jobbet til de aktuelle skånehensyn (2010:52 og 54).

I kontrast til tidligere nævnte betænkkeligheder er der jævnfør DISCUS også fordele forbundet med at ansætte personer i fleksjob. Det er en måde at udvise social ansvarlighed på, og giver mulighed for at fastholde kvalificeret arbejdskraft (2010:52 - 54).

I undersøgelserne ”Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked” (Hohnen 2000), og ”Stigma og psykiske lidelser – som det opleves og opfattes af mennesker med psykiske lidelser og borgere i Danmark” (Jakobsen m.fl. 2010) beskrives en risiko for stigmatisering for henholdsvis fleksjobbere og personer med psykiske lidelser i tilknytning til arbejdsmarkedet. Hohnen påpeger, at fleksjobbere kan befinde sig i en dobbeltrolle mellem en ordinær ansættelse og en social ordning. Denne dobbeltrolle kan bevirke, at den fleksjobansatte ikke opfatter sig selv som en ”rigtig” ansat. En fleksjobansættelse kan dermed medvirke til ”eksklusion” herunder, at den fleksjobansatte ikke ser sig selv som en del af fællesskabet på arbejdspladsen (Hohnen 2000:11-12 og 62-64). Jakobsen m.fl. påpeger med reference til Shier et al., at stigma udgør den største barriere for, at mennesker med psykiske lidelser kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet (2010:26-27). Stigma kan medføre, at personer med psykiske lidelser bruger meget energi på at håndtere og hemmeligholde deres psykiske lidelser på arbejdspladsen, og at de har sværere ved at fastholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet. (Jakobsen m. fl. 2010:6-7). Jakobsen m.fl. har

endvidere erfaret, at det ikke er hensigtsmæssigt for jobansøgeren, at fortælle om dennes psykiske lidelse, da det kan komme til at overskygge deres kompetencer og erfaringer (2010:27). Dette er i tråd med, hvad Hohnen finder i sin undersøgelse, nemlig at det kan være risikabelt for fleksjobberne at være alt for åbne omkring deres problematikker, skånebehov og ansættelsesforhold med henblik på at undgå stigmatisering (2000:54).

2.2 Opsamling

Med den nyeste aftale om en reform om førtidspension og fleksjob, som trådte i kraft pr. 1. januar 2013 er intentionerne som skrevet i det foregående, at få flere personer med nedsat arbejdsevne ind på arbejdsmarkedet herunder at henvise flere personer med psykiske lidelser til fleksjob. Med baggrund i den nyeste reform formoder vi, at det danske samfund har en økonomisk interesse i at få fleksjobbere integreret på arbejdsmarkedet, eftersom de ellers er i risiko for at ende på førtidspension, og det er der sendt et klart politisk signal om ikke er ønskværdigt, i hvert fald ikke for personer under 40 år (Beskæftigelsesministeriet 2012). Dette understøttes af Søgaard 2007:

”psykiske lidelser forårsager store byrder for den syge selv og for samfundet [5-11]. For samfundet vejer psykiske lidelser relativt tungt med hensyn til økonomiske byrder sammenlignet med andre lidelser (...) der viste, at de mest omkostningsbetonede lidelser, når indirekte omkostninger til sygedagpenge og nedsat produktivitet blev inkluderet, var affektive lidelser efterfulgt af misbrug, demens, angstlidelser og psykotiske lidelser (Søgaard 2007:10).

Formålet og intentionerne skal ses i lyset af de i indledningen nævnte undersøgelser blandt andet, at der eksisterer høj grad af betænkeligheder ved at skulle arbejde sammen med ansatte med psykiske lidelser, at virksomhederne mangler viden på området, og at de ansatte er i risiko for at blive stigmatiseret. Dertil kommer, at fleksjobberne med lidelserne angst, stress og depression kan have vanskeligheder ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet. Dermed mener vi, at der kan være tale om udfordringer forbundet med at få fleksjobbere med psykiske lidelser til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det understøttes også af et fund fra undersøgelsen ”Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014:

”Ser vi på personer med en psykisk lidelse, bekræfter rapporten resultater fra tidligere undersøgelser, som viser, at inklusion på arbejdsmarkedet af personer med en psykisk lidelse er en særlig stor udfordring” (Larsen og Høgelund 2015:11).

Det leder os frem til følgende:

2.3 Problemformulering

Hvordan opleves og erfares integrationen af fleksjobbere med en psykisk lidelse på konkrete arbejdspladser i Danmark?

2.4 Uddybning af problemformuleringen

Vi har med afsæt i egne uddannelses- og arbejds erfaringer samt foreliggende undersøgelser en forforståelse om, at integrationen af fleksjobbere ikke altid foregår ubesværet. Samlet set handler denne forforståelse om, at fleksjobbere med psykiske lidelser er i risiko for at blive stigmatiseret, at der mangler viden og kendskab til specifikke psykiske lidelser, og at det kan være svært at håndhæve sine skånebehov som fleksjobber. Denne forforståelse vil udgøre temaer, som vi i nærværende speciale bestræber os på, at få belyst gennem erfaringer og oplevelser med henblik på at finde ud af, om det kan have en betydning for integrationen af fleksjobbere. Vi finder det relevant, at inddrage fleksjobbere med psykiske lidelser og arbejdsgiverne til fleksjobbere med psykiske lidelser i vores undersøgelse, da vi forventer, at de må have størst viden om integrationen på konkrete arbejdspladser og dermed kan bidrage med en nuanceret forståelse af temaerne. Ligeledes vil vi bestræbe os på at være åbne og opmærksomme på andre relevante faktorer, som måtte have en betydning for integrationen.

2.5 Begrebsdefinition af integration

Da vi ønsker, at undersøge integrationen af fleksjobbere på konkrete arbejdspladser, har vi valgt at benytte os af Edgar Scheins kulturbegreb eller teori, nærmere bestemt hans teori om den interne integration. Det har vi gjort, fordi Scheins teori blandt andet omhandler, hvordan man som ansat kan betragtes som værende kulturelt integreret på en given arbejdsplads (Schein 1994:kapitel 5), hvilket er i tråd med specialets fokus på integration og konkrete arbejdspladser. Schein definerer kulturel integration på den måde, at medlemmer skal leve op til en arbejdsplads´ eller

en arbejdsgruppes kriterier for at blive betragtet som en ”insider” eller en der er kulturelt integreret. Ifølge Schein omhandler kriterierne blandt andet arbejdspladsens eller arbejdsgruppens normer, regler og grundlæggende antagelser, og kriterierne er forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads (Schein 1994: 26-28 og 76-80). I teoriafsnittet vil vi uddybe Scheins teori om den kulturelle integration, og hvordan vi vil anvende teorien i analysen.

2.6 Afgrænsning

Der forefindes flere teorier om integration end Scheins kulturelle integration. Flere af disse opererer med en opdeling i flere livsområder, hvor personer kan være integrerede eller marginaliserede. Eksempler på dette er Andersen og Germani der opererer med henholdsvis tre og fire livsområder, hvor en af disse livsområder er arbejdsmarkedet (Juul Kristensen 2000:143-146). Vi finder dog disse teorier for overordnede, når man, som vi, ønsker at finde ud af, hvorvidt fleksjobansatte er integrerede på konkrete arbejdspladser.

2.7 Målgruppe

Vi ønsker at centrere vores undersøgelse om fleksjobbere med lidelserne stress, angst og depression. Denne gruppe har i stigende grad fået tilkendt førtidspension de sidste 10-15 år. Med de seneste intentioner på fleksjob- og førtidspensionsområdet formoder vi, at flere af de nævnte fleksjobbere fremadrettet vil komme i fleksjobordningen og dermed skal integreres på konkrete danske arbejdspladser.

Fleksjobansatte med psykiske lidelser udgør ifølge DISCUS et mindretal af den samlede gruppe af fleksjobbere, men antallet er i vækst (2010:24). Det gør sig i henhold til Jakobsen m.fl. også gældende for personer med psykiske lidelser ansat i et fast job på særlige vilkår, som ikke nødvendigvis er et fleksjob (2014:24-25). I henhold til DISCUS er størstedelen af de fleksjobansatte kvinder mellem 41-60 år. Overordnet set har de enten en folkeskolebaggrund, en erhvervsfaglig uddannelse eller en mellemlang eller lang videregående uddannelse (2010:65). De har generelt en stor arbejdsmarkedserfaring og gør brug af denne i deres fleksjob. Et fåtal har under tre års arbejdserfaring eller har aldrig været i arbejde (DISCUS 2010:66). Vi vil i vores speciale kun koncentrere os om de fleksjobansatte der er i arbejde, da vi ønsker at undersøge forholdene på arbejdspladserne. I metodeafsnittet vil vi beskrive den gruppe af fleksjobbere, som vi ender med at undersøge.

3 Videnskabsteori

Som nævnt i indledningen er vi i dette speciale inspirerede af den hermeneutiske videnskabsteori. I dette kapitel vil vi derfor udfolde denne videnskabsteoretiske tilgang, og dens betydning for specialet. Vi starter med at definere hvad hermeneutik er, herunder inddrager vi en kort redegørelse af de fire forskellige hermeneutiske retninger; traditionel-, metodisk-, filosofisk- og kritisk hermeneutik, hvoraf de tre førstnævnte retninger deler samme grundprincip; den hermeneutiske cirkel. Dernæst forklares den hermeneutiske cirkel ud fra et epistemologisk og et ontologisk princip. Herefter vil vi argumentere for vores valg af retning(er), herunder dens sammenhæng med vores problemformulering og hvordan vi har operationaliseret videnskabsteoriretning(erne) i specialet. Kapitlet afsluttes med, hvilke konsekvenser vores valg har for specialet.

3.1 Hvad er hermeneutik?

Hermeneutikken betegnes som værende en fortolkningskunst, hvis formål er at forstå, fortolke og tyde det meningsfulde budskab, der måtte forefindes i en tekst, sproget, lovtekster, bibelske tekster m.m. (Højberg 2013:291; Jacobsen m.fl. 1999:165 og Berg-Sørensen 2012:18). Det vil sige, at hensigten med hermeneutikken er, at opnå en valid og almen forståelse af fænomenet (Kvale og Brinkmann 2009: 69).

3.2 Redegørelse af de hermeneutiske retninger, herunder den hermeneutiske cirkel

Hermeneutikken kan siges at indeholder fire retninger som nævnt i afsnittets indledning. Fælles for de tre af retningerne; den traditionelle, den metodiske og den filosofiske retning er, at de hviler på samme grundprincip, nemlig den hermeneutiske cirkel. Dog deler de ikke den samme opfattelse af, hvem og hvad der bør omfattes af den hermeneutiske cirkel, dette bliver ekspliciteret nærmere under redegørelsen af de forskellige retninger (Højberg 2013:292-294).

Den hermeneutiske cirkel kan betragtes som en vekselvirkning mellem del og helhed, det vil sige, at fænomenet (helheden) ikke kan forstås uden inddragelse af delene og omvendt kan delene ikke forstås uafhængigt af helheden. Ifølge Højberg er der således en kontinuitet mellem delene og helheden:

”som er meningsskabende; det er relationen mellem de enkelte dele og helheden, der muliggør, at vi kan forstå og fortolke” (Højberg 2013: 292).

Den traditionelle hermeneutik har til hensigt, at finde frem til den korrekte forståelse af eller sandhed af teksten eller genstandsfeltet. Her er del-helhedsrelationen afgrænset til at omfatte teksten, det vil sige samspillet mellem tekstens dele og teksten som helhed (Højberg 2013:293).

I den metodiske hermeneutik er målet, at undgå misforståelser mellem mennesker. Derfor opererer denne retning med regelsæt for fortolkning, hvis hensigt det er, at opnå en så korrekt fortolkning som muligt. Retningen er optaget af, at afsøge intentionerne med et værk, og hvordan man kan fortolke sig frem til denne forståelse. Del-helhedsrelationen kan enten være afgrænset til at omfatte teksten og forfatteren eller teksten og dens kontekst (Højberg 2013: 293).

I den filosofiske hermeneutik er forskeren i en ”evig” fortolkningsproces, og derfor er målet ikke at opnå en endegyldig sandhed. Forskeren bruger aktivt sin forforståelse for at udvide dennes forståelseshorisont.

Den kritiske hermeneutik adskiller sig fra de øvrige retninger, dels deler den ikke grundprincippet om den hermeneutiske cirkel og dels kan forskeren ikke se bort fra magtperspektivet, som har indflydelse på informantens handlemuligheder og derved meningsdannelsen (Højberg 2013: 291-292 og 311-314).

3.3 Den hermeneutiske cirkel ud fra et epistemologisk – og ontologisk princip

Den metodiske og den filosofiske hermeneutik adskiller sig fra hinanden med hensyn til, hvordan den hermeneutiske cirkel skal forstås, om det skal være ud fra et ontologisk eller epistemologisk princip (Højberg 2013:293). Den metodiske hermeneutik opererer efter det epistemologiske princip, her er opfattelsen at der kan opnås en sand erkendelse om et genstandsfelt ved at anvende fortolkning som metode. Den hermeneutiske cirkel, i nævnte retning, afgrænses til informanten og dennes kontekst, hvor vi som forskere ikke indgår aktivt i meningsdannelsesprocessen. Dette står i kontrast til den filosofiske hermeneutiske retnings opfattelse. Her anses fortolkningen at hænge sammen med menneskets måde, at være menneske på og kan derfor ikke adskilles fra fortolkeren. Dermed er der tale om et ontologisk princip (Højberg 2013:292-294).

3.4 Tilvalg af retninger

I henhold til vores problemformulering ønsker vi, at forstå og belyse hvordan den kulturelle integration af fleksjobbere med psykiske lidelser fungerer på konkrete arbejdspladser i Danmark, dette med afsæt i den enkelte fleksjobber og den enkelte arbejdsgivers erfaringer og oplevelser.

Formålet med specialet er, at opnå en større forståelse af fænomenet. Derfor tager vi udgangspunkt i informanternes erfaringer og oplevelser, og via dette samspil bringer vi vores hidtidige forforståelse, bestående af praksiserfaringer og undersøgelsesempiri om fænomenet, i spil. Dette er i ”tråd” med den filosofiske retning (Højberg 2013:293 og 299-301). Ligeledes mener vi, at vi som undersøgere ikke kan sætte os uden for den hermeneutiske cirkel, fordi den er en betingelse for vores måde, at forstå og fortolke det som frembringes i specialeprocessen. Vi har hovedvægt på den filosofisk hermeneutiske tilgang i første del af specialet, det vil sige fra specialets start til og med udførsel af interview. Herefter er vi af den opfattelse, at vi i anden del af specialet har mere vægt på den metodisk hermeneutiske fremgangsmåde, da vi opererer med ”procedurer” for, hvordan vores interviewtekster skal kodes og meningskondenseres. Hvordan kodningen og meningskondensering er foregået vil blive nærmere uddybet i metodeafsnittet i kapitel 3.

3.5 Operationalisering

Vi mener ikke, at vi kan tilsidesætte vores forforståelse, da denne er medbestemmende for, hvordan vi orienterer os og forstår fænomenet; integration af fleksjobbere med en psykisk lidelse. Derfor har vi valgt at tydeliggøre vores forforståelse i specialets indledning, da forforståelsen har haft indflydelse på, hvordan vi har orienteret os igennem hele specialet. Den hermeneutisk cirkulære forståelsesproces har dermed været til stede under hele specialet, hvor vi har vekslet mellem del og helhed. Den cirkulære forståelsesproces kan beskrives som følgende; vores praksiserfaringer udgør vores forforståelse. Disse erfaringer består af vores hidtidige erfaringer omkring integrationen af fleksjobbere og hvilke problemstillinger, der har optrådt. Disse problemstillinger udgør vores foreløbige dele af helheden (fænomenet). Vi har derefter søgt en dybere forståelse og/eller en helhedsforståelse af integrationen af fleksjobbere ved, at gennemlæse undersøgelser og evalueringer som har ”berørt” fænomenet. Det har udvidet vores forståelse af hvilke problemstillinger, der kan knyttes til integrationen af fleksjobbere. Undersøgelserne har således nuanceret og udvidet vores forforståelse og har orienteret os mod nye spørgsmål eller temaer inden for vores genstandsfelt (fænomen). De nævnte temaer er blevet ekspliciteret i interviewguiden (se metodekapitel 3) og er medbestemmende for, hvordan vi orienterer os i interviewet med vores informanter. Vi har stillet semistrukturerede interviewspørgsmål, dette har vi gjort, fordi vi i den filosofiske hermeneutiske tilgang intenderer, at få en forståelse af og samtidig får ”udfordret” vores foreløbige forforståelse af, hvordan integrationen af fleksjobbere med en psykisk lidelse fungerer ved at interviewe både fleksjobbere og arbejdsgivere til fleksjobbere.

Når interviewene er transskriberet og ”omdannet” til interviewtekster, vil vores tilgang være mere præget af den metodiske hermeneutik, hvor vi som forskere ”indtræder” i en fortolkende rolle og bestræber os på eller søger, at opnå forståelse og mening ud af tekstens dele. Temaerne (delene) sættes i samspil med den teoretiske kontekst.

Den opnåede viden vi har fået igennem de foreløbige processer, har vi samlet i analyseafsnittet og ifølge Kvale er en:

” (...) hermeneutisk udlægning af teksten en uendelig proces, men i praksis standser, når man er nået frem til en fornuftig mening, en gyldig, enhedspræget mening uden indre modsigelser” (1997:57).

Der er ikke tale om endelig viden, men flersidige sandheder (Højbjerg 2013: 299-307).

3.6 Konsekvenser ved anvendelse af det hermeneutiske perspektiv

Kritikken af hermeneutikken og herunder anvendelsen af kvalitative metoder er, at den ikke kan underlægges samme validitets og reliabilitetskrav, som kvantitative metoder og analyser (Højberg 2013:318). Forskellen mellem kvalitative og kvantitative metoder er, at de opererer med hver deres form for viden, videnindsamling og bearbejdning. Her orienterer den kvalitative metode sig efter det enestående, kontekstafhængige og meningsfulde, hvorimod den kvantitative metode, herunder naturvidenskaben, afsøger kausalitet, det vil sige årsags-forklaringer (Højberg 2013:318).

4 Metode

Den overordnede intention med dette kapitel er, at gøre fremgangsmåden i specialet gennemsigtig således at det er muligt for andre, at kigge os efter i kortene og derved vurdere validiteten af vores speciales resultater.

Vi vil indlede med vores begrundelse af metodevalg og redegøre for, hvordan det hænger sammen med vores videnskabsteoriposition. I forlængelse heraf, kommer vi med en begrundelse for vores metodiske fravalg i vores speciale. Vores metodekapitel vil herefter være inddelt efter fem af de syv faser af interviewundersøgelser inspireret af Kvale og Brinkmann (2009:122-123). Det drejer sig om design, interview, transskription, verifikation (herefter kvalitetssikring) og analyse(strategi). Det første fase, tematisering, har vi allerede redegjort for i indledningen, problemfeltet og problemformuleringen, hvor vi har beskrevet emnet og formålet med undersøgelsen. Den syvende trin, rapportering, behandler vi i konklusionen, hvor vi forelægger specialets fund. Vi har valgt at inddrage faserne, fordi vi er forholdsvis uerfarne forskere og derfor har fundet det nødvendigt at have noget at læne os op af i forbindelse med vores undersøgelse. På den måde kan vi i højere grad sikre, at vi har overvejet de vigtige elementer i undersøgelsen og truffet vores beslutninger ud fra disse overvejelser (Kvale og Brinkmann 2009:115-120). Dertil kommer, at beskrivelsen af faserne understøtter specialets gennemsigthed.

Derefter vil vores kapitel indeholde, hvordan vi har anvendt vores semistrukturerede interviews herunder adgangen til vores informanter, etiske overvejelser ("etisk protokol") omkring vores interview (empiriindsamling) og udarbejdelse af interviewguide. Dernæst redegøres der for vores refleksioner omkring selve interviewene og hvilken indflydelse, dette måtte have på resultaterne. Kapitlet afsluttes med beskrivelse og fremgangsmåden i kodning og analysestrategi, samt overvejelser i forbindelse med kvalitetssikring.

4.1 Metodevalg

Vi ønsker, som nævnt i indledningen og kapitlet om den videnskabsteoretiske retning, at få mere viden om den kulturelle integration af fleksjobbere med psykiske lidelser. Vi har valgt at benytte os af den kvalitative tilgang, nærmere bestemt semistrukturerede interview (Kvale og Brinkmann 2009:45-50), hvorigennem vi kan få indblik i fleksjobberes og arbejdsgiveres erfaringer og oplevelser med integrationen. Denne metode gør det både muligt, at bruge vores forforståelse aktivt, og at være åben over for emner som informanterne finder væsentlige i forhold til deres egen og ansattes integration (Kvale og Brinkmann 2009:45). Vi vil benytte os af en interviewguide

(Kvale og Brinkmann 2009:151-154) med spørgsmål knyttet til temaer udsprunget af vores teoriapparat og dermed noget af vores forforståelse. Interviewguiden vil vi bruge som guideline for, hvad vi skal huske at spørge ind til for at få afdækket temaerne. Eftersom vi har valgt at bruge semistrukturerede interview, er vi ikke afhængige af at skulle stille spørgsmålene i en bestemt rækkefølge (Kvale og Brinkmann 2009:46), hvilket medvirker til at vi bedre kan forfølge informanternes svar og ikke lukker af for deres fortællinger om fænomenet.

Endvidere bliver vi med denne metode medskabere af viden i samspil med informanterne. Ved at sætte vores forforståelse i spil, kan vi opnå en større forståelse for fænomenet af integrationen af fleksjobbere. Det kan vi gøre enten ved at få af-eller bekræftet samt nuancere vores forforståelse (Højberg 2013:293).

4.2 Fravalg af metode

Vi har tidligere i processen haft overvejelser omkring anvendelse af fokusgruppeinterviews og observationsstudier. Overvejelserne om fokusgrupper gik på, at det muligvis kunne være nemmere for repræsentanter fra målgruppen, at fortælle om deres oplevelser og erfaringer, hvis der var ligestillede til stede. Vi har fravalgt fokusgruppe interviews, fordi vores informanter bor langt fra hinanden, det ville være for omstændelig og økonomisk kostbart i forhold til transport. Desuden er vi interesserede i, at høre om deres personlige oplevelser og erfaringer, hvilket vi i mindre grad vil få uddybet i en større gruppe. Det understøttes af Halkier der skriver, at fokusgrupper er gode til at frembringe empirisk materiale om sociale gruppers fortolkninger, samspil og normer, og derved mindre egnede til at få forståelse for den enkeltes livsverden (Halkier 2008: 13). Der er også en risiko for ensartethed eller konformitet, der kan hæmme den ønskede nuancering af de enkeltes oplevelser og erfaringer (Halkier 2008:14).

Overvejelserne omkring observationsstudier gik på, at vi kunne få større indblik i, hvordan fleksjobberne er integrerede på deres arbejdspladser. Ved at observere fleksjobberne og deres relationer til kollegaerne, ville vi måske kunne opnå viden, som ikke ville fremkomme i et interview. Desuden kunne observationsstudierne være brugbare sammen med kvalitative interviews med det formål, at undersøge den kulturelle integration på arbejdspladsen nærmere, og derved styrke vores fund. Vi har fravalgt observationsstudier, fordi vi ikke fandt det etisk korrekt, at skulle fokusere på en eller få personer på en arbejdsplads, da de fleste af de arbejdspladser vi har stiftet bekendtskab med i vores empiriindsamling (inklusive fleksjobinformanternes arbejdspladser) kun har én ansat fleksjobber med psykiske lidelser.

4.3 Adgang og ”udvælgelse” af informanter

For at besvare vores problemformulering ønsker vi at interviewe både fleksjobbere og arbejdsgivere til fleksjobbere. Det har været en tidskrævende opgave at få adgang til vores informantfelt. Vi kender ikke nogle fleksjobbere i vores private netværk, og vi har derfor i første omgang taget kontakt til Landsforeningen for fleks- og skånejobbere, der beskæftiger sig med vores målgruppe og har interesse i at optimere arbejdsforholdene for målgruppen. Vi fandt dem relevante med det formål og ønske, at Landsforeningen kunne være behjælpelige med at formidle kontakt videre til deres brugere. Vi har forsøgt med telefonisk kontakt til dem og lagt besked et par gange uden at de har vendt tilbage til os. Derfor har vi søgt adgang til vores felt på anden vis. Vi fik et tip fra vores netværk om, at søge efter en Facebookgruppe for fleksjobbere og eventuelt lave et opslag der. Vi fandt frem til Facebookgruppen ”Fleksjob” som har flere tusind medlemmer. Vi postede et opslag i denne gruppe, hvor vi kort beskrev, hvem vi var, hvorfor vi ønskede informanter og med hvilket formål. Ligeledes nævnte vi i opslaget, at vi ønskede informanter som var tilkendt fleksjob grundet en psykisk lidelse. Vi ønskede ikke at afgrænse vores fleksjobinformanter til at have specifikke lidelser med det argument, at der ville være en risiko for at få meget få henvendelser eller slet ingen. Vores opslag gav 10 henvendelser. Når informanterne henvendte sig personligt til os på Facebook, udfoldede vi lidt mere om, hvad vi ønskede interview omkring, ligeledes spurgte vi til hvilken lidelse de havde for at få overblik over ”diagnosespektret”. Afslutningsvis spurgte vi, om de fortsat ville være interesserede i at lade sig interviewe af os, og om vi måtte henvende os til dem, når vi vidste nærmere omkring tidspunkt for afholdelse af interview. Da vi henvendte os et par uger senere for at lave konkrete aftaler med vores informanter, så responderede tre af vores informanter ikke tilbage. En fjerde meddelte at hun ikke længere var interesseret grundet private årsager. Dermed havde vi seks fleksjobinformanter tilbage, som vi valgte at interviewe.

Vores problemformulering tager ikke ensidigt fokus på fleksjobbernes erfaringer og oplevelser med at blive integreret på en arbejdsplads. Vi ønsker ligeledes at afdække arbejdsgivernes erfaringer og oplevelser med at have fleksjobber(e) ansat for at opnå større forståelse for helheden. Vi valgte i første omgang at kontakte Psykiatrifonden med det formål, at de kunne pege os i retningen af, hvilke virksomheder der ville være ideelle at tage kontakt til. På trods af mails og beskeder på telefonsvarere til medarbejdere i Psykiatrifonden havde vi ikke heldet med os. Ud over Psykiatrifonden har vi været i kontakt med en række større og mindre virksomheder såsom

Novo Nordisk, DTU og mindre butikker. De ønskede enten ikke at deltage, eller de havde ikke fleksjobbere med en psykisk lidelse ansat. Derfor forsøgte vi os med ”gatekeepers” fra vores netværk for at få adgang til vores felt. Begrebet ”gatekeepers” er inspireret af Kristiansen & Krogstrups artikel om observationsstudier (1999:139), men vi mener også, at begrebet kan gøre sig gældende i forhold til at komme i kontakt med informanter, der skal deltage i kvalitative interviews, da ”gatekeepers” i vores tilfælde bruges som indgangen til nogle bestemte arbejdspladser. Vi valgte at spørge vores første fleksjobinformant, da hun arbejdede i en større virksomhed, og havde oplyst os, at der var andre ansat på særlige vilkår ligesom hende. Derfor mente vi, at det var etisk forsvarligt at bruge hende som adgang til virksomheden, da oplysninger fra arbejdsgiver ville blive mere generelle. Ligeledes har vi trukket på vores tidligere samarbejdspartner fra vores tid som socialrådgivere, en socialøkonomisk virksomhed og har, via et tip fra en medstuderende, fået kontakt til en hjælpeorganisation. Derudover har vi valgt en tredje virksomhed, et Jobcenter, fordi vi ønskede at inddrage en offentlig virksomhed, da flere af vores fleksjobinformanter har erfaringer med at være ansat på offentlige arbejdspladser. Jobcentret fik vi også kontakt til gennem vores netværk.

4.4 Præsentation af informanter

Vores udgangspunkt var egentlig at interviewe fleksjobbere med psykiske lidelser inden for stress-, depression- og angst-spektrene, da vi qua problemfeltet havde en formodning om, at der vil være størst forekomst af tilkendelse af fleksjob til personer med nævnte lidelser inden for det psykiske diagnosespektrum. Vi håbede med vores opslag på Facebookgruppen ”Fleksjob”, at vi ville blive kontaktet af flere informanter med stress, depression og angst. Dette skete ikke, og vi måtte på grund af et begrænset ”udbud” også inddrage fleksjobbere med andre psykiske lidelser. Fælles for alle informanterne er, at de har nogenlunde samme skånebehov på trods af deres forskellige diagnoser. Skånebehovene er blandt andet nedsat tid, forudsigelighed og at undgå stressede situationer. Vi mener derfor, at det fortsat er relevant at inddrage dem i vores speciale. Gældende for alle vores fleksjobinformanter er, at de har en uddannelsesbaggrund af kortere eller længere varighed og alle på nær informant 1 har før tilkendelse af fleksjob haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet. Ydermere er de alle blevet tilkendt fleksjob efter den gamle fleksjobordning, men to af dem vil overgå til den nye fleksjobordning, når de kommer i job. Aldersmæssigt befinder de sig i aldersspektret 37-55 år. To af fleksjobinformanterne (1 og 5) er på interviewtidspunktet i praktik og arbejdsprøvning. Vi har valgt, at sidestille dette med

en ansættelse i fleksjob, da de reelt set er tilknyttet en arbejdsplads. Begge informanter er godkendt til fleksjob.

Vi har interviewet fire virksomheder; en socialøkonomisk virksomhed, et jobcenter, en hjælpeorganisation og et supermarked. Samlet set har de erfaringer med fleksjobbere med følgende lidelser; opmærksomhedsforstyrrelse (ADHD), personlighedsforstyrrelse, bipolar II (mani-depressiv), stress, post traumatisk stresslidelse og angst.

4.5 Etisk protokol

Vi har valgt at udarbejde en etisk protokol forud for empiriindsamlingen. I den etiske protokol har vi taget stilling til de etiske spørgsmål og dilemmaer, som vi forventede kunne dukke op undervejs. Vi har i nedenstående taget udgangspunkt i de fire områder en etisk protokol eksempelvis kan indeholde. Det drejer sig ifølge Kvale og Brinkmann om informeret samtykke, konsekvenser, fortrolighed og forskerens rolle (2009:82 og 86-95).

4.5.1 Informeret samtykke

Vi har i forbindelse med søgning efter informanter informeret om formålet med vores speciale i et opslag på facebookgruppen "Fleksjob". Derefter har vi informeret de "endelige" informanter om de overordnede områder, som vi ønskede at komme ind på under interviewene. Informationen er givet enten lige inden selve interviewet eller i en mail eller telefonsamtale nogle dage i forvejen. Vi har gjort informanterne bekendt med, at vi blandt andet arbejder med åbne spørgsmål, og at vi derfor ikke på forhånd kunne informere dem om alle de spørgsmål, vi ville komme til at stille. Derimod har vi givet dem mulighed for at undlade, at svare på spørgsmål som blev for private for dem og som de ikke havde lyst til at svare på samt, at stoppe interviewet, hvis det blev for langt. Vi har også forklaret formålet med at optage interviewet og fået tilladelse til at optage alle informanter, inden diktafonen blev tændt.

4.5.2 Konsekvenser

I henhold til Kvale og Brinkmann skal fordelene for informanterne ved at medvirke i et interview overstige eventuelle ulemper, og de eventuelle ulemper skal i det hele taget være meget begrænsede (2009:92-93). Vi er af den opfattelse, at det ikke er muligt på forhånd, at kende alle konsekvenser ved at lave en forskningsundersøgelse. Selvom vi giver informanterne den mulighed, at de til enhver tid kan sige fra i forhold til at svare på bestemte spørgsmål, så er det ikke sikkert,

at de rent faktisk gør det. Det kan for eksempel betyde, at de fortæller mere end de har lyst til og på den måde overskrider deres egne grænser. I forhold til de refleksioner vi har haft omkring konsekvenser, så har vi vurderet, at fordelene klart overstiger ulemperne. Fordelen ved at indgå i interviewet for såvel de fleksjobansatte som arbejdsgivere er, at disse informanter kan være med til at producere noget viden som, sammenholdt med viden fra de andre interview, kan give en større forståelse for, hvad der skal til for at integrere personer i fleksjob med psykiske lidelser på konkrete arbejdspladser. Det kan både komme dem selv, arbejdspladsen og andre til gode. Mere viden om området kan også være et skridt hen imod nedbrydelse af det tabu og de betænkeligheder, der kan være forbundet med psykiske lidelser og fleksjobs. Endvidere giver det de fleksjobansatte mulighed for at fortælle deres historie til uvildige personer, der kan give nogle andre perspektiver på tingene eller blot lytte til dem. En af vores informanter gav blandt andet udtryk for, at hun syntes det var rart at blive lyttet til. Og flere af informanterne har sagt, at de var glade for, at der blev sat fokus på deres situation som gruppe.

En ulempe kan være, at de fleksjobansattes arbejdsgivere får kendskab til kritiske udtalelser om dem, og at informanten dermed kan frygte en afstandtagen fra dem som kollega eller i værste fald firing. For arbejdsgiverinformanternes vedkommende kan eventuelt kritiske udtalelser om integration af fleksjobbere sætte arbejdspladsen i et dårligt lys. Risikoen for dette er dog meget lille på grund af anonymiteten, som uddybes nærmere nedenfor, og fordi specialet sandsynligvis ”kun” kommer til at ligge på studiets hjemmeside sammen med mange andre specialer. Såfremt andet viser sig, for eksempel en højere grad af offentliggørelse eller at der ønskes indsigt i indsamlet empiri, så vil vi selvfølgelig sikre os informanternes accept og sammentykke forinden.

Vi har haft overvejelser om at bruge fleksjobinformanter som gatekeepers for, at få adgang til arbejdsgiver og kollega informanter på deres arbejdspladser. Dette er vi med undtagelse af informant 1 gået bort fra med den begrundelse, at alle fleksjobinformanter på nær en er ansat på arbejdspladser, hvor de er den eneste fleksjobber med en psykisk lidelse. Det vil derfor nemt kunne komme til at handle om bestemte personer, og vi ville kunne få problemer med anonymiteten og med den enkelte arbejdsplads mulighed for at generalisere.

4.5.3 Fortrolighed

Vi har tilbudt informanterne at være anonyme i undersøgelsen, hvilket alle har takket ja til. Vi har undladt at nævne navne på informanterne, deres arbejdspladser samt geografisk placering af bopæl og arbejdspladser eller helt specielle begivenheder, dette både i transskriberingen og i

selve specialet. Desuden har vi været bevidste om, at informanterne ikke må kunne genkendes. Her har det været en fordel, at de stort set alle er ansat på forskellige arbejdspladser rundt om i landet, sådan at de har sværere ved at identificere hinanden i specialet. Dertil kommer, at vi ikke bruger alle oplysninger om deres arbejdsliv, da det ikke er relevant for besvarelsen af problemformuleringen (eksempelvis hvor mange ansættelser de har haft, og om de er flyttet rundt i landet) (Thagaard 2004:21, 156, 206-207).

Det opslag vi har lagde op på facebookgruppen for fleksjobbere har vi slettet igen, sådan at det ikke fremgår, hvem der har kontaktet os med henblik på at ville medvirke i et interview. I opslaget blev de interesserede mulige informanter bedt om at sende en mail fremfor at kommentere direkte på opslaget.

I forbindelse med, at de konkrete aftaler om interviewene er blevet arrangeret, har vi gjort vores informanter opmærksomme på, at interviewene vil blive optaget på diktafon og efterfølgende skrevet ud. Vi har fortalt, at båndoptagelsen og transskriptionen er til eget brug i forhold til analyse og dokumentation for at interviewene er blevet afholdt, og at de vil blive slettet, når vi har været til eksamen og forsvaret specialet.

4.5.4 Forskerens rolle

Ud over forskerens eller interviewerens evner og træning i afholdelse af interview, så kan det være hensigtsmæssigt også at tage stilling til forskerens integritet, uafhængighed og den videnskabelige kvalitet (Kvale og Brinkmann 2009:93-95). Overvejelser omkring sidstnævnte venter vi med at redegøre for under dette kapitels afsnit kvalitetssikring. Det kan være svært selv at vurdere sin egen integritet, altså ens

” (...) sensitivitet og engagement i moralske spørgsmål og moralsk handling ” (Kvale og Brinkmann 2009:93).

Vi vil her blot nævne, at vi i kraft af vores faglige baggrund som socialrådgivere, både under vores uddannelse og i vores efterfølgende jobs i forvaltninger, har haft fokus på borgerens retssikkerhed og på, at behandle dem på en ordentlig måde. Dette har fulgt os ind i kandidatuddannelsen under vores to projekter, hvor vi begge gange har lavet kvalitative interviews og været meget optaget af de etiske aspekter. Ofte vil forskere være tilknyttet en institution eller få en eller anden form for støtte til at lave deres forskning. Vi er som specialestuderende tilknyttet en uddannelsesinstitution og en bestemt uddannelse. Vi er blevet undervist i et bestemt pensum, som

er blevet en del af vores forforståelse. Vi kan derfor ikke sige os fri for, at dette har påvirket vores måde at gå til specialet på og hvordan vi kan anskue eventuelle sociale problemer. Det er desuden et krav for specialets indhold, at der anvendes pensum fra uddannelsen. Vi har bestræbt os på, at være åbne over for andre anskuelser i forhold til det undersøgte problemfelt, derfor har vi valgt at benytte åbne spørgsmål undervejs i interviewene, som det vil blive beskrevet i næste afsnit.

4.6 Interviewguide og interviewspørgsmål

For at have noget at læne os op af under interviewene, og for at kunne huske de områder, vi ønsker at spørge ind til, har vi gjort brug af en interviewguide (se bilag 1 og 2), som det blandt andet anbefales af Steiner Kvale og Svend Brinkmann (2009:151-154). Vi har under tidligere semistrukturerede interviews i andre projekter oplevet brugen af en interviewguide, som en stor hjælp. Den har fungeret som et styringsværktøj og været brugbar, når interviewene eksempelvis tog en uventet drejning. Hermed mener vi, at der kan opstå situationer under et interview, hvor vi som interviewere kan miste fokus, fordi der for eksempel dukker flere informanter op end forventet, eller at informanten har en tendens til, at fortælle om meget private ting, der ikke har relevans for emnet. Vi har med inspiration i Kvale og Brinkmann, delt interviewguiden op i de temaer vi ønsker at undersøge. Derudover har vi udarbejdet såvel forskningsspørgsmål som interviewspørgsmål. Forskningsspørgsmålene bruges til at klargøre, hvad der ønskes belyst i forhold til specialets problemformulering og vores empiriske og teoretiske forforståelse. Disse spørgsmål er primært til eget brug og skal ikke stilles til informanterne, de anvendes i fortolkningsprocessen efter at interviewene er blevet afsluttet og transskriberet. Det vil sige at interview-citater sættes ind i en teoretisk kontekst, der strækker sig ud over informantens meningsfortolkning. Interviewspørgsmålene skal være korte og nemme at forstå for informanterne, og det skal primært være ”hvad” og ”hvordan” spørgsmål. Sidstnævnte med henblik på, at få så detaljerede og rige beskrivelser som muligt af interviewpersonernes erfaringer og oplevelser. ”Hvorfor” spørgsmålene skal enten gemmes til sidst eller besvares i analysen, fordi det er os som forskere, der fortolker og analyserer efter empiriindsamlingen (Kvale og Brinkmann 2009:151-159).

I dette afsnit vil vi redegøre for, hvordan vi har udarbejdet interviewspørgsmålene i to interviewguides til henholdsvis fleksjob- og arbejdsgiverinformanter (se bilag 1 og 2). En del af interviewspørgsmålene er udsprunget af vores teoriapparat, som er en del af vores forståelse.

Udover at være delvis inspireret af en deduktiv fremgangsmåde (Olsen 2003:74-75) har vi også stillet åbne spørgsmål for at give informanterne mulighed for, at bringe andre vigtige aspekter med i interviewene og undersøgelsen. Dermed er vi også inspirerede af den induktive fremgangsmåde (Olsen 2003:73-74). Vi har udarbejdet et åbent spørgsmål som indledning til hvert tema i interviewguiden. Eftersom interviewene er semistrukturerede, vil de ikke nødvendigvis forløbe sådan, at et tema gøres færdig før det næste tages op, og derfor vil de åbne spørgsmål heller ikke altid være det første spørgsmål der stilles inden for et emne. De åbne spørgsmål og vores åbenhed over for de elementer informanterne finder vigtige, har muliggjort brugen af Axel Honneths anerkendelsesteori. Det vil vi udfolde nærmere i kapitlets afsnit ”udførelse af interview”.

Som nævnt i problemformuleringen og uddybelsen af denne ønsker vi, at få mere viden om fleksjobbere med psykiske lidelser og deres erfaringer og oplevelser med kulturel integration. Endvidere ønsker vi viden om hvorvidt eventuelle oplevelser med stigmatisering, manglende kendskab og vanskeligheder ved håndhævelse af skånebehov kan have en indflydelse på den kulturelle integration.

Ifølge Schein kan eksempelvis belønning (vi ser også ros som belønning), forfremmelse og efterlevelse af værdier, normer og regler (hvad er godt og ikke så godt at gøre på din arbejdsplads) pege i retning af, om en ansat er kulturelt integreret eller ej på en given arbejdsplads (Schein 1994:kapitel 5). Et af vores spørgsmål i forhold til belønning lyder således: ”Hvad er godt og ikke godt at gøre på din arbejdsplads, herunder hvornår får man ros, og hvornår får man ris? Med hensyn til værdier så har vi spurgt om arbejdspladsens værdier er synlige, samt om de efterleves af ansatte og fleksjobbere. Det kan hjælpe os med, at få større klarhed over fleksjobbernes kulturelle integration. Vi vender tilbage til teorien om kulturel integration i analyse kapitlet.

Vi har valgt at anvende Erving Goffmans teori om Stigma, hvilket vi vil begrunde og udfolde i kapitlet om teori. Eftersom stigmatisering i henhold til Goffman sker i interaktionen med andre, har vi udarbejdet interviewspørgsmål, hvor vi har spurgt ind til de fleksjobansattes forhold til kollegaerne. Ydermere har vi spurgt ind til kollegaernes kendskab til fleksjobbernes diagnoser og skånebehov, og hvordan de har reageret på dette. Hensigten var at afdække om de havde oplevet sig stigmatiseret på arbejdspladsen. Med henblik på at finde ud af, om skånebehov i form af nedsat arbejdstid kan gøre, at fleksjobberne adskiller sig fra de øvrige ansatte, har vi spurgt om fleksjobbernes timetal, og om der er andre på arbejdspladsen, som arbejder mindre end 37 timer.

Interviewguiden til arbejdsgiverne har været lidt forskellig fra interviewguiden til fleksjobberne. Vi har eksempelvis ikke spurgt arbejdsgiverne om deres arbejdsliv, da det ikke er relevant for besvarelsen af problemformuleringen. Vi har i stedet spurgt ind til arbejdsgivernes erfaringer med, at have fleksjobansatte med psykiske lidelser for eksempel *"Hvilke typer af problemstillinger og skånebehov har de fleksjobansatte, som I har eller har haft ansat? "*. Og *"Hvad fungerer godt og mindre godt ved, at have fleksjobbere med psykiske lidelser ansat? (Se bilag 2) "*. Til forskel fra interviewene med fleksjobinformanterne har vi over for arbejdsgiverne redegjort kort for vores fund. Fundene har vi fremlagt for at få arbejdsgivernes refleksioner over dem, og på den måde sammenligne arbejdsgivernes og fleksjobinformanternes erfaringer og oplevelser. Alt efter hvilke svar der fremkommer på interviewspørgsmålene, har vi stillet opfølgende, sondrende, specificerende og fortolkende spørgsmål for, at få så detaljeret en viden som muligt om vores problemfelt. Disse spørgsmålstyper er beskrevet hos Kvale og Brinkmann (2009:155-157) og passer godt med den videnskabsteoretiske retning (hermeneutikken) vi er inspireret af i specialet. Det skal forstås på den måde, at der i hermeneutikken er fokus på, at interviewer og informant forstår det hinanden siger (Højberg 2013:303). Udover at vi som interviewere stiller opfølgende spørgsmål, så har informanterne også mulighed for at spørge nærmere ind til det, de ikke forstår.

4.6.1 Opfølgende spørgsmål

Med et opfølgende spørgsmål kan der spørges direkte ind til det som informanten fortæller. Dette er nødvendigt for, at kunne opnå en så korrekt forståelse som muligt af informantens udsagn. Det kan også være en anerkendelse af, at informanten skal gå videre med sin fortælling for eksempel i form af et "Hm" eller et nik. Under denne kategori af spørgsmål hører også gentagelse af nogle bestemte ord i informanternes fortælling med henblik på en nærmere forklaring, det kan for eksempel være noget vi som interviewpersoner undrer os over.

4.6.2 Sondrende og specificerende spørgsmål

Disse er også en slags opfølgende spørgsmål, men hvor de sondrende spørgsmål er mere åbne spørgsmål, der ikke lægger op til en uddybelse af bestemte perspektiver. Det kan for eksempel være *"Kan du fortælle mere om episoden på din arbejdsplads? "*. De specificerende spørgsmål

er, som navnet antyder, mere rettet mod specifikke elementer i informanternes udsagn, for eksempel *"Hvad gør det ved dig, når der kommer en borger med en aggressiv attitude ind i butikken, når du står der alene?"*.

4.6.3 Fortolkende spørgsmål

Med fortolkende spørgsmål forsøger vi som interviewere, at få bekræftet eller afkræftet vores forståelse. Det kan vi gøre ved at omformulere et eller flere udsagn over for informanten med vores egne ord eller på en anden måde end informanten har sagt det, for eksempel *"Kan man sige, at du ikke føler dig klar til at påtage dig den arbejdsopgave endnu?"*.

4.6.4 Direkte og indirekte spørgsmål

Ovenstående spørgsmålstyper har vi primært anvendt undervejs i interviewene i forhold til hvor det passer ind, men i vores interviewguide (se bilag 1) har vi også forberedt direkte og indirekte spørgsmål. Et eksempel på et direkte spørgsmål er følgende: *"Tænker du på fleksjob som et almindeligt arbejde, en social ordening eller en kombination af disse?"* Her løfter vi sløret for en flig af vores forforståelse om, hvordan et fleksjob kan opfattes. Det er også grunden til, at spørgsmålet stilles som et af de sidste spørgsmål i interviewene sådan, at informanterne har haft mulighed for at frembringe det som de finder betydningsfuldt. Et eksempel på et indirekte spørgsmål fra vores interviewguide er *"Hvis dine kollegaer skulle beskrive dig, hvad ville De så sige?"*. Det er tænkt som en måde at få afklaret, om informanten har oplevelser med at blive stigmatiseret. Informanten kan for eksempel svare, at kollegaerne beskriver hende ud fra hendes psykiske vanskeligheder eller ud fra andre egenskaber. Vi forestiller os, at det også kan bruges til at få flere detaljer om deres egen selv vurdering i forhold til at indgå på en arbejdsplads (Kvale og Brinkmann 2009:155-157). Som det ses i interviewguiden, så står dette spørgsmål i forhold til eventuel stigmatisering ikke alene (se bilag 1).

I afsnittet "udførelsen af interviewene" kommer vi blandt andet med eksempler på og refleksioner over de spørgsmål, som ender med at blive brugt i interviewene (Kvale og Brinkmann 2009:151-161).

4.7 Redigering af interviewguiden undervejs i interviewfasen

Interviewguidene er blevet komprimeret undervejs. Efter de første to interviews fandt vi, at interviewguiden blev for lang og med for meget tekst, som det var svært at overskue i interview-situationen. Vi har ligeledes lavet ”opmærksomhedspunkterne” til eget brug, for at huske at spørge ind til det, som måtte have relevans for besvarelse af forskningsspørgsmålene.

4.8 Interviewsituationen

Vi har erfaret på ”egen krop”, at evnen til at afholde interviews kræver træning og at denne træning dels kan gøre en dygtigere til eksempelvis, at spørge ind, komme med opfølgende spørgsmål og i det hele taget at styre et interview. Dette skaber en større sikkerhed som gør, at man kan fokusere mere på den relationelle del og på at skabe en tryk og rar stemning, samt have overskud til at kunne handle i overensstemmelse med undersøgelsens formål ved eksempelvis opståede vanskeligheder. At interviewkunsten er en træningssag er i tråd med Kvale og Brinkmanns opfattelse og anbefaling til at lære at mestre kunsten at interviewe (2009:100-114).

Vi har begge erfaringer med at udføre kvalitative interviews i forbindelse med tidligere projekter, dog vil vi langt fra kalde os eksperter, men vi har fået en fornemmelse for, hvordan interviews forløber og hvilke faldgruber, der kan være. Ud over kendskabet til at interviewe fra tidligere undersøgelser og projekter, mener vi også, at vi kan drage fordel af vores baggrunde som socialrådgivere, når det kommer til afholdelse af interviews. Selvom en samtale med en borger i en familieafdeling eller et jobcenter ikke er det samme som et interview, så er der alligevel visse ligheder. Det ses blandt andet ved, at vi som både interviewere og socialrådgivere sætter rammen omkring samtalen og indleder med formålet og dagsorden for samtalen. Desuden er der fokus på de etiske aspekter i begge kontekster. I interviewsituationen oplyses informanten om båndoptagelse, transskriptionen og anvendelse af denne i analysen. Og i socialrådgiverfaget er der fokus på retssikkerheden.

Intentionen med rammesætningen er, at informanten føler sig så tryk som mulig i interviewsituationen, og desuden hele tiden har muligheden for benytte ”kattelemmen”, forstået på den måde, at informanten kan komme ud af de ”ubehagelige” situationer, hvor informanten ikke føler sig tilpas med at besvare spørgsmålene. Informanten kan føle sig for forpligtet til at svare eller have vanskeligheder med at sige fra, hvorfor det har været vigtigt for os at understrege, at det er legitimt at sige fra eller sige; ”det ønsker jeg ikke at svare på eller få optaget på diktafon”. Ligeledes har det været væsentligt for os, at vores informanter ikke har følt at de har udleveret for meget

af sig selv, altså overskredet egne grænser. Derfor har vi opstillet endnu en ”kattelem” for vores informanter i slutningen af interviewet, så hvis de efter afsluttet interview, føler ubehag eller har sagt noget de har fortrudt, så er de blevet opfordret til at kontakte os.

Når båndoptageren er slukket er interviewet i princippet færdigt ifølge Kvale og Brinkmann (1997:148). Vi er enige i, at hovedmængden af empirien produceres i selve interviewsituationen, men vi mener også, at der i bearbejdningen af interviewene efterfølgende kan opstå tvivlstilfælde eller udsagn som skulle have været mere uddybet for at sikre den rigtige forståelse, og at det ikke er muligt at være opmærksom på alt under et interview. Derfor har vi afslutningsvis spurgt alle vores informanter om vi måtte kontakte dem igen i tilfælde af uklarheder eller behov for at stille uddybende spørgsmål, der måtte forekomme i transskriberings-, fortolknings- og analysefasen. Vi har efterfølgende kontaktet to af vores informanter for at få afklaret nogle tvivlsspørgsmål.

4.8.1 Pilotinterview

Da vi er to om at skrive dette speciale havde vi muligheden for enten at skiftes til at afholde de planlagte interviews eller begge fungere som interviewere under alle interviews. Vi har været to til at afholde interviewene, og vi havde på forhånd en formodning om, at det kunne føre vanskeligheder med sig, da to interviewpersoner ikke altid er enige om, hvilke spor der skal forfølges. Derfor valgte vi at lave et pilotinterview, hvor vi kunne afprøve, om det var hensigtsmæssigt eller ej med to interviewpersoner. Relevansen eller begrundelsen for pilotinterview var, at vi skulle interviewe personer, der har en psykisk lidelse og derfor forestillede vi os, at det kan være ”overvældende” og / eller medvirke til ubehag hos interviewpersonen, at skulle forholde sig til mere end en interviewer. Pilotinterviewet har ydermere bidraget til, at vi som interviewere har kunnet reflektere over, hvordan vores roller i interviewet har virket i interviewsituationen, og hvad vi eventuelt skulle være bedre til (Thagaard 2004:89). Selvom det første interview var et pilotinterview fik vi så meget anvendelig viden ud af det i forhold til vores problemformulering, at vi har valgt at bruge det i analysen. Vi fandt også ud af, at det havde sine fordele med to interviewere. Vi kunne skiftes til at være på, og det gav en mulighed for at vi på skift kunne få et overblik over, hvad vi manglede at spørge ind til. Derudover var vi to til at være opmærksomme på at spørge ind ved manglende uddybning og forståelse. Vi vurderede, at det ikke virkede for overvældende for informanten med to interviewpersoner, da hun fremstod tryk og afslappet under interviewet. Da dette ikke var en garanti for, at alle informanter ville reagere på

samme måde, har vi under alle interviewene været opmærksomme på, hvorvidt det var hensigtsmæssigt eller ej med to interviewere.

4.8.2 Telefoninterviews

Vi har primært afholdt interviews, hvor vi har mødtes ”ansigt til ansigt”, dog har vi afholdt et par interviews telefonisk grundet den geografiske afstand. Telefoniske interview var mere udfordrende end de øvrige interviews, fordi vi var nødt til at høre og koncentrere os bedre samt sikre os endnu mere, om vi havde hørt og forstået informanterne rigtigt. Vi skulle også være opmærksomme på, at få sagt de ting højt, som en informant under et ansigt til ansigt interview kan se, for eksempel sige ”ja” eller ”hm” fremfor at nikke, eller at fortælle, at vi for eksempel kiggede i vores interviewguide. Den ene informant var fleksjobber, hvor vi inden påbegyndelse af interviewet aftalte, at holde en pause efter cirka 30 minutter med det argument, at det kan være svært at holde koncentrationen og overblikket over samtalen både for informanten og for os. Fordelen ved telefoninterviewene var, at det kun var en af os, der var på af gangen, og at den anden så kunne fokusere fuldstændig på at lytte.

4.9 Refleksion over interviews

Vi havde forinden interviewene ikke kendskab til vores informanter. Vi havde som sagt lavet et opslag på Facebookgruppen ”Fleksjob” og adspurgt efter interesserede fleksjobbere med psykiske lidelser. Vi er bekendt med at risikoen ved sådant et opslag kan være, at det primært er de ”ressourcestærke” fleksjobbere, som melder tilbage. Omvendt har vores informanter henvendt sig på eget initiativ, som måske ikke på samme måde havde været tilfældet, hvis de for eksempel var blevet spurgt af en arbejdsgiver. Desuden har vi i løbet af interviewforløbet bemærket, at der har været et mindre frafald af informanter, der i opstartsfasen havde tilkendegivet interesse for deltagelse i interview. En forklaring kunne være, at vi ikke har været tilstrækkelige informative omkring de emner og områder, som interviewene skulle omhandle, og at dette er i modstrid med informanternes behov for forudsigelighed. Nævnte risiko tilkendegives af informant 2, der oplyser, at det har været stressende for hende, da hun i bund og grund ikke vidste, hvad vi ønskede interview om, og hun generelt har vanskeligheder med uforudsigelighed. Efterfølgende har vi forinden interviewene skrevet til de resterende informanter og kort beskrevet, hvilke emner vi ønskede at interviewe om for således at mindske ”stressfaktorerne” eller ”spekulationerne” hos informanterne. I den forbindelse har vi været opmærksomme på ikke at give informanterne

for mange oplysninger, sådan at de for eksempel ikke vidste, at vi ønskede at undersøge, om de oplevede stigmatisering på deres arbejdspladser. Ifølge Thagaard er det en balance, at informere informanterne om undersøgelsen og ikke ”røbe” for meget om de bagvedliggende intentioner (Thagaard 2004: 25-26)

Vi havde indledt interviewene med en præsentation af os som interviewere, herunder vores uddannelsesbaggrund, erhvervserfaringer med mere. Det første interview forløb fint med præsentation og det videre forløb i interviewet. I det andet interview fornemmede vi en vis ”modstand”, da informanten blev bekendt med vores baggrund som socialrådgivere. Hun siger; ”Så I er fjenderne” efterfulgt af et grin. Afslutningsvis nævner hun, at hvis hun på forhånd havde vidst, at vi var socialrådgivere, så havde hun muligvis takket nej til at lade sig interviewe. Ud over hendes kommentar bemærkede vi i starten af interviewet, at det var svært at holde en naturlig øjenkontakt med hende. Desuden omformulerede hun sig mange gange i løbet af interviewet. Ifølge Thagaard så kan der i et sådant tilfælde være tale om overføring (2004:108). Det kommer til udtryk på den måde, at informantens tidligere erfaringer med autoriteter - i dette tilfælde myndighedssocialrådgivere, kan komme til at påvirke relationsdannelsen, således at man er påpasselig med, hvad man siger og gør. Vi oplevede dog, at modstanden blev mindre i løbet af interviewet. Informanten siger mod slutningen af interviewet, at hun besluttede sig for, at vi var gode nok, fordi vi nu ”kun” var studerende. I forhold til gennemsigtigheden er det dog væsentligt at vide, at interviewet muligvis kom til at handle mere om informantens forløb i kommunen end om integrationen på arbejdspladsen begrundet i vores erfaring som myndighedssocialrådgivere, som muligvis mindede informanten om hendes behandling i det sociale system.

4.10 Udførelse af interview

Som skrevet i afsnittet om ”interviewguide og interviewspørgsmål”, så ville vi i interviewene blandt andet benytte os af opfølgende, sondrende, specificerende og fortolkende spørgsmål samt direkte og indirekte spørgsmål. De opfølgende, sondrende, specificerende og fortolkende spørgsmål har været flittig brugt, og har de fleste gange også virket efter hensigten for eksempel til at få uddybet udtalelser fra informanterne, som vi var i tvivl om forståelsen af. I få tilfælde har informanterne ikke haft tilstrækkelig viden, dette kunne for eksempel ses i interview 9, hvor informanten er direktør for en hjælpeorganisation og ikke kan komme med konkrete eksempler på, hvornår de ansatte roses i hverdagen.

I interviewene med fleksjobinformanterne har vi for eksempel stillet det indirekte spørgsmål: *"Hvordan tror du, at dine kollegaer vil beskrive dig?"*. Det har blandt andet resulteret i nogle oplysninger om fleksjobbernes egenskaber. Eksempelvis fortæller informant 2, at hun er moragtig og hjælper hendes kollegaer med at tjekke lønsedler og lave årsopgørelser. Og informant 3 fortæller, at hun tror, at svendene opfatter hende som en receptionist. En anden kollega kan ikke forstå, hvorfor informant 3 skal have så meget i løn, når hun ikke arbejder fuldtid.

I forbindelse med det ene telefoninterview med en fleksjobber (informant 5) blev vi opmærksomme på, at denne interviewform sandsynligvis var mest hensigtsmæssig for hende. Informanten har PTSD og gav på interviewtidspunktet udtryk for, at hun var meget følsom over for lys, lyde og indtryk og har brug for afskærmning. Derfor var det måske fordelagtigt for hende, at blive interviewet i sit hjem og kun skulle forholde sig til vores stemmer.

I forhold til anvendelse af integrationslinjen i interviewøjemed, tog fleksjobinformanterne udgangspunkt i deres nuværende ansættelse, hvilket gav flersidige perspektiver på deres kulturelle integration. I forhold til arbejdsgiverne, så sammenlignede de deres nuværende fleksjobansatte, når de placerede dem på linjen, og det tydeliggjorde deres foregående udtalelser.

Vi har i kraft af vores videnskabsteoretiske inspiration i hermeneutikken og de anvendte åbne spørgsmål i interviewene bestræbt os på, at være åbne over for informanternes input, som kunne tilføje andre temaer til vores undersøgelse end vores anvendte forforståelse. Det har i denne undersøgelse medført, at vi har fundet frem til en teori mere, som vi vil benytte os af i vores analyse og fremstille i teoriafsnittet. Det drejer sig om Axel Honneths anerkendelsesteori inspireret af anvendelsen i Søren Juul og Peter Høilunds bog *"Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde"* (2005). Vi har modtaget undervisning om Honneths anerkendelsesteori på såvel nuværende kandidatstudie som tidligere socialrådgiverstudie. Vi har derfor været bevidste om at teorien eksisterede, men vi er først i empiriindsamlingen blevet bevidste om dens relevans for vores speciale. I empiriindsamlingen kommer alle seks fleksjobinformanter med eksempler på, at de anerkendes og værdsættes for deres faglige og erhvervsmæssige kompetencer og kvalifikationer. Derudover kommer flere af informanterne også med eksempler på, at de på arbejdspladsen ikke får opfyldt nogle eller flere skånebehov. I analysen vil vi eksemplificere, hvordan dette kan have en indvirkning på deres kulturelle integration. Vi er af den opfattelse, at anerkendelsen af fleksjobbernes kvalifikationer og kompetencer kan sidestilles med den sociale værdsættelse i Honneths anerkendelsesteori og, at kränkelsen af deres skånebehov kan sidestilles med den retlige kränkelse, fordi skånebehovene kan ses som et retskrav. Arbejdsgiverne underbygger og nuancerer

fundene i undersøgelsen ved at berette om eksempler, hvor fleksjobberne værdsættes socialt og anerkendes for deres skånebehov.

Vi har ikke ændret interviewspørgsmålene efter vi blev bevidste om anerkendelsesteoriens relevans, da vi ville afvente og se om, det gik igen i flere af interviewene.

Vi har i forhold til et af vores spørgsmål taget afsæt i Hohnens undersøgelse fra 2000 ”Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked”, hvor hun betragter et fleksjob som en kombination af en social ordning og et almindeligt arbejde. Vi har spurgt informanterne om hvordan de betragter et fleksjob - som et almindeligt arbejde, en social ordning eller en kombination af begge.

Vi havde en formodning om, at svarene på dette spørgsmål kunne omhandle samarbejdet mellem arbejdspladser og Jobcenter, og at det kunne have en mulig indflydelse på den kulturelle integration af fleksjobbere med psykiske lidelser. Rent lovgivningsmæssigt er der implicit en forventning om, at Jobcenter og arbejdspladser skal samarbejde. I analysen ville vi koble disse svar sammen med Luhmanns begreb om den strukturelle kobling (Thyssen 2008:174), fordi dette begreb beskæftiger sig med samarbejde mellem forskellige organisationer, som kan få gavn af hinanden for at opfylde deres egen målsætning. Den viden der blev frembragt i interviewene, gav ikke de store empiriske fund, hvorfor vi har valgt ikke at medtage et analyseafsnit om strukturel kobling. Besvarelsen af dette spørgsmål har dog været anvendelig i forhold til stigma, da det har givet en forståelse for, hvordan fleksjobinformanterne betragter sig selv som fleksjobansat.

4.11 Transskribering

Vi har transskriberet alle vores kvalitative interviews af hensyn til vores videre arbejde med projektets kodning og analyse. Der forefindes ikke nogle standardregler for, hvordan transskription skal foretages (Kvale og Brinkmann 2009: 202-203), og derfor har det været væsentligt for os, at blive enige om en transskriberingsstil før påbegyndelsen, da vi har fordelt transskriberingen af de enkelte interviews mellem os.

Vi har undladt at skrive gentagelser af svar, ligeledes har vi ikke medtaget afbrudte sætninger, hvor informant eller interviewer omformulerer sig og derved påbegynder ny sætning med samme indhold. Vi har valgt at korrigere og omformulere talesproget til skriftsprog. Dette har vi konsekvent gjort for at gøre transskriptionsteksterne sammenhængende, læsevenlige, og mere citatvenlige, når vi anvender uddrag fra interviewene i selve specialets analyse kapitlet. Vi har for eksempel skrevet kunne i stedet for ”ku” og sådan i stedet for ”såen”.

Desuden har vi ikke medtaget betoning, fagter og alle fyldord i transskriberingen, da vi ikke har fundet det nødvendigt for besvarelsen af vores problemformulering, om fleksjobbernes eller arbejdsgiveres erfaringer og oplevelser omkring integration (af fleksjobbere) på en arbejdsplads (for meningsanalysen). Med fyldord mener vi for eksempel, når vi siger ”ja” og ”hm” undervejs i informanternes fortællinger. Vores fokus har som sagt ikke været på, hvordan vores informanter har reageret emotionelt omkring deres oplevelser med at blive inkluderet på en arbejdsplads (Kvale og Brinkmann 2009: 203).

4.12 Kodning

Vi har valgt, at bruge meningskondensering (Kvale og Brinkmann 2009:227-230) i forhold til kodningen af vores kvalitative interviews. Vi har helt konkret kodet interviewene hver for sig og kort opsummeret, hvad vi mener der gør sig gældende i de tekstuddrag, vi udvælger. Vi har taget udgangspunkt i temaerne fra vores interviewguide i forhold til kodningen. Derudover har vi indtaget anerkendelsesteorien, som vi har fundet frem til under selve empiriindsamling. Vi har også været åbne over for andre temaer eller teorier, hvis det skulle dukke op i selve kodningen. Vi har anvendt farvekoder til de forskellige temaer, blå for integration, gul for stigma, grøn for anerkendelse, rød for strukturel kobling og lilla for andet. Efter vi har kodet hver for sig, har vi sammen drøftet vores "resultater" og er nået til enighed om, hvad der skal indgå i analysen. Her har vi også besluttet, at undlade analyse af strukturel kobling. Ved uenighed har vi fremlagt vores synspunkter og ladet de bedste argumenter "vinde". Det mener vi også har været med til at kvalitetssikre vores empiriinddragelse i analysen. Såfremt to forskere kan se formålet med at inddrage samme tekststykker er der således større sandsynlighed for, at der ikke er tale om tilfældigheder (Olsen 2003:73-75; Kvale 1997: 202-203).

4.13 Analysestrategi

Vi vil i analysen opdele interviewene efter temaer primært med afsæt i vores teoriapparat. Det drejer sig om kulturel integration, stigma og anerkendelse. Vi vil søge efter mønstre og nuancer i informanternes udsagn i forhold til de forskellige temaer, som vi vil fortolke ud fra vores forståelse. Der er tale om en ”dobbelt hermeneutik” jævnfør Højberg, fordi vi under interviewene og i analysen ud fra vores forståelse, fortolker det som informanterne fremlægger i interviewene, og som informanterne allerede har lagt en forståelse i og fortolket på (Højberg 2013:316-317).

For at lette forståelsen for læseren vil der blive refereret til den sammenhæng, som er relevant for udsagnene, for eksempel hvilken arbejdsplads og hvilke skånebehov der er tale om. Det vi finder i analysedelene om stigma og anerkendelse sætter vi op imod kulturel integration. Udover at nedbryde de enkelte interviews i dele, vil vi i konklusionen samle alle temaer for at besvare problemformuleringen, altså hvordan opleves og erfares integrationen af fleksjobbere med en psykisk lidelse på konkrete arbejdspladser i Danmark? Hermed vil vi både have fokus på dele og helheden af integrationen fleksjobbere inspireret af vores videnskabsteoretiske tilgang (Thaagaard 2004:kap.8; Kvale og Brinkmann 2009:233-242; Højberg 2013:299-300).

4.14 Kvalitetssikring

4.14.1 Validitet

Vi har tidligere nævnt validiteten i indledningen af metodeafsnittet. Begrundelsen for, at vi allerede indleder med validiteten i metodeafsnittet er, at vi skønner det relevant for læseren, at få kendskab til hensigten og intentionerne med metodeafsnittet, for derved at gøre denne i stand til at vurdere validiteten i vores valg, fravalg og den generelle fremgangsmåde i specialet. Validiteten består i, at vi hele vejen igennem specialet har bestræbt os på, at tydeliggøre hvad vi har gjort, hvordan vi har gjort det og hvorfor vi har gjort det, og derved skulle det gerne medvirke til, at dette er logisk for læseren (Kvale og Brinkmann 2009:274).

4.14.2 Reliabilitet

Vi har samarbejdet omkring udarbejdelsen af hele undersøgelsen og har således været to personer til at forestå afholdelse af interviewene, transskriptionerne, kodningen af interviewudskrifterne og analysen. Det ser vi som en fordel for så vidt muligt, at undgå en vilkårlig subjektivitet og sikre mere pålidelige resultater, som Kvale og Brinkmann peger på (2009:271-272). I interviewfasen har vi suppleret hinanden og stillet spørgsmål, når informanternes udsagn har været for overordnede og uklare for os i forhold til de relevante temaer. Vi har således benyttet os af ledende spørgsmål, som efter Kvale og Brinkmanns udsagn kan gøre interviewene mere pålidelige (2009:194-196). Vi har hver især transskriberet halvdelen af interviewene, men eftersom vi begge har været med til at afholde interviewene og efterfølgende har gjort brug af alle interviewene i analysefasen, har vi kunnet kontrollere og korrigere hinandens udskrifter. Med hensyn til kodningen har vi i første omgang kodet interviewene hver for sig og dernæst talt os til enighed om, hvilke elementer fra meningskondenseringen, der skulle med i analysen. Analysefasen har

udgjort endnu en fælles sorteringsfase i forhold til kodningen, da ikke alt viden fra interviewene vidste sig, at være relevant at bruge. Endvidere har vi løbende diskuteret indholdet i de enkelte analysedele og nået til enighed om indholdet.

Udover ovenstående handler reliabilitet også om forskerens rolle, altså om andre forskere kan forvente at få de samme svar i interviewene, som vi har fået (Kvale og Brinkmann 2009:271). Vi har i afsnittet ”Refleksioner over interviews” gjort rede for, hvordan vores baggrunde som socialrådgivere sandsynligvis har haft en betydning for svarene i det ene interview. Ved specifikke spørgsmål om den konkrete informants integration på arbejdsmarkedet, fik vi ingen uddybende forklaring. Derimod lykkedes det os, at få nok detaljer om informantens forhold til at kunne medtage dette i analysen.

4.14.3 Generaliserbarheden

Vi er bevidste om, at det kan være vanskeligt, at generalisere vores resultater grundet vores kvalitative tilgang i specialet (Højberg 2013:318). Vi skønner dog, at fundene i vores speciale til en vis grad kan overføres til sammenlignelige kontekster (Launsø og Rieper 2005:29). Med sammenlignelige kontekster mener vi, at vores interviewede fleksjobbernes arbejdspladser er fleksible arbejdspladser, der ikke opererer med en normtid på 37 timer ugentlig for deres ansatte, men derimod har ansættelser med varierede arbejdstimer. Den interviewede fleksjobmålgruppe har flere fælles karakteristika – de er alle kvinder der har fået tilkendt fleksjob efter gammel ordning og alle har en kortere til længerevarende uddannelse. Desuden er det kendetegnende for dem alle (på nær informant 1), at de forinden fleksjobstilkendelsen har haft en længerevarende arbejdsmarkedstilknytning. Såfremt nævnte forhold er til stede kan vores fund vedrørende kulturel integration af fleksjobbere med en psykisk lidelse muligvis gøre sig gældende for andre fleksjobbere med psykiske lidelser.

5 Teori

5.1 Indledning

Vi vil i det følgende afsnit introducere vores teoretiske position, som vi finder relevant for vores senere analyse. Vi vil starte med at redegøre for de to teorier som vi har anvendt i interviewundersøgelsen, nemlig kulturel integration og stigma. Dernæst redegøres for anerkendelsesteorien, som vi er kommet frem til under vores empiriindsamling. Afslutningsvis inddrager vi en kort redegørelse af strukturel kobling, da vi, som tidligere nævnt i metodeafsnittet, ikke har valgt at inddrage dette i analysen. Under hver teori vil vi begrunde valget og redegøre for de aspekter, som vi finder væsentlige til besvarelse af problemformuleringen. Derudover vil vi afrunde med konsekvenserne ved valget af de respektive teorier.

5.2 Kulturel integration

Edgar Schein beskæftiger sig med organisationskultur, herunder hvad der skal til for at blive integreret i forskellige typer af virksomheder kulturelt set (Schein 1994:kapitel 5). Vi mener, at det hænger godt sammen med, at vores undersøgelse er centreret omkring interview af fleksjobbere og arbejdsgivere fra forskellige virksomheder. I bogen ”Organisationskultur og ledelse” beskriver Schein primært begrebet intern kulturel integration ud fra en ny gruppes opståen. Han beskæftiger sig også med, hvordan nye medlemmer kan komme ind i gruppen efter den er dannet, og hvordan de eksisterende medlemmer kan forblive kulturelt integreret (Schein 1994:Kapitel 5). Derfor mener vi, at begrebet intern kulturel integration også kan bruges i sammenhæng med fleksjobansattes integration i kollegagruppen på en arbejdsplads. Vi vil starte med en kort redegørelse af Scheins kulturniveauer, da nogle af begreberne herfra vil blive anvendt i nedenstående beskrivelse af teorien om den interne kulturelle integration.

5.2.1 Kulturniveauer

Schein opererer med tre kulturniveauer; artefakter, skueværdier og grundlæggende antagelser (Schein 1994:24-34).

Artefakter er de synlige ting, væremåder og processer, som kan observeres med det ”blotte” øje ved en organisations-, eller arbejdsplads’-kultur. Det kan for eksempel dreje sig om arkitekturen i form af møbler og indretning. Det kan være den måde de ansatte går klædt eller den måde, hvorpå en beslutning træffes. Ud fra artefakt-niveauet alene, kan det være svært at sige noget om de dybereliggende kulturelle niveauer (grundlæggende antagelser). Det er nødvendigt at opholde

sig på arbejdspladsen i længere tid for at kunne få klarhed over artefakternes egentlige betydning (Schein 1994:25-26).

Skueværdier er de værdier, som det er muligt for alle at få indblik i, fordi de for eksempel er nedskrevne eller på anden vis er tydelige i organisationen. For at skueværdierne også kan betragtes som reelle værdier, skal de efterleves i praksis (Schein 1994:26-28). Som nedenstående citat belyser, så er det ikke alle værdier, som bliver til grundlæggende antagelser:

”Kun de værdier, hvis gyldighed kan stadfæstes fysisk eller socialt, og som fortsætter med at fungerer pålideligt som løsning på gruppens problemer, vil blive transformeret til antagelser” (Schein 1994:27).

Grundlæggende antagelser er handlinger, der er blevet foretaget mange gange, og som ubevidst er de ”rigtige” måder at gøre tingene på i forskellige situationer. De grundlæggende antagelser hænger sammen med den eksterne og interne tilpasning og dermed organisationens overlevelse. Schein betragter dem også som ”kulturens kerne”. Nye medlemmer af en organisation skal lære, at handle i overensstemmelse med de grundlæggende antagelser for, at de kan blive en del af organisationen (Schein 1994:20 og 28-34).

5.2.2 Intern kulturel integration

Ifølge Schein har en arbejdsplads eller kollegagruppe kriterier for, hvem der kan optages og regler og normer for, hvordan medlemmerne skal agere (Schein 1994:72 og 76-80). For overhovedet at komme i betragtning i forhold til at blive optaget som medlem skal der ske en udvælgelsesproces, hvor et vigtigt element er ansættelsessamtaler. Her bliver det tydeligt, hvilke personlige egenskaber og kompetencer, der har betydning og værdsættes, og hvem der kan indlemmes i organisationen (Schein 1994:77-78). De efterspurgte personlige egenskaber og kompetencer hænger også sammen med arbejdspladsens grundlæggende antagelser (Schein 1994:77). Et medlem er ikke nødvendigvis ”fredet”, fordi han eller hun er indlemmet på arbejdspladsen. Schein kalder dem der er med i gruppen for ”insiders” og det modsatte for ”outsiders”. En ”insider” nyder godt af privilegier som tillid, større belønninger og en følelse af at høre til på arbejdspladsen. En ”outsider” risikerer at få mindre del i diverse fordele, at blive ignoreret eller behandlet dårligt (generaliseringer og fjendtlighed) og ikke have nogen konkret identitet, som er knyttet til arbejdspladsen (Schein 1994:78-79). Gruppemedlemmers forfremmelse er en måde, hvorpå det kan afgøres, om et medlem betragtes som ”insider” eller ”outsider” (Schein 1994:78).

Vi forstår det således, at det er afgørende om regler og normer overholdes, og at der handles i overensstemmelse med arbejdspladsen eller gruppens grundlæggende antagelser for at et medlem kan betragtes som en ”insider”. En ”insider” betegner vi som en ansat som er kulturelt integreret.

Retningslinjer for straf og belønning samt intimitet, venskab og kærlighed er også elementer, der er blevet forhandlet om på arbejdspladsen. Om en person straffes eller belønnes, hænger sammen med organisationens normer og grundlæggende antagelser. Det skal forstås på den måde, at eksempelvis en belønning for en konkret handling i form af ros (vi opfatter som udgangspunkt ros som en form for belønning) kan indikere, at personen har aflæst organisationens eller gruppens normer og antagelser korrekt og være et pejlemærke på, om personen er kulturelt integreret. Det kan være svært for nytilkomne medlemmer at afgøre, hvornår noget er det ene eller det andet (Schein 1994: 21 og 83-89). Og ligesom eksempelvis nedskrevne idelogier skal forklares med konkrete eksempler eller historier, for eksempel relateret til organisationens overlevelse, så skal reglerne for straf og belønning også forklares for at undgå misforståelser (Schein 1994: 21 og 92).

I vores analyse vil vi koble skueværdier, samt normer og regler på arbejdspladser sammen med straf og belønning. I interviewene vil vi spørge ind til arbejdspladsernes skueværdier, og hvordan eller om de udledes. Såfremt skueværdierne efterleves kan det være et tegn på, at der er tale om reelle værdier med relation til de grundlæggende antagelser (Schein 1994:26-28). For at finde ud af, hvorvidt fleksjobberen efterlever værdier, normer og regler, vil vi spørge ind til forfremmelse, straf og belønning. Forfremmelse og belønning kan være indikationer på, at fleksjobberen er integreret, og straf kan have den modsatte betydning (Schein 1994:78 og 86-88). Ydermere vil vi spørge ind til, hvilke kvalifikationer der vægtes ved ansættelser, da disse som før nævnt sættes i forhold til personers muligheder for overhovedet at blive betragtet som en ”insider” eller et kulturelt integreret medlem (Schein 1994:77).

5.2.3 Konsekvenser ved anvendelse af intern kulturel integration

Vores empiriindsamling består af enkeltinterviews med fleksjobbere og arbejdsgivere. Dette fokus på enkeltpersoner giver os ikke mulighed for at beskæftige os med alle elementer af organisationskulturen. Det giver os for eksempel ikke indblik i sprogbrug og organisationernes artefakter, og vi har kun én persons beskrivelse af, hvordan interaktionen mellem de ansatte på arbejdspladsen forløber. Ved at spørge ind til arbejdspladsens eller kollegagruppens normer, regler

og værdier, og om fleksjobberne belønnes, straffes eller forfremmes for deres adfærd, mener vi alligevel, at det kan give en pejling om, hvorvidt fleksjobberne kan betragtes som kulturelt integrerede.

5.3 Stigma

5.4 Begrundelse for valg af teori om stigma

I vores speciales problemfelt fremhævede vi undersøgelser af Hohnen (2000), Jacobsen m. fl. (2010) og Jakobsen m.fl. (2014), der påpeger, at personer med psykiske lidelser stigmatiseres eller er i risiko for at blive det i tilknytning til arbejdsmarkedet. De generelle dilemmaer omhandler, at fleksjobberne ikke oplever sig som ”rigtige” ansat. Ligeledes problematiseres det, at en afsløring af en persons ”psykiske lidelse” i en ansættelsessammenhæng kan resultere i, at lidelsen overskygger personens positive egenskaber; kompetencer og kvalifikationer. Derfor finder vi det relevant, at undersøge nærmere, om de fleksjobbere, vi inddrager i vores undersøgelse, oplever sig stigmatiseret. I forlængelse af ovennævnte finder vi det væsentligt, at benytte os af Erving Goffmans teori om stigma, som en del af vores teoriapparat. Goffman opererer med ”stigmatiseringsprocesser”, hvor han undersøger den sociale interaktion mellem de ”normale” og de ”stigmatiserede”. Ifølge Goffman ”ødelægges” nogle menneskers sociale identitet, som følge af omgivelsernes reaktion, kategorisering og bedømmelse (Jacobsen og Kristiansen 2014: 20). Teorien forefindes på samfund-, gruppe - og individ niveau, det vil sige, at teorien både siger noget om, hvordan omgivelserne betragter de stigmatiserede personer og om hvordan de stigmatiserede personer opfatter sig selv og udvikler deres identitet, herunder hvordan deres ”moralske karrierer” formes (Jacobsen og Kristiansen 2014:25-33). Vi finder niveauerne på gruppe-og individ niveau af teorien relevant for vores videre arbejde under interviewene og analysen.

Vi har ikke adspurgte vores informanter direkte om ”de føler sig stigmatiseret”, men vi har adspurgte om de sociale forhold på arbejdspladsen, det vil sige, deres oplevelser og erfaringer om nævnte forhold, ligeledes om hvordan de betragter sig selv, herunder deres ansættelsesforhold, om de anser ansættelsen som en ordning eller som ordinært arbejde.

5.4.1 Definition af stigma

Begrebet ”stigma” har rødder tilbage til antikkens Grækenland, hvor slaver og kriminelle fik et ”synligt mærke” som skulle signalere til omgivelserne, at de havde en ringe moralsk status i

samfundet (Goffman 2014:43). Goffman definerer begrebet ”stigma” som en menneskelig egenskab, der er dybt miskrediterede i visse sociale miljøer. I modsætning til Antikkens Grækenland, er stigmaet ikke nødvendigvis synligt for omgivelserne (Goffman 2014:43-45).

5.4.2 Tre former for stigma:

Goffman opererer med tre former for stigma. Det karaktermæssige stigma er, hvis folk tildeles et stigma grundet en psykisk lidelse, tidligere varetægtsfængsling, tidligere stofmisbrug eller for at være arbejdsløs. Derudover opererer han med to andre kategorier, som er kropslige (fysiske misdannelser) og slægtsbetingede stigma som for eksempel nationalitet og religion, der kan gå i arv fra generation til generation. De to sidstnævnte former for stigma er ikke relevante for vores speciale, da vores omdrejningspunkt er på det karaktermæssige stigma, idet vores målgruppe er fleksjobbere med en psykisk lidelse.

Personen som har fået tildelt et stigma kan forsøge, at håndtere stigmaet ved at kontrollere de informationer, han eller hun giver om sig selv. Denne håndtering inddeler Goffman i to kategorier; ”den potentielt miskrediterede” og ”den miskrediterede” (Jacobsen og Kristiansen 2014:22). Disse kategorier bliver udfoldet nærmere længere nede i afsnittet.

5.4.3 Stigma – omgivelsernes reaktion

Det sociale miljøes spilleregler, herunder arbejdspladsens rammer, regelsæt og værdier, kan præge vores adfærd, og oftest er vi mennesker ubevidste her om. Den nye og fremmede medarbejder vil således fra starten af ”ansættelsen” blive bedømt af arbejdspladsens medarbejdere på baggrund af dennes afgivede førstehåndsindtryk og egenskaber. Derved har arbejdspladsens medarbejdere gjort sig visse forhåndsforestillinger om, hvordan individet burde være og om hvilken kategori vedkommende måtte tilhøre. Denne forhåndsforestilling omtales af Goffman som den ”tilsyneladende sociale identitet” (Goffman 2014:44). Den ”tilsyneladende sociale identitet”, som tildeles den nye medarbejder, indeholder altså en række forhåndsforestillinger, der på et senere tidspunkt bliver bekræftet eller afkræftet ved iagttagelse af medarbejderen (Goffman 2014:44). Derudover skal det understreges, at ikke alle uønskede egenskaber vurderes, blot dem som er uforligelige med for eksempel arbejdspladsens stereotype forestilling om, hvordan en medarbejder bør være (Goffman 2014:45). Såfremt der er en diskrepans mellem de egenskaber som medarbejderen besidder, det vil sige de uønskede egenskaber, og arbejdspladsens forventninger, så er der en sandsynlighed for, at omgivelserne (arbejdspladsen) tildeler medarbejderen

et stigma. Det medfører en risiko for, at medarbejderen med det tildelte stigma ikke accepteres som et ”helt” menneske og udelukkes fra fællesskabet med de ”normale”. Udelukkelsen fra medarbejderfællesskabet kan blandt andet vise sig ved, at den stigmatiserede medarbejder får mindre indflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen og / eller udsættes for diskrimination i form af forurettelser eller tillægges at besidde flere fejl (Goffman 2014:47).

5.4.4 Den stigmatiserede medarbejder (fleksjobberen) og dennes stigmahåndtering

Som vi ser det, så kan fleksjobbere med psykiske lidelser både være potentielt miskrediterede eller miskrediterede. ”Potentielt miskrediterede” omhandler en afvigelse, som ikke er kendt eller bemærket af omgivelserne og ”miskrediterede” henviser til at afvigelsen netop er kendt (Jacobsen og Kristiansen 2014:22). Fleksjobberen kan vælge forskellige strategier til håndteringen af stigmaet. Såfremt fleksjobberen er ”potentielt miskrediteret” kan han eller hun vælge at ”passere” (forsøge at skjule deres stigma), eller vælge at lægge kortene på bordet og gøre omverdenen bekendt med sit stigma og dermed være i større risiko for at blive ”miskrediteret” (Goffman 2014:83-89 og 113-119).

At ville ”passere” kræver overblik over, hvem der kender til stigmaet, og hvem der kan fortælles hvad til. Typisk vil nogle personer kende til stigmaet for eksempel ens nærmeste familie og venner, samt i tilfældet med psykiske lidelser andre personer, der har været i behandling eller indlagt samtidig med en. Det kan også være personer fra ens fortid, der eksempelvis viser sig at være ansat på samme arbejdsplads, eller kender nogen der er. Sidstnævnte kan være svært at kontrollere for den ”potentielt miskrediterede” medarbejder, alligevel vil en ”sløringsstrategi” kunne være, at forsøge at ”bestikke” denne person, for at forhindre eventuelle afsløringer af stigma, herunder uønskede egenskaber. Endvidere kan fleksjobberen forsøge at ”passere” eller skjule sit stigma ved at melde sig syg, når opgaverne er uoverskuelige og uoverkommelige eller fleksjobberen med angst melder afbud til møder for at undgå situationer som vækker angst.

Der er dog også risici forbundet med at prøve at skjule sit stigma. Bliver det opdaget kan fleksjobberen blive betragtet som utroværdig, fordi han eller hun ikke har fortalt om sit stigma. Risikoen for at blive opdaget stiger med intensiteten af kontakten med de samme mennesker, hvor det kan være sværere at blive ved med at skjule sit stigma. Goffman nævner, at der i nære menneskelige relationer er en forventning om at udveksle private oplysninger for at kunne opbygge tillid og forpligtelse (Goffman 2014:125-129 og 140), hvilket også kan gøre det svært at ”passere”.

En ”miskrediteret” person har forskellige muligheder for at tilpasse sig og så at sige behage de normale og dermed opnå en begrænset status som normal. For eksempel kan han eller hun undgå situationer, hvor de normale kan have svært ved at udvise accept. Med henblik på at løsne spændinger mellem de normale og den ”miskrediterede”, så kan den ”miskrediterede” tage imod hjælp fra de normale, også selvom den ikke er nødvendig. Endvidere kan den ”miskrediterede” tale alvorligt om sit stigma, tale om det med lethed eller komme med vittigheder. De kan også genopdrage de normale, når de for eksempel kommer med forkerte udsagn om et bestemt stigma eller være overbærende (Goffman 2014:158-161).

5.4.5 Konsekvensen ved anvendelse af stigma

Goffman har fokus på hvilke konsekvenser stigmaet kan have for den enkelte, og hvilke handlemuligheder bæreren med et stigma har. Derimod har han ikke fokus på, hvad der gør, at en person med nedvurderet egenskab ikke får et stigma på trods af, at denne egenskab er kendt af omgivelserne. I forhold til vores speciale har det den konsekvens, at teoriapparatet *ikke* kan forklare, hvad det betyder, når en fleksjobber med en psykisk lidelse ikke stigmatiseres på en arbejdsplads. Her mener vi, at Honneths anerkendelsesteori kan være anvendelig. Ifølge Honneth har et menneske blandt andet brug for, at blive anerkendt i forhold til sine retskrav for at kunne føle sig som et helt menneske (Willig 2003:14-16). I dette speciale sidestiller vi fleksjobbernes skånebehov med et retskrav, og disse skånebehov kan gøre, at der faktisk tages hensyn til deres særlige behov. Det er dermed ikke kun negativt, at omgivelserne i form af arbejdspladsen kender til skånehensyn forbundet med den karaktermæssige fejl (psykisk lidelse).

5.5 Anerkendelse

Som nævnt inddrager vi Honneths anerkendelsesteori, dels som supplement til Goffmans stigmatteori, og dels begrundet i vores empiriske materiale, som det er beskrevet i metodeafsnittet. I forhold til sidstnævnte beskriver alle fleksjobinformanter, at de påskønnes for deres kvalifikationer og flere informanter beskriver, at skånebehovene ikke altid tilgodeses af arbejdspladsen.

Honneth er inspireret af Hegel, når han deler anerkendelse op i tre former, hvor alle skal være til stede for, at et menneske kan føle sig som et helt individ. Det drejer sig om kærlighed-, retslig-, og social anerkendelse. Det modsatte af anerkendelse er i denne kontekst krænkelse, og til de tre former for anerkendelse hører tre former for krænkelse (Honneth 2003:81-83 og 88-89; Willig 2003: 14).

Den første form for anerkendelse er kærligheden. Og her tænkes på den kærlighed der er i primære relationer for eksempel mellem et lille barn og dets omsorgsperson(er), hvor barnet accepteres som det er og skal lære at balancere mellem at være en del af en samhørighed og i at være sig selv (Høilund og Juul 2005:26; Willig 2003:15). Vi har valgt ikke at bruge denne anerkendelsesform i analysen, da vores undersøgelse er centreret omkring informanternes arbejdsliv og ikke deres opvækst.

Vi vil i analysen beskæftige os med den anden og tredje form for anerkendelse, som er den retlige-, og sociale anerkendelse og de tilsvarende kränkelsesformer.

Med den retlige anerkendelse kan mennesket opnå selvagtelse. Her accepteres et menneske som en borger med en række rettigheder på linje med andre i samfundet. Disse rettigheder skal reelt komme til udtryk for at der kan være tale om anerkendelse. Det er dermed ikke nok, at de blot er nedskrevet i lovtekster (Willig 2003:15-16; Høilund og Juul 2005:26-27). At denne form for anerkendelse kan have betydning for fleksjobbere hænger sammen med, at der i henhold til lovgivningen skal tages hensyn til fleksjobbernes skånebehov i deres ansættelse (LBK nr. 807 af 01/07/2015 §70 d). Ud over det rent juridiske, så indebærer denne form for anerkendelse også, at et menneske betragtes som værende ”moralsk tilregnelig”, altså at dets synspunkter tages alvorligt, og at de medinddrages i diskussioner og samtaler (Honneth 2003:88; Høilund og Juul 2005:28). Den modsvarende kränkelsesform kan skade individets selvagtelse og medføre, at et individ eller en gruppe ikke tildeles lovbestemte rettigheder eller ikke betragtes som troværdige medspillere, hvis vurderinger ikke tillægges værdi (Høilund og Juul 2005:28).

Den tredje form for anerkendelse er social værdsættelse. I denne anerkendelsesform påskønnes mennesket for sine særlige kvaliteter og evner, og at disse kvaliteter kan bidrage med noget positivt i fællesskabet med andre. Mennesket har brug for at blive betragtet som et særligt individ, som kan spejle sig i og blive genkendt som den han eller hun er for at opnå selv værdsættelse. Det modsatte kan føre til stigmatisering og nedbrydelse af selvværdet (Høilund og Juul 2005:28; Willig 2003:16-19).

5.5.1 Konsekvensen ved anvendelse af anerkendelsesteorien

Ifølge Willig samt Høilund og Juul er Honneths anerkendelsesteori inspireret af Hegel samt Winicotts og Meads teori om den generaliserede anden. Honneths anerkendelsesteori må derfor siges primært at være teoretisk funderet (Willig 2003: 11-13; Høilund og Juul 2002: 7). Det kan muligvis være årsagen til, at Honneth ikke beskriver hvor meget eller lidt der skal til for, at en

person føler sig anerkendt eller krænket. Skal man eksempelvis have lige mængder af de tre former for anerkendelse, eller skal der være mere anerkendelse i barndommen end senere i livet eller omvendt. Dette ekspliciteres ikke i teorien. I analysen har vi valgt at bruge teorien på den måde, at vi sammenstiller mulige oplevelser med anerkendelse eller krænkelse med det efterfølgende hændelsesforløb i informantens historie.

Ydermere beskriver teorien ikke, hvilken indflydelse tidligere oplevelser med anerkendelse og eller krænkelse har på nuværende oplevelser af samme. Vi ser dette som en svaghed ved teorien, da vi mener, at mennesker relaterer oplevelser i deres liv i forhold til tidligere oplevelser.

5.6 Strukturel kobling

Ifølge Luhmann så taler forskellige organisationer i samfundet forskellige sprog, de såkaldte binære koder (Thyssen 2008:171). Vi ser Jobcentrene og arbejdspladserne som to forskellige organisationer, der opererer efter forskellige binære koder. Alle systemer opererer ifølge Luhmann efter en binær kode. I vores optik kan Jobcentrene have koden hjælp/ikke hjælp eller arbejde/ikke arbejde, hvor arbejdspladserne kan benytte sig af koden penge/ikke penge, eftersom de er afhængige af at tjene penge for at kunne overleve. Når organisationer samarbejder i Luhmanns univers, så kobler de sig strukturelt til hinanden, når de begge kan få gavn af det. Det vil sige, at der ikke er tale om et grundlæggende samarbejde, men et samarbejde i forhold til specifikke områder (Thyssen 2008:165). I forhold til samarbejdet omkring fleksjobs, så forestiller vi os, at Jobcentrene og arbejdspladserne kan drage fordel af hinanden, fordi begge i mange tilfælde er interesserede i at eksempelvis fleksjobbere forbliver på en arbejdsplads.

6 Oversigt over informanter

Vi har valgt at lave følgende oversigt over vores informanter for at give læseren et bedre overblik og lette læsevenligheden i analysen.

Fleksjobinformant 1 / Informant 1

Kvinde på 37 år, som på interviewtidspunktet er i praktik i et supermarked i en tekstilafdeling. Hun har tidligere været i praktik i forskellige supermarkeder som fleksjobber. Hun er butiksuddannet og har haft ordinær ansættelse som anlægsgartner og rengøringsassistent. Hun har ADHD, og hendes skånebehov er nedsat tid (20 timer ugentligt) og forudsigelighed. Endvidere har hun svært ved at skifte mellem forskellige arbejdsopgaver og ved have overblik.

Fleksjobinformant 2 / Informant 2

Kvinde på cirka 50 år, der ansat som check-in medarbejder. Hun er uddannet merkonom i/inden for regnskab og har arbejdet som bogholder i 20 år. Hun har en stressdiagnose, og hendes skånebehov er nedsat tid (12 timer ugentligt), at undgå stressede situationer og at holde fri mindst to dage i træk, så hun kan nå at restituere sig, inden hun skal på arbejde igen.

Fleksjobinformant 3 / Informant 3

Kvinde på cirka 50 år, som er i fleksjob i en butik hos en gulvlægger virksomhed. Hun er uddannet inden for forsikring og pension og har mange års arbejds erfaring fra dette område. Hun har endvidere arbejdet som pædagogmedhjælper og i forbindelse med dette arbejde været udsat for et overfald, hvis eftervirkninger har medført at hun er blevet tilkendt fleksjob. Hun har diagnoserne depression og angst, der kan sideordnes med diagnosen PTSD. Hendes skånebehov er nedsat tid (18 timer ugentligt), hun skal undgå stress, har brug for at have overblik og kan have svært ved at huske arbejdsopgaver, hvis de ikke bliver skrevet ned.

Fleksjobinformant 4 / Informant 4

Kvinde på cirka 47 år, som er i fleksjob som bogholder i en hjælpeorganisation, hvor de har et særligt kendskab til psykiske lidelser. Hun har en kontoruddannelse og har mange års arbejds erfaring inden for administration i forskellige hjælpeorganisationer og foreninger. Hun er tilkendt fleksjob på grund af diagnoserne skizoid personlighedsstruktur, kronisk træthed, micro-psykotiske træk og stress. Hendes skånebehov er nedsat tid (15 timer ugentligt), afskærmning i form af eget kontor og behov for rutineprægede arbejdsopgaver uden overordnet ansvar.

Fleksjobinformant 5 / Informant 5

Kvinde på 53 år, som på interviewtidspunktet er sygemeldt fra sit praktiksted på et museum. Hun er oprindelig uddannet sygeplejersker og efterfølgende pædagog. Hun har arbejdet i forskellige skolefritidsordninger (SFO'er) som fleksjobber. Hun blev først berettiget til fleksjob grundet slidgigt i hofterne. I forbindelse med et overfald i hendes sidste ansættelse i en SFO fik hun endvidere psykiske mén i form af PTSD og depression. Hun mangler på interviewtidspunktet at få afklaret de ny tilkommende skånebehov.

Fleksjobinformant 6 / Informant 6

Kvinde på cirka 55 år, som er ansat som socialpædagog på et forsorgshjem. Hun er uddannet socialpædagog og har tidligere arbejdet med psykiske udviklingshæmmede som fleksjobbere. Som ordinær ansat har hun arbejdet med fysisk handicappede. Hun er berettiget til fleksjob på baggrund af diagnosen PTSD efterfulgt af depression. Hendes skånebehov er nedsat tid (20 timer ugentligt i gennemsnit), at undgå stress, pres og fnidder (højt konfliktniveau mellem de ansatte på arbejdspladsen).

Arbejdsgiverinformant 7 / Informant 7

Kvinde som er direktør for en socialøkonomisk virksomhed. Virksomheden har blandt til opgave at drive et aktiveringsprojekt for kontanthjælpsmodtagere. De har både ansat fleksjobbere med psykiske og fysiske vanskeligheder, og har også et forløb for ledige fleksjobbere, hvor formålet er, at gøre dem klar til arbejdsmarkedet.

Arbejdsgiverinformant 8 / Informant 8

Kvinde som er mellemleder i et Jobcenter i en mellemstor kommune. I hendes afdeling har de blandt andet til opgave at lave opfølgninger på kommunens fleksjobbere. Jobcentret har selv ansat flere fleksjobbere med såvel fysiske og psykiske lidelser samt misbrugsproblematikker.

Arbejdsgiverinformant 9 / Informant 9

Mand som er direktør i en hjælpeorganisation, der har til formål at understøtte fysisk handicappedes deltagelse i samfundet herunder fleksjobbere. Hovedvægten af deres fleksjobansatte har et fysisk handicap.

Arbejdsgiverinformant 10 / Informant 10

Kvinde som er servicechef i et stort supermarked, hvor de har en fast aftale med kommunen om at have kontanthjælpsmodtagere og ledige fleksjobbere i praktikforløb.

7 Analyse

I dette kapitel vil vi analysere vores indsamlede empiri med afsæt i Scheins teori om intern kulturel integration, Goffmans stigmatteori og Honneths anerkendelsesteori. Til hvert analyseafsnit hører også en indledning, hvor vi mere specifikt beskriver, hvad analyseafsnittet vil indeholde.

Vi vil starte med at analysere vores empiri i forhold til den kulturelle integration. Dernæst vil vi analysere vores empiri i forhold til henholdsvis teorien om anerkendelse og teorien om stigma. Alle tre afsnit afsluttes hver især med en opsamling i forhold til den specifikke teori. Afsnittet om stigma og anerkendelse afsluttes endvidere med en opsamling af fundenes (mulige) indflydelse på den kulturelle integration af fleksjobbere. Afsnittet vil lede over i en konklusion om vores fund.

7.1 Kulturel integration

Vi vil i nærværende afsnit sætte vores empiri, det vil sige informanternes oplevelser og erfaringer, ind i en teoretisk kontekst, nærmere bestemt Scheins kulturelle integration. Formålet med dette er at få en større forståelse for, hvad der kan have indflydelse på den kulturelle integration af fleksjobbere med psykiske lidelser. Afsnittet er udover at være opdelt i fleksjobbernes og arbejdsgivernes oplevelser og erfaringer opdelt i eksempler, der peger i retninger af fleksjobbere som kulturelt integrerede og det modsatte. Afsnittet om arbejdsgiverne indeholder også refleksioner omkring personalemøder og kendskab til fleksjobbernes skånebehov. Vi vil afslutte analysesdelen med en opsamling og en sammenligning af fleksjobinformanternes og arbejdsgiverinformanternes erfaringer.

7.2 Fleksjobinformanterne

7.2.1 *Eksempler der peger i retningen af, at fleksjobberne er kulturelt integrerede*

Informant 1 er uddannet inden for butiksområdet og er på interviewtidspunktet i virksomhedspraktik i en tekstilafdeling i et supermarked. Hun fortæller, at butikkens værdier handler om, at kunden altid skal prioriteres lige meget, hvor travlt man har som medarbejder, og at de aldrig kan bruge for meget tid på at hjælpe kunden. Endvidere skal de ansatte altid undersøge, om de kan få en vare hjem, inden de lover kunden noget. Informant 1 fortæller, at virksomhedens værdier er skrevet på et stort skilt, som hænger i kantinen. Ifølge Scheins begrebsapparat mener vi, at der både er tale om en værdi i form af, at kunden er betydningsfuld, men også at der er normer

og retningslinjer for, hvordan denne værdi skal efterleves. Værdien kan betegnes som en skueværdi, da den er synlig på arbejdspladsen (Schein 1994:26-28). Informant 1 deler denne værdi. Hun udtaler, at hun ikke vil gå på kompromis med butikkens (høje) serviceniveau og derfor ikke vil arbejde i en butik, hvor dette ikke er muligt at efterleve. Udover at dele værdien vil vi med nedenstående citater eksemplificere, at informant 1 selv efterlever værdien og får ros for dette af sin chef, hvilket kan tyde på, at værdien også reelt gør sig gældende på arbejdspladsen, og hænger sammen med virksomhedens grundlæggende antagelser:

Informant 1: Nu så jeg sådan en halvblind mand, og han så sådan lidt forvildet ud. Så sagde jeg godmorgen, kan jeg hjælpe den herre med noget. Ja, jeg skal bruge en pære. Ja, det er herovre, hvis du følger med mig, og hvis nu du holder lidt i min arm og sådan. Og så stod faktisk hende der servicechefen, der ansætter praktikanter. Hun stod faktisk lige ved siden af, og hun fik bare et kæmpe smil på læben kunne jeg se. Men jeg kunne så ikke finde den pære, så jeg sagde, hvis du nu venter her, så finder jeg en af mine kollegaer der kan hjælpe dig. Og det gjorde jeg så. Og så da jeg gik over mod min plads igen, så kom chefen: Hold kæft, der var du sku hurtig. Hvad mener du? Ja du kunne jo se at han stod bare og kiggede forvildet, og så var du hurtig på plads” (Interview 1:12).

”Informant 1: Altså nu for eksempel, det var første gang, at jeg tog imod en der godt ville have haft en vare, som vi havde på tilbud. Og jeg sagde til hende, jeg kan simpelt hen ikke love, at vi får dem hjem i løbet af ugen, men jeg kan ringe til dig, og give dig besked på, om vi har fået den hjem eller ej. Og det måtte jeg meget gerne, og det tog jeg imod, og det fik jeg faktisk ros for at have gjort. Og så ringer jeg til kunden, og vi har desværre ikke fået den hjem” (Interview 1:11).

Ifølge Schein er belønning her i form af ros fra andre fra samme personalegruppe et tegn på, at der kan være tale om kulturel integration, eftersom belønning er det samme som, at der handles i overensstemmelse med de regler, normer og værdier der eksisterer i gruppen. Informant 1 roses også indirekte af andre fra personalegruppen, da de fortæller hende, at hun indtil videre ikke har gjort noget forkert. De nævnte eksempler peger i retningen af, at informant 1 er lykkedes med at aflæse i hvert fald nogle af gruppens normer og antagelser, og at hun også efterlever dem, hvilket i henhold til Schein kan være nødvendigt for at kunne blive betragtet som en ”insider” på en arbejdsplads.

Informant 6 er ansat på et bosted for socialt udsatte mænd, der blandt andet har været hjemløse og har misbrugsproblemer. De ansatte på bostedet skal være rummelige over for beboerne og kunne se ind bag deres ydre fremtoning. Såfremt en ansat ikke lever op til værdien om at være rummelig (efter flere forsøg på at få til at fungere), bliver de opsagt. Det kender informant 6 flere eksempler på:

Informant 6: "Der er rigtig mange, som bliver fyret, og man ender med forståelse for hinanden og enighed herom... Man bliver fyret, hvis man på sigt ikke kan være den rummelige person som kan se bag ved mennesket" (Interview 6:19-20).

Det, som kan indikere, at informant 6 er kulturelt integreret er, at hun har fået til opgave, at "overføre" stedets rette "ånd" til en ny medarbejder:

Informant 6: "Som min leder siger: Hvis jeg er dag, så er hun nat, vi er så forskellige som nogen kan være. Hun går også meget efter regler, hun er endnu ikke landet i vores ånd. Og han siger, at jeg må lære hende den ret, som vi gerne vil have og, du har grundlaget for at være her, og så giver du det videre til hende" (Interview 6:18).

Citatet tyder på, at informant 6 har internaliseret stedets værdier (Schein 1994:26-33), og det kan indikere, at hun er kulturelt integreret. Hun finder ud af, at hun har fået denne opgave i forbindelse med, at hun går til lederen og spørger ind til begrundelsen for, at vedkommende overhovedet er blevet ansat. Informant 6 mener nemlig ikke, at den nytilkomne umiddelbart passer ind på arbejdspladsen. Det antyder også, at informant 6 er meget bevidst om, hvordan man skal opføre sig for at passe ind på arbejdspladsen.

Informant 6 får ind imellem specialopgaver, hvor hun får ansvaret for større projekter såsom at koordinere mandsopdækning af en beboer, der ikke kan passe på sig selv. Vi opfatter dette som en form for forfremmelse i Scheins terminologi, da disse projekter kan betegnes som en måde, hvorpå informant 6 får tildelt et større ansvar og dermed nyder mere tillid på arbejdspladsen (Schein 1994:78). Det er endnu et eksempel der peger i retningen af, at informant 6 må være kulturelt integreret på nuværende arbejdsplads.

Informant 6 er i tvivl om, hvorvidt hun kan blive ved med at holde til sit nuværende job som pædagog på et bosted for socialt udsatte mænd:

"Jeg synes egentlig, at jeg er fuldt integreret derude, men i kraft af mit job, det er så psykisk krævende og jeg kan mærke, at det tærer på mig. Så er jeg i tvivl, om jeg kan blive ved med at holde til det" (Interview 6:22-23).

I interviewet er det ikke helt tydeligt, om det er værdien om at være rummelig på arbejdspladsen, som gør arbejdet hårdt for hende. Såfremt det er tilfældet, er der en risiko for, at hendes mangel på psykisk overskud, som bunder i hendes egne psykiske vanskeligheder, kan kollidere med arbejdets værdi om at være rummelig. Vi vender tilbage til dette skisma i analyseafsnittet om anerkendelse.

Vender vi blikket mod informant 2, så er der i interviewet eksempler på, at hun lever op til arbejdspladsens værdier og interne regler. Værdierne på denne arbejdsplads bruges aktivt på personalemøder, hvor der følges op på, hvordan det går med at føre dem ud i livet. Der er således ikke kun tale om skueværdier (Schein 1994:26-28), men værdier der kan bunde i arbejdspladsens grundlæggende antagelser. Informant 2 fortæller om en uoverensstemmelse, der omhandler, at informantens kollega undlader at registrere en ansats bil og trailer, hvilket strider imod retningslinjerne på arbejdspladsen. Informant 2 gør kollegaen opmærksom på, at hun ikke kan acceptere dette. Uoverensstemmelsen munder ud i, at kollegaen irettesættes af en afdelingsleder og en chef. Det tolker vi som om, at informant 2 lever op til en regel om, at der angives et korrekt antal biler og trailere, og at der ikke skal tages særhensyn til ansatte på arbejdspladsen. Endvidere påtaler informant 2 sidenhen over for samme kollega, at hun skal tale ordentligt til hende:

Informant 2: "Så har jeg været ude og stå ved siden, og har sagt; at det kan godt være at du [kollegaen] ikke kan lide mig, men du kan godt tale ordentlig på radioen (...) hvor hun sagde, det gør jeg også. I stedet for at sige det til hende og nedgøre hende (...) så sagde jeg okay. Så gik jeg bare" (interview 2:18).

Det passer meget godt med arbejdspladsens formulerede værdi om sammenhold mellem de forskellige enheder. At der bliver talt grimt til informant 2 eller en anden kollega over højtaleren udsender et signal om, at der ikke er et særlig godt samarbejde, og det har informant 2 så forsøgt "at gøre noget ved".

I interviewet med informant 2 fortæller hun, at hun efter et stykke tids ansættelse har fået tildelt arbejdsopgaverne at lave vagtplaner og arbejdskort. Vi ser dette som en form for forfremmelse, da tildelingen af disse arbejdsopgaver giver informant 2 et større ansvar. Og det er et tegn på, at hun er en "insider".

Eksempler som kan pege i retning af kulturel integration er mere usikre hos informant 4 end hos ovenstående informanter. I interviewet med informant 4 er hun ikke så eksplicit omkring stedets

normer, regler og værdier og hendes overholdelse og efterlevelse af disse. Det faktum, at informant 4 er ansat på en arbejdsplads, hvor de ansatte har særlig viden om psykiske sygdomme, kan gøre det nemmere for hende at blive kulturelt integreret. Derudover fortæller informant 4, at hun er meget eksplicit i forhold til hendes skånebehov over for kollegaerne:

Interviewer: ” Så du lagde kortene på bordet, da du startede? ” Informant 4: ”Ja, du bliver nødt til at gøre det. Hvis du ikke lagde kortene på bordet. Fordi Folk er nogle underlige, mistænkelige og ondskabsfulde og jaloux mennesker. Hvis du ikke fortæller dem lige præcis, hvordan det er, så tror de en hel masse” (Interview 4:13).

Og videre:

Informant 4: ”Et problem er, når man taler med andre om mennesker om, hvordan du har det. Så er det folk [kollegaer og folk i almindelighed] siger, sådan har jeg det også, jeg er også træt når jeg kommer hjem fra arbejde, jeg glemmer også ting. Ja, men mit er bare meget mere voldsomt. Jeg kan ikke springe over, mine huller er helt væk, de kommer ikke igen. Det er noget, som folk har svært ved at forstå og igen over for de kollegaer er du nødt til at være ekstremt tydelig. Hellere overdriv end underdriv” (Interview 4:18).

Vi forestiller os, at denne tydelighed kan have en positiv indvirkning på hendes chancer for at blive kulturelt integreret, eftersom det kan mindske risikoen for eventuelle misforståelser, når hun eksempelvis, som vi vil illustrere nedenfor, overskrider normerne på arbejdspladsen.

Informant 4 oplever, at hun nogle gange overskrider normerne for, hvad man siger og ikke siger på sin arbejdsplads, og hun mener at kunne aflæse det på sine kollegaer, som kigger på hinanden på en bestemt måde. Det sker for eksempel, når hun siger:

”At børn er elendige eller dumme. Hvad? Det må du ikke sige om børn. Sådanne nogle ting. Hvor jeg nogen gange glemmer at tænke eller får det sagt” (interview 4:7).

Informant 4 prøver at tage sig selv i sådanne udtalelser, da hun ved, at det er ”forkert” i forhold til normen. At hun nogle gange kommer med sådanne udtalelser begrundes hun i sine psykiske vanskeligheder, fordi de medfører, at hun ikke har noget filter. På grund af de psykiske vanskeligheder har informant 4 også et stort behov for at sidde alene, og hun vil også helst undgå de obligatoriske personalemøder. Hun finder personalemøderne vigtige, men hun føler sig også fanget, da hun ikke bare kan gå fra dem. Hun forsøger at kompensere for hendes manglende nærvær

ved at planlægge julefrokosten og andre sociale arrangementer på arbejdspladsen, som hun også selv deltager i. Denne kompensation og forsøg på at tilpasse sig normen på arbejdspladsen kan pege i retningen af, at informant 4 er kulturelt integreret på sin arbejdsplads eller forsøger at blive det.

Informant 3 arbejder sammen med tre kollegaer herunder chefen i en butik og et kontor i tilknytning til en håndværkervirksomhed, hvor der er ansat svende. Interviewet giver indtryk af, at det er chefen, hun har det tætteste forhold til på arbejdspladsen. Da informant 3 startede i sin nuværende virksomhed overlappede hun i flere måneder med den tidligere ansatte i samme funktion. Her forestiller vi os, at hun fik et kendskab til, hvad man gør og ikke gør på arbejdspladsen. Endvidere har hun et fortroligt forhold til chefen, og eftersom han er grundlægger af virksomheden, så giver det informant 3 mulighed for at få et indblik i historier, der er knyttet op på virksomhedens grundlæggende antagelser og overlevelse (Schein 1994: 90 -92). Kendskabet til normer, regler og historier er ikke ensbetydende med, at en ansat er enig i dem. Vi kan nemlig være i tvivl om, hvorvidt informant 3 er kulturelt integreret på nuværende arbejdsplads. Det begrundes vi blandt andet med, at hun ikke deler chefens fokus på penge og økonomi:

Informant 3: "Han måler simpelthen sit liv på, hvor mange penge der står". Interviewer: "Det er det, der er lig med livskvalitet?" Informant 3: "Ja, og det er lidt anderledes, end hvor jeg er. Der kan der godt slå gnister engang imellem" (Interview 3:17).

Informant 3 mener, at alt handler om at tjene og spare penge for chefen, og at det faktisk også i udgangspunktet er derfor hun er ansat, da hun grundet sit fleksjob ikke får så høj løn, som hvis hun var ansat på ordinære vilkår:

Informant 3: "Men jeg er der kun, fordi jeg er fleksjobber. Det er helt bevidst. Han spekulerer i det, hvad han kan tjene mest muligt på" (Interview 3:17).

Chefens fokus på penge kommer også frem i forbindelse med nyanskaffelser, hvor det er meget vanskeligt at få lov til at købe selv små ting - for eksempel en magasinholder.

Chefens fokus på penge kolliderer sommetider med det skånebehov for et fast timetal, som informant 3 har. Chefen laver nogle gange om på timetallet for at få dækket hele åbningstiden i butikken med de ansatte, han har at gøre med - frem for at ansatte flere. Det kan på sigt få den konsekvens, at informant 3 ikke kan holde til arbejdet. Vi uddyber informant 3s tidsmæssige skånebehov i analyseafsnittet om anerkendelse.

Ud over chefens værdi om og fokus på at tjene og spare penge, så fortæller informant 3 følgende om ham:

Informant 3: ”Altså han er meget social, og han går meget op i, at vi har det egentlig godt. Ja altså han - en af vores svende, det er ham der har været der længst -han har været der i 10 år. Altså da han startede der, han var jo så sådan en der røg hash og spiste dumme ting. Og han mistede rent faktisk sit kørekort på et tidspunkt. Der blev han kørt rundt, altså andre steder ville han jo have mistet sit arbejde ikke også. Da blev han kørt rundt. Og sådan er han [chefen]. Og han har taget, vi har lige haft en lærling som blev udlært her sidste år. Han er plejebarn, og det har han også gået meget op i hans plejeforløb og sådan noget. Han er meget socialt engageret og sådan noget, så der er sådan forskellige kasketter” (Interview 3:19)

Chefen har også selv plejebørn, og han er samtalepartner for lokale med sjælesorg, der kommer forbi arbejdspladsen. Som vi ser det, så kan chefens sociale engagement også have været hans bevæggrund for at ansætte informant 3 frem for at det kun er et økonomisk incitament, som hun lægger op til. Samtidig passer det så også ind i hans fokus på penge, fordi en fleksjobber kan være billigere at have ansat end en person på ordinære vilkår.

Informant 3 er oprindelig kontoruddannet og har tidligere arbejdet med bogholderiopgaver. Chefen og informant 3 har fået ”nys” om, at regnskabsmedarbejderen søger nyt arbejde, og nu venter de bare på, at hun siger op. Chefen prøver efter informant 3s udtalelser ikke på at få regnskabsmedarbejderen til at blive, men vil have informant 3 til at overtage hendes opgaver. Det kan både fortolkes som en form for forfremmelse af informant 3, da hun får mere betroede opgaver, fordi hun nyder større grad af tillid, og dermed kan betragtes som en ”insider” (Schein 1994:78 og 82). Det kan også handle om, at chefen ønsker at spare penge, fordi informant 3 ikke får så høj løn som regnskabsmedarbejderen.

Ud over en eventuel forfremmelse så kommer informant 3 også med et eksempel på, at hun overholder normerne og reglerne på arbejdspladsen, hvilket også kan indikere, at hun kan være kulturelt integreret.

Informant 3: ”Men det er så også fordi, om du gør rent mandag eller onsdag, det gør ikke den store forskel på bundlinjen måske eller jeg styrer det selv, og det gør jeg rent faktisk. Vi skal bare sørge for, at de regninger, der skal skrives, de bliver skrevet, og det gør de også” (Interview 3:17).

7.2.2 *Eksempler der peger i retningen af ikke at være kulturelt integreret*

Informant 5 er på interviewtidspunktet sygemeldt fra sit praktiksted på et museum, hvor hun forinden havde været i forløb i 4 uger. Hun kunne derfor ikke fortælle så meget om værdierne, reglerne og normerne på praktikstedet. Kollegaerne tog godt imod hende, og hun fik tildelt egen arbejdsstation og nogle arbejdsopgaver, der kunne forenes med hendes faglige kompetencer som pædagog, da hun skulle indrette et rum til børnene på museet. Hverken informant 5 eller hendes kollegaer er bekendt med hendes konkrete skånebehov, og hun bliver nødt til at sygemelde sig, fordi hun får det tiltagende dårligere. Vi ved derfor ikke, om der ville være tilstrækkelig mulighed for at tage hensyn til informant 5s skånebehov på praktikstedet. Vi forestiller os, at værdier, regler og normer kan kollidere med hensyntagen til skånebehov, som vi også kommer tilbage til i afsnittet om arbejdsgivernes oplevelser og erfaringer med kulturel integration. Informant 5 finder i de fire ugers praktik ud af, at hun har brug for afskærmning i forhold til lyde og indtryk, hvilket hun ikke fortæller arbejdspladsen. Dette behov kan tænkes at kollidere med en tænkt værdi om åbenhed og nem tilgang til hinanden fra museets side. Omvendt kan en større viden om informant 5s konkrete skånebehov gøre, at virksomheden måske ville acceptere, at hun ikke kunne leve op til værdier om eksempelvis åbenhed og tilgængelighed i samme omfang som de andre medarbejdere. Og dermed ville hendes skånebehov ikke kollidere med stedets værdier. Vi ved dog ikke nok om virksomheden til at kunne sige, hvordan det reelt forholder sig.

Informant 5 har tidligere været ansat på en arbejdsplads som fleksjobber, hvor hun endte med at blive fyret, og det skyldtes ifølge hende selv uoverensstemmelser med lederen. I hendes fortælling om oplevelserne på arbejdspladsen er der eksempler på, at hun ikke tilpasser sig og er uenig i de regler og normer, som gør sig gældende blandt de andre ansatte. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at hun oplever at blive snerret af eller henvist til selv at finde en løsning, når hun påpeger problemer på arbejdspladsen. Og hun bliver også irettesat i forlængelse af et møde omkring arbejdsmiljøet, som følgende citat indikerer:

Informant 5: "Efterfølgende kaldte tillidsrepræsentanten mig ind til et møde, kun hende og jeg, hvor hun påpegede over for mig, at hun synes, jeg skulle passe lidt på med mine udtalelser (...) fordi hun synes, jeg var for kritisk" (Interview 5:18).

Informant 5 overskrider i eksemplet sandsynligvis nogle af normerne og reglerne for, hvordan man skal opføre sig i den givne kollegagrube. Det medfører, at hun sandsynligvis betragtes som

en ”outsider”. Ifølge Schein kan en ”outsider” netop risikere at blive behandlet med ligegyldighed (Schein 1994:78). Det kommer blandt andet til udtryk ved, at ingen henvender sig til hende, da hun kommer tilbage fra sin sygemelding og er med til skolehjem samtaler:

Informant 5: ”Men der blev jeg jo nærmest ignoreret. Der var ikke nogen, der kom hen til mig og sagde, hvordan går det, eller ej dejligt at se dig igen, eller noget som helst. Jeg kom tilbage, og så kunne jeg jo egentlig bare få lov at arbejde (Interview 5:15).

Informant 5: ”Og jeg har jo været med til skolehjem samtaler, og der har det været sådan (...) det er så med lærerne, men hvor der har været sat pause ind, og hvis jeg ikke har haft nogen, så har jeg fået at vide, at jeg kunne sætte mig ind på lærerværelset. Og så når de andre er kommet, det har så været lærere i det her tilfælde, så har de sat sig over til et andet bord” (Interview 5:16).

At være kulturelt integreret er dog ikke altid kun af det gode. Det har informant 6 erfaret på en tidligere arbejdsplads, hvor hun måtte gå på kompromis med sine egne værdier og faglighed for at passe ind. Til sidst endte hun med at få det dårligt af at gå på arbejde, blev sygemeldt og derefter fyret. Som vi skal se i analyseafsnittet om anerkendelse, er der også andre faktorer, som kan have spillet ind på dette - for eksempel manglende hensynstagen til informantens skånebehov. På den tidligere arbejdsplads turde informant 6 og hendes kollegaer ikke andet end at gøre, hvad lederen sagde af frygt for konsekvenserne herunder ”verbale tæv” og konflikter. Informanten tog for eksempel sig selv i at argumentere for noget, som hun slet ikke var enig i, efter at lederen havde meldt alle beboerne ud af en bestemt handicapforening:

Informant 6: ”Og så var der nogle af beboerne, som var så godt kørende, at de sagde: Det forstår jeg ikke, jeg vil meget gerne være medlem af den forening, og jeg vil mægtigt gerne med på de ture der. Jeg [informant 6] kunne godt forstå det. Jeg kunne godt forstå det, og jeg ville så gerne. Men til sidst hørte jeg mig selv tænke, at det er nok bedst, at du er her” (Interview 6:10).

7.3 Arbejdsgiverinformanterne

I nærværende afsnit vil vi først komme ind på de erfaringer, arbejdsgiverne har med konkrete fleksjobbere i forhold til den kulturelle integration. Dernæst vil vi argumentere for, hvordan personalemøder og fastholdelse af fleksjobbere med psykiske lidelser kan have en indflydelse på den kulturelle integration mere generelt.

Informant 10 er arbejdsgiver til informant 1 på det tidspunkt, hvor interviewet med informant 1 finder sted. I interviewet med informant 10 underbygges informant 1s opfattelse af værdierne og normerne på arbejdspladsen:

Informant 10: ”Altså det [servicegenet] sørger jo for, at kunden altid skal være i fokus. Kunden skal være i fokus, du hjælper altid kunden. Og du har altid tid til kunden, selvom du har travlt med alt muligt andet, så har du selvfølgelig altid tid til kunden. Og rent fysisk viser du kunden hen til en vare, hvis det er noget, de spørger om vej med. Og hvis du ikke lige er kompetent nok til at hjælpe kunden, så skal du være kompetent nok til at få fat i en kollega, som er” (interview 10:2).

Informant 1 var i virksomhedspraktik på interviewtidspunktet, men praktikken førte ikke til en reel ansættelse. Informant 10 udtaler, at de gerne ville have ansat informant 1, såfremt der havde været økonomisk mulighed for det, fordi hun levede op til de krav, hun skulle leve op til. Det tyder på, at informant 1 har ”bestået den første prøve” i forhold til at blive kulturelt integreret. Ifølge Schein er det netop i forbindelse med ny ansættelser, at det kan blive tydeligt, hvilke kriterier en person skal opfylde for at blive ”insider” på en arbejdsplads.

Informant 8 er leder i et Jobcenter, hvor de på interviewtidspunktet har ansat flere fleksjobbere med psykiske lidelser. I forhold til kulturel integration vil vi inddrage den af de ansatte, som informant 8 har størst kendskab til, nemlig en kvinde med bipolar lidelse der fungerer som arbejdsmarkedsrådgiver. Vi har ikke nok oplysninger om de to øvrige fleksjobbere, og hos den ene er det primært et misbrug - og ikke psykiske vanskeligheder - der har indflydelse på hendes arbejdsfunktion. Informant 8 giver udtryk for, at fleksjobberen med bipolar lidelse besidder nogle af de egenskaber, som virksomheden efterspørger. Hun har for eksempel en god relation til borgerne og er god til at motivere dem. Socialt set er hun:

Informant 8: ” (...) Bare en guldgrube i teamet, men sådan rent personlighedsmæssigt tæller det jo også (...) altså hun har en ro, som smitter af, og hun siger tingene, som de er, og hun kan sådan en gang imellem løfte tingene et andet sted hen, end sådan en socialrådgiver kan (...) Hun har en stor respekt fra sine kollegaer i afdelingen” (Interview 8:11).

En væsentlig kvalifikation ved fleksjobberens arbejdsfunktion er en evne til selv at kunne strukturere sine arbejdsopgaver. Dette har informant 8s fleksjobber svært ved, og på interviewtidspunktet er der for nyligt blevet ansat en personlig assistent til at være hende behjælpelig med

dette. På den måde er det muligt for hende at leve op til kravene til jobbet, som kollegaerne i samme funktion også skal leve op til, og det kan muliggøre en kulturel integration. Fleksjobberen har grundet sine psykiske vanskeligheder flere sygeperioder end sine kollegaer. I de perioder får kollegaerne en ekstra arbejdsbyrde, da alle hendes arbejdsopgaver så fordeles mellem de øvrige ansatte. Denne ekstra arbejdsbyrde accepteres ifølge informant 8 af kollegaerne, som følgende citat viser:

Informant 8: ”For eksempel når hende her med bipolar hun har haft en periode, hvor hun har været syg, hvor hun har været deprimeret, så har det været rigtig hårdt for hendes kollegaer at skulle løfte hendes opgaver. For det gør de, de hjælper hinanden alle sammen” (Interview 8:10).

I analyseafsnittet om anerkendelse kommer vi tilbage til, at det er hårdt for kollegaerne med den ekstra arbejdsbyrde.

Hjælpsomhed og åbenhed er værdier, som fremhæves af informant 8. Hjælpsomheden kommer til udtryk i ovenstående citat og eksempelvis ved, at arbejdspladsen har flere fleksjobbere ansat og er opmærksomme på, hvornår en stilling kan blive besat af en fleksjobber. Der er også en stor forståelse for og accept af fleksjobbere og deres skånehensyn, og det kan være befordrende for, at fleksjobbere kan opleve at være kulturelt integrerede på arbejdspladsen. Denne forståelse og hjælpsomhed kan også hænge sammen med, at arbejdspladsen er et jobcenter, hvor arbejdsopgaverne er centreret omkring at hjælpe borgerne ud i arbejde - herunder også fleksjobbere.

Værdien om åbenhed handler nærmere bestemt om:

Informant 8: ” (...) men vi har sådan en åbenhedsholdning i hvert fald i vores afdeling, hvor vi egentlig prøver at italesætte, hvad det er, der er med os. Sådan så andre har en forståelse for, hvem vi er, og hvorfor vi agerer, som vi gør” (Interview 8:6).

Denne holdning eller norm efterlever fleksjobberen med den bipolare lidelse også. Hun er eksplicit omkring sine vanskeligheder og udviklingen i behandlingsforløbet, og kollegaerne har kendskab til hendes skånebehov. Fleksjobberens behov for ekstra pauser og nedsat tid accepteres, og derfor er der ikke tale om en overskridelse af en norm eller regel på arbejdspladsen. Alt i alt tyder ovenstående eksempler med fleksjobberen på, at hun er kulturelt integreret på arbejdspladsen.

7.3.1 Kendskab til fleksjobbernes psykiske vanskeligheder

I den hjælpeorganisation vi har interviewet, har de erfaringer med, at manglende viden om fleksjobberes konkrete vanskeligheder - både for fleksjobberne selv og kollegaerne - kan skabe misforståelser i kollegagruppen, som følgende eksempel belyser:

Informant 9: "Og man kan opleve, at vedkommende bliver betragtet som en dårlig kollega, som en asocial kollega, eller som en usamarbejdsvillig kollega (...) Og det er måske ikke nødvendigvis, fordi vedkommende er sådan (...) Altså eksempelvis gå forbi en kaffemaskine uden at lave kaffe. Gå forbi en kaffemaskine, hvor der ikke står varm kaffe på. Hvorfor sætter du ikke noget kaffe over? Altså, det er sådan nogle små gnidninger, der kan opstå i for eksempel en reception som vores. Og hvis du ikke forstår den person, som går forbi kaffemaskinen, fordi den person slet ikke har kapacitet til at se ud over sin egen næsetip, og de opgaver der lige ligger, som vedkommende skal nå lige nu, så kan man meget let misforstå det" (Interview 9:11).

Når en fleksjobber bare går forbi en kaffemaskine med kold kaffe uden at sætte noget nyt på, så kan det kollidere med organisationens (skue)værdi om solidaritet, og om at vi alle skal hjælpe hinanden, selvom det drejer sig om, at fleksjobberen grundet sine psykiske vanskeligheder måske ikke lægger mærke til den kolde kaffe eller har overskud til at gøre noget ved den. Ovenstående citat indikerer også, at skueværdien solidaritet er en reel værdi eller antagelse på arbejdspladsen, da der reageres negativt, når denne overskrides. I denne organisation bruger de meget tid på at få det til at fungere og prioritere at få snakket om eventuelle misforståelser både på fælles møder, hvor fleksjobberen og kollegaerne deltager, og i samtaler med kollegaer og fleksjobbere hver for sig. Disse møder og samtaler kan føre til en større forståelse fra kollegaernes side for, hvad en fleksjobber helt konkret kan have svært ved. Organisationen gør også brug af psykoedukation (undervisning i egen psykisk sygdom) over for den ansatte fleksjobber med psykiske vanskeligheder med henblik på at give vedkommende mere indsigt i sine vanskeligheder og begrænsninger og lære, hvordan denne indsigt kan formidles videre til kollegaerne på en hensigtsmæssig måde.

Vi forestiller os, at den ovenfor beskrevne "åbenhedsholdning" i jobcentret ligesom møderne og samtalerne i hjælpeorganisationen kan bidrage til at undgå misforståelser både mellem de ordinært ansatte og mellem fleksjobbere og ordinært ansatte. "Åbenhedsholdningen" kan gøre det muligt for kollegaerne at opnå større kendskab til udmøntningen af fleksjobbernes skånehensyn, og dermed kan nogle misforståelser sandsynligvis undgås.

7.3.2 Personalemøder

I den socialøkonomiske virksomhed, hvor vi har interviewet direktøren (arbejdsgiverinformant 7), har de erfaringer med at arbejde med indslusning af fleksjobbere både på selve arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet generelt. Det sidste omhandler et tilbud, som arbejdspladsen har til ledige fleksjobbere, hvor de kan finde ud af, hvor meget de kan klare, eller hvor de kan blive opkvalificeret til arbejdsmarkedet. I forhold til indslusning på arbejdspladsen fortæller direktøren om en fleksjobber, som er startet med at arbejde i ydertimerne i forhold til de andre ansatte, og som efter et stykke tid er på vej til at arbejde på samme tidspunkter som de andre. Den socialøkonomiske virksomhed er sådan organiseret, at de ansatte fleksjobbere ikke er med til personalemøderne - primært begrundet i, at fleksjobberne ikke har et ansvar for nogle af de deltagere som er i aktivering og virksomhedspraktik, samt at det kan være mange timer at bruge på møder i forhold til den nedsatte arbejdstid, som de fleste fleksjobbere på virksomheden har som skånehensyn. Efter vores opfattelse kan det i henhold til teorien om kulturel integration muligvis skabe problemer i forhold til den kulturelle integration, eftersom der på personalemøder kan blive talt om arbejdspladsens skueværdier, normer og retningslinjer, og hvordan de skal efterleves. På den socialøkonomiske virksomhed bruges personalemøderne også til:

Informant 7: "Og der holder vi jo også temadage, hvor vi laver personaleudvikling netop nu omkring sådan noget med udviklingen af sociale redskaber, eller de redskaber vi bruger til at dokumentere progression. Det er vi i gang med nu, og det bruger vi vores personalemøder på" (Interview 7:21).

Det vil sige, at de fleksjobansatte heller ikke er med til at lave personaleudvikling. Dermed er der en risiko for, at fleksjobberne har mindre kendskab og bevidsthed om arbejdspladsens værdier, normer og regler end de ordinært ansatte. Det kan have en negativ indvirkning på deres kulturelle integration, samtidig med at de tilbringer kortere tid end de ordinært ansatte på arbejdspladsen. I den før nævnte hjælpeorganisation forholder det sig helt modsat. Her er alle i personalegruppen med til personalemøderne, uanset hvor mange timer de arbejder, og organisationen indretter sig, sådan at det kan lade sig gøre. I det Jobcenter, vi har talt med, er de fleksjobansatte med til personalemøder i det omfang, det passer med deres arbejdstid. Der er således tale om tre helt forskellige måder at organisere det på, som i hvert fald for hjælpeorganisations vedkommende også handler om synet på fleksjobbere. At hvis fleksjobbere anses som almindelige ansatte, er det logisk, at de også skal deltage på personalemøderne. Som direktøren for hjælpeorganisationen udtaler:

Informant 9: "Men det er igen, vi betragter dem som almindelige medarbejdere... og man vil jo heller ikke holde personalemøde uden ledelsesansatte" (Interview 9:11).

Personalemøder kan også bruges til at drøfte misforståelser og vanskeligheder i kollegagruppen, som de for eksempel også bliver brugt til i hjælpeorganisationen:

Interviewer: "Nu lyder det som om, når du fortæller, at der kan være de her misforståelser, som om at det er noget I tidligere har haft erfaringer med, der kan opstå?" Informant 9: "Det har vi mange erfaringer med. Det slås vi med dagligt det her." Interviewer: "Ja, hvad gør I så, når der kommer de der misforståelser, hvad gør I så for at løse det?" Informant 9: "Vi holder personalemøder, vi holder enkeltvis samtaler og får talt det ud" (Interview 9:11).

I interviewet med informant 10 fra supermarkedet benytter de sig af uformelle personalemøder til blandt andet at drøfte eventuelle misforståelser mellem fleksjobbere og kollegaerne:

Interviewer: "Ja jeg tænker, det kunne jo også være godt, at hvis man sammen med fleksjobberen, eller hvad det nu var samlede op. Altså kollegaerne og den praktikant der er sammen. Jeg ved ikke, er det noget I gør?" Informant 10: "Det gør vi faktisk også lidt løbende, fordi så sætter de jo sig og holder lidt eftermiddagskaffe i afdelingen ... og det er jo alle, for en praktikant er en medarbejder her, ikke? De bliver ikke holdt uden for møder (...)" (Interview 10:14).

Som der ses i ovennævnte eksempler kan personalemøder være med til at skabe bedre betingelser for, at fleksjobbere med psykiske lidelser kan integreres kulturelt på deres respektive arbejdspladser.

7.3.3 Opsamling

Ud fra ovenstående eksempler tyder det på, at de fleste af fleksjobinformanterne er kulturelt integrerede i et eller andet omfang. De eksempler, der peger i retning af en mislykket kulturel integration omhandler fleksjobberens og arbejdsgivernes manglende kendskab til de konkrete skånebehov, samt fleksjobberens manglende efterlevelse af regler og normer. Informant 4 fremhæver også, at hun bestræber sig på at være tydelig om sine vanskeligheder over for kollegaerne. Det er i tråd med arbejdsgiveren fra interview 9, som peger på vigtigheden af konkret viden om fleksjobbernes skånebehov med henblik på at undgå misforståelser i relation til arbejdspladsens værdier og normer.

På baggrund af interviewene med arbejdsgiverne finder vi, at fleksjobbernes deltagelse i personalemøder på deres arbejdspladser kan have en positiv indflydelse på deres kulturelle integration. Begrundelsen for dette er, at personalemøderne blandt andet kan bruges til at drøfte personaleudvikling og eventuelle misforståelser i relation til de ansatte fleksjobbere. På informant 2s arbejdsplads bruges personalemøderne til at følge op på, om og hvordan værdierne på arbejdspladsen efterleves.

7.4 Analyse stigma

7.5 Indledning om analyseafsnittets opbygning

Vi vil i nærværende afsnit analysere vores indsamlede empiri i en teoretisk kontekst omhandlende ”stigma”. Vi vil indlede analysen med at belyse, hvorfor fleksjobbere kan betragtes som både ”potentielt miskrediterede” og ”miskrediterede” i en ansættelsessammenhæng ud fra Goffmans teoriapparat (Jacobsen og Kristiansen 2014:22). Derefter vil vi fokusere vores empiri omkring ansættelsessamtalen med udgangspunkt i, hvordan fleksjobberen oplever ansættelsessamtalen eller samtalen i forbindelse med arbejdsprøvning eller praktik. Vi har valgt at inddrage begge ”samtaletyper” i analysen, da formålet er at belyse, om fleksjobberne føler eller oplever sig ”anderledes” eller som ”afvigere” set i forhold til de tidligere erfaringer og oplevelser fra ordinære ansættelsessammenhænge. Efterfølgende belyses arbejdsgivernes erfaringer og oplevelser med ansættelsessamtalen med henblik på at vise, hvad en arbejdsgiver lægger vægt på ved ansættelsessamtalen af medarbejdere herunder fleksjobbere. Ydermere ønsker vi at inddrage arbejdsgiverne for at afbillede den ”tilsyneladende sociale identitet”, fordi de om nogen ved, hvilke forhåndsforestillinger, forventninger og krav, de møder en kommende fleksjobmedarbejder med. Herefter inddrager vi eksempler på, at ”etiketter” som ”fleksjobber” og ”praktikant” kan medføre visse forhåndsforestillinger. Vi vil derefter illustrere, hvordan fleksjobberne oplevede deres indtræden på arbejdspladsen med hensyn til afsløring eller passering af deres lidelse og dets skånebehov, og om fleksjobberne betragter deres ansættelse på nedsat tid som en afvigelse fra de øvrige ansatte. Inden opsamling på stigma og dens indflydelse på den kulturelle integration, analyseres Goffmans begreb ”de kloge” i forhold til empirien.

7.5.1 ”Potentielt miskrediterede” og ”miskrediterede”

Karakteristisk for alle vores fleksjobinformanter er, at de har et ”usynligt handicap eller egenkab” i form af en psykisk diagnose, hvilket kan refereres til Goffmans (2014: 46) stigmabegreb;

karaktermæssig fejl. Umiddelbart vil den psykiske lidelse ikke kunne ses eller observeres af arbejdspladsens øvrige medarbejdere, og derfor kan fleksjobberen betragtes af arbejdsgiveren og kollegaerne som ”potentielt miskrediteret”, som Goffman (2014:83-84) benævner det. Det vil sige, at der med tiden vil være en risiko for, at arbejdspladsens medarbejdere opdager det usynlige handicap, eller at fleksjobberen selv afslører det.

Udover ovennævnte kan fleksjobberne i visse sammenhænge - for eksempel i forbindelse med deres indtræden på arbejdsmarkedet - være i risiko for at blive ”miskrediterede”. Vi ser det sådan, at fleksjobberne afviger fra ”normalsamfundet” (eller rettere de ordinære arbejdsvilkår), da de har et eller flere skånehensyn, som fremgår af deres ”fleksjobbevis”, som de har fået udstedt af kommunens jobcenter. Fleksjobbeviset kan i en ansættelsessammenhæng blive ”et stigma”, et tegn der henviser til og afslører, at bæreren af dette bevis er usædvanlig (Goffman 2014:43). Nemlig at bæreren af fleksjobbeviset har en nedsættelse af sin arbejdsevne. Ifølge Goffman kan bæreren af et ”stigma” vælge ”at ”passere””, forstået på den måde, at de kan skjule nævnte forhold med risiko for at blive afsløret eller afsløre sig selv og derved blive stigmatiseret som utroværdig på et senere tidspunkt (Goffman 2014: 113-114). Goffman formulerer det således:

”Den ”passerende” finder sig ved visse uforudsete lejligheder tvunget til at afsløre miskrediterede information om sig selv” (Goffman 2014:124).

Ovennævnte strategi om ”at passere” er ikke en mulighed for fleksjobberen i en ansættelsessammenhæng. Forstået på den måde, at de i princippet ikke må eller kan ”hemmeligholde” deres egenskaber om nedsat arbejdsevne og deres skånehensyn over for arbejdsgiveren. De har en oplysningspligt over for arbejdsgiver om eventuelle skånehensyn og symptomer, som måtte have indflydelse på arbejdsdygtigheden (Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom). Derfor tolker vi, at fleksjobberne er ”miskrediterede”, da de er bærere af en ”afvigelse”, som ikke kan lade sig skjule i en ansættelse som fleksjobber - i hvert fald ikke over for arbejdsgiveren (Jacobsen og Kristiansen 2014:22). Hvis samtalen ender med ansættelse, kan fleksjobberen komme i en situation på arbejdspladsen, hvor vedkommende står med enten valget at ”afsløre” eller ”passere”, altså enten at fortælle om sine ”skånehensyn” eller ”skjule” dem over for kollegaerne. Derfor kan fleksjobberen også betegnes som ”potentielt miskrediteret”, når han eller hun starter på selve arbejdspladsen (Jacobsen og Kristiansen 2014:22).

7.5.2 *Fleksjobbernes oplevelser af ansættelsessamtalen*

Dette afsnit skildrer fleksjobbernes oplevelse af ansættelsessamtalen. Alle interviewede fleksjobbere har før tilkendelsen af fleksjob haft en ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet, og har derfor tidligere erfaringer og oplevelser af en ”ordinær” ansættelsessamtale, som deres samtale forud for nuværende fleksjobansættelse kan sammenlignes med. Vi har valgt at inddrage fleksjobinformanternes oplevelser og erfaringer enten med jobsamtalen eller samtalen i forbindelse med arbejdsprøvning eller praktik. Nævnte oplevelser sættes i forhold til Goffmans begreber ”tilsyneladende sociale identitet” og ”den faktiske sociale identitet”. Vi har dog her hovedvægt på fleksjobbernes ”faktiske sociale identitet”.

Fleksjobberne fortæller blandt andet følgende om deres oplevelse af ansættelsessamtalen;

Informant 3: ” (...) vi sad og fik en kop kaffe, og han spurgte indtil, hvad jeg kunne og forklarede. Andet var der egentlig ikke, altså det var meget. ” Interviewer: ”Altså hvilke kompetencer du havde? ” Informant 3: ”Ja ” (Interview 3:11).

Informant 3 oplyser ligeledes i interviewet, at hun fortalte hendes arbejdsgiver om hendes diagnose, ”PTSD”, herunder depression og angst. Dette begrundes hun med, at hun følte, at hun skyldte ham, at han fik det at vide, fordi hendes lidelse er usynlig.

Informant 4 fortæller:

”Jeg tog til samtale. Fuldstændig som en almindelig jobsamtale. Han spurgte ind til mine skånebehov, og det var det ” (Interview 4: 21).

Informant 2 fortæller:

Interviewer: ”Talte I om dine skånebehov? ” Informant 2: ”Ja, det gjorde vi. Selvfølgelig er der et møde med kommunen, hvad man skal gøre, snakke med og skånebehov noget i den stil ” (interview 2:18).

For informant 6 er ansættelsen sket i forlængelse af hendes arbejdsprøvning på stedet. Hun blev ansat grundet hendes kvalifikationer og kompetencer, og hun fortæller at hendes chef havde fortalt hende, at hun havde gjort sig uundværlig, og at hun derfor blev tilbudt en ansættelse.

De sidste to af de interviewede fleksjobbere (1 og 5) er på interviewtidspunktet i et virksomhedspraktik og / eller en arbejdsprøvning.

Informant 5 fortæller ikke direkte, hvordan ”arbejdsprøvningssamtalen” er forløbet. Dog forstår vi interviewet på den måde, at hendes arbejdsprøvningssted (et museum) har taget afsæt i hendes

uddannelse som pædagog, hendes arbejds erfaringer inden for skole- og børnefritidsordninger og hendes kompetencer inden for det kreative håndarbejde. De har givet hende ”ansvar” eller medindflydelse i forhold til indretning af et værelse tilegnet de museumsbesøgende børn. Ligeledes nævner hun, at hun har gjort ”arbejdsprøvningsstedets” arbejdsgiver bekendt med hendes situation. Hun har blandt andet fortalt, at hun tidligere er blevet overfaldet og har fået psykiske mén deraf, og derfor hun har nogle skånebehov.

Nogenlunde samme mønster ses hos informant 1, hvor interviewet indikerer, at hun er blevet ”ansat” med afsæt i hendes faglige kvalifikationer som butiksuddannet. Hun har ligeledes - som de øvrige informanter - fortalt arbejdsgiveren om hendes skånebehov og konkrete diagnose.

Ovennævnte eksempler indikerer, at fleksjobinformanterne langt hen ad vejen oplever det som at være til en almindelig ansættelsessamtale, når de ansættes som fleksjobber. Når nævnte eksempler sættes i relation til Goffmans (2014:44) begreber, ”tilsyneladende social identitet” og ”faktiske social identitet”, så kan det tolkes som om, at fleksjobberne har ”meddelt” deres ”faktiske sociale identitet”. Det vil sige, at de har oplyst arbejdsgiveren om de egenskaber, de faktisk besidder (kvalifikationer og kompetencer og ligeledes de ”miskrediterede” egenskaber), der måtte vedrøre deres skånebehov, og som måtte have en indflydelse på den arbejdsfunktion, de skal varetage. Eftersom vi ikke har talt med de interviewede informanternes arbejdsgivere, kan vi ikke udtale os konkret om, hvilken ”tilsyneladende social identitet” (forhåndsforestillinger og forventninger) fleksjobberne måtte være mødt med af hos deres arbejdsgiver (Goffman 2014:44). Ifølge Goffman gør vi mennesker hele tiden:

”... visse forhåndsforestillinger om, hvordan det pågældende menneske burde være. De krav, vi stiller, burde snarere betegnes som krav om en faktisk bekræftelse af vores forventninger, og de karakteregenskaber, vi tillægger den enkelte, burde snarere betragtes som en bedømmelse, der forventes at blive bekræftet ved senere iagttagelse” (Goffman 2014:44).

Derfor må arbejdsgiverne forinden ansættelsessamtalen have gjort sig nogle forhåndsforestillinger om, hvordan fleksjobberen (den kommende medarbejder) burde være, hvilket ses og udfoldes i nedenstående afsnit om arbejdsgivernes oplevelser og erfaringer af ansættelsessamtalen. Desuden tyder ansættelseseksamplerne på, at der ikke har været ”uoverensstemmelse” mellem ”tilsyneladende social identitet” og ”den faktiske sociale identitet”, og at de mulige ”miskrediterende” egenskaber såsom diagnose og skånebehov ikke er blevet betragtet som ”uønskede” eller

uforenelige med arbejdsgiverens forestillinger og forventninger, i og med at fleksjobberne faktisk er blevet ansat. Dette kan tyde på, at vores interviewede fleksjobbere ikke oplever sig stigmatiserede. Ifølge Goffman (2014:50) vil en stigmatiseret person opleve, at omgivelserne ikke accepterer dennes ikke-belastede sider af hans sociale identitet. Dette må siges ikke være tilfældet med vores interviewede fleksjobinformanter.

7.5.3 Arbejdsgivernes oplevelser med ansættelse af fleksjobbere

Vi har adspurgt arbejdsgiverinformanterne om ansættelsen af fleksjobbere med henblik på at belyse, om der er nogle forskelle mellem ansættelse af en fleksjobber og en medarbejder på ordinære vilkår. Desuden har vi ønsket vi at få belyst den ”tilsyneladende sociale identitet” som arbejdsgivere forventer og tillægger i ansættelsen af en fleksjobber i henhold til Goffmans definition. Dette kan være med til at give en forståelse af og indblik i, hvilke forestillinger, forventninger og krav, en arbejdsgiver har i mødet med fleksjobberen.

Arbejdsgiverinformanten 7 fra den socialøkonomiske virksomhed fortæller, at ansættelsen af en ordinær medarbejder eller fleksjobber foregår lidt efter det samme princip. Hun fortæller, at de indleder samtalen med at tale om stillingen, og hvad den indeholder. Herefter matcher de stillingen med fleksjobberens kompetencer og eventuelt tilretter stillingen i forhold til dennes skånebehov uden at ændre jobfunktionen. Hun nævner, at det er op til jobansøgeren at fortælle om dennes skånebehov og begrænsninger til arbejdsgiver. Såfremt jobansøgeren ikke nævner noget, så spørges der under ansættelsessamtalen ind til eventuelle skånehensyn. Arbejdsgiverinformant 7 nævner, at det er håbløst at ansætte en medarbejder, hvis man ikke ved, hvad vedkommende fejler. Hun beskriver det således:

Informant 7: ”(...) Næh fordi så kommer der hele tiden de der faldgruber med at man [fleksjobberen] kommer til at gøre noget forkert” (Interview 7:14).

Citatet uddyber og forklarer hun med, hvis de har ansat en medarbejder med for eksempel skizofreni, så ved de, at de skal undgå sarkasme, og tale i konkrete vendinger til medarbejderen. Vi har ligeledes spurgt om, hvilke minimumskrav de som arbejdsplads stiller til en fleksjobansat. Hertil svarer hun:

Informant 7: ”De skal være selvhjulpne (...) de skal kunne forstå en opgave og udføre den selvstændigt. ” Interviewer: ” Er der andre? Skal de være mødestabile? ” Informant 7: altså det synes jeg ikke, der får man jo indrettet. Hvis det nu er, nu siger jeg et

eller andet vanvittigt kvartalsdranker, så kan man jo ikke, hvis det er derfor de har fået tilkendt, eller der er noget manio-depressivitet og selvmedicinering, som så kan hedde en kvartalsdranker, eller hvad det nu er, så kan man jo ikke være sikker på det, vel ”

(Interview 7:24).

Arbejdsgiverinformant 7 fortæller, at nævnte minimumskrav bliver vendt under ansættelsessamtalen med fleksjobansøgeren, og de finder i fælleskab ud af, om kravene og forventningerne skal tilpasses eller justeres i forhold til dennes skånebehov.

Vi tolker det således, at Arbejdsgiverinformant 7 efterspørger det, som Goffman omtaler som ”synlighed” (Goffman 2014:89-91), hvor det er nødvendigt, at fleksjobberen erkender og synliggør sit ”stigma”, herunder sine skånebehov og begrænsninger til ansættelsessamtalen. ”Synligheden” eller kendskabet til diagnosen og dets skånebehov er afgørende for virksomheden, dels for at undgå eller mindske misforståelser og sårbare situationer som fleksjobberen ”let” kan komme i, og dels for at danne rammerne omkring fleksjobberens arbejdsfunktion. Virksomheden er ligeledes ”tydelige” om, hvilke egenskaber som er ønskelige og tillægges betydning, for at fleksjobberen kan komme i ansættelsesbetragtning hos dem.

Arbejdsgiverinformanten fra Jobcentret (interview 8) oplever i lighed med arbejdsgiveren fra den socialøkonomiske virksomhed, at ansættelsen af en fleksjobber ikke adskiller sig fra en almindelig ansættelsessamtale og fortæller følgende:

Arbejdsgiverinformant 8: ”... jamen vi går jo selvfølgelig efter nogen, som har nogle kompetencer, der matcher det, vi har behov for at få løst... altså jeg tænker, det er samme udgangspunkt, som når vi ansætter en hvilken som helst anden medarbejder. De skal passe ind i det team, de skal høre til. De skal have nogle kompetencer, der matcher, eller vi kan se, at der er mulighed for at udvikle kompetencerne ” (Interview 8:5).

Arbejdsgiverinformanten fortæller også, at de ikke spørger ”direkte” til fleksjobberens sygdom.

Informant 8: ”Man kan selvfølgelig sige, man må jo ikke på den måde sådan spørge ind til folks sygdomme i sådan en situation, men typisk så fortæller de jo selv, hvad det er de fejler, og så har vi egentlig sådan en meget, ja det er ikke en politik, men vi har sådan en åbenhedsholdning i hvert fald i vores afdeling, hvor vi egentlig prøver at italesætte, hvad det er, der er med os. Sådan så andre har en forståelse for, hvem vi er, og hvorfor vi agerer, som vi gør. Og selvfølgelig er der nogle, der ikke ønsker, at man skal vide, hvad det er, man fejler og alle de her ting, og så bliver det selvfølgelig respekteret. Man

ved også i vores afdeling, at hvis man er fleksjobber, så er det fordi man har en nedsat arbejdsevne, og det er der en eller anden grund til ” (Interview 8:6).

Dette uddrag afspejler således, at afdelingen forsøger at have en ”åbenhed”. Arbejdspladsen forsøger at være sympatisk indstillet (jævnfør Goffman 2014: 61) over for fleksjobberen og ønsker at forstå fleksjobberen ved at sætte sig ind i dennes situation og opnå en forståelse af, hvorfor fleksjobberen agerer, som vedkommende gør. Arbejdsgiverinformant 8 oplever, at der både er fleksjobansatte i jobcentret, som fortæller om deres sygdom, og nogle som ikke gør. Ligeledes kan vi udlede og tolke af ovennævnte citat, at arbejdsgiverinformant 8 har en position som ”klog” (jævnfør Goffman (2014: 69-71)), da de er ”professionelle” og i det daglige beskæftiger sig med fleksjobbere. Selvom de respekterer, at der er fleksjobbere, som ikke ønsker at oplyse om deres sygdom over for kollegaerne, tolker vi, at de, som ønsker at ”hemmeligholde” deres sygdom, alligevel kan risikere at blive betragtet som ”miskrediterede”, fordi omgivelserne (kollegaerne) har bemærket, at de er fleksjobbere.

Hos virksomhed 9 (hjelpeorganisationen) og virksomhed 10 (supermarked) ses samme mønster som hos de to foregående virksomheder, hvor fleksjobberens kvalifikationer og kompetencer i forhold til den funktion, de søger besat, tilpasses i forhold til skånebehovene:

Informant 9: ”Vi ansætter efter kompetencer, efter den funktion vi søger. Det gør vi altid. Og det har også noget at gøre med, for mange mennesker ville det jo være uværdigt, hvis man får et job, hvis det er, man kun bliver ansat, fordi man har en funktionsnedsættelse” (Interview 9:5).

Vores analyse af de interviewede arbejdsgiverinformanter viser, at fleksjobberen er ”miskrediteret”, når de indgår i en ansættelsessituation, hvor de er nødt til at ”afsløre” miskrediterende information om sig selv til deres arbejdsgiver. Endvidere afspejler vores interviews med virksomhederne, at arbejdsgiverne ønsker kendskab til fleksjobbernes diagnose med det formål at kunne støtte fleksjobberen i interaktionen med dennes omgivelser (kollegiale sammenhænge). Synliggørelsen af diagnosen er nødvendig, dels fordi den bidrager til en forståelse af fleksjobberen, og hvorfor vedkommende agerer, som han eller hun gør og dels for at tilpasse ”stillingen” med de skånebehov, som fleksjobberen måtte have.

7.5.4 ”Etiketter”

I indledningen af analyseafsnittet belyste vi, at betegnelsen ”fleksjob” eller ”fleksjobbeviset”, kan betragtes som et ”stigma”, der kan indikere eller signalere, at personen er bærer af noget usædvanligt; har en begrænsning i arbejdsevnen, der medfører skånebehov. Det kan give visse forhåndsforestillinger i fleksjobbernes omgivelser. Omgivelserne forsøger at få af- eller bekræftet disse ”forhåndsforestillinger”, om end det ofte sker ubevidst ifølge Goffman (2014:44). Enkelte af vores fleksjobinformanter har oplevet, enten på nuværende arbejdsplads eller i tidligere ansættelsesforhold, at blive mødt med visse forestillinger.

Informant 1 har forinden sin opstart givet hendes chef samtykke til at meddele hendes nærmeste kollegaer om hendes lidelse og skånebehov. I forbindelse med opstarten i virksomhedspraktik oplever Informant 1 at hun tildeles en ”tilsyneladende social identitet”, da arbejdspladsens medarbejdere har gjort sig visse forhåndsforestillinger om hende, og hvilke egenskaber hun måtte besidde.

Informant 1: ” (...) de fik at vide, at de skulle tage meget hensyn til mig og det ene og det andet, og mine skånebehov. Og det var lige til udsalg i januar måned, og der havde de tænkt, nej det magter vi ikke en gang til. I forvejen havde de altså en dårlig praktikant, som de ikke var så glade for” (Interview 1:6).

Informanten fortæller, at kollegaerne gav udtryk for, at deres forestilling blev gjort til ”skamme”, og ligeledes gøres hun af sine kollegaer bekendt med:

” (...) allerede to dage efter var de rigtig glade for at få mig, fordi de kunne godt se, at jeg var jo slet ikke som hende [tidligere praktikant]. Jeg kunne godt selv tage fat, jeg kunne godt selv se, nå men nu skal der lige ryddes op her, hvis jeg ikke lige havde noget at lave. Så kunne jeg jo lige gå over og sortere i strømperne, for eksempel få lagt de strømper de rigtige steder hen og sådan noget der. Det var ikke sådan, at de skulle holde øje med mig, hvornår jeg lavede noget, eller jeg bare gik og trillede tommelfingre” (Interview nr. 1:6).

Citatet afspejler, at arbejdspladsen forud for informantens opstart har kategoriseret hende som værende ”en dårlig praktikant” (”den tilsyneladende sociale identitet”). Denne forestilling bliver efter kort tid afkræftet, og hun får ikke tildelt et ”stigma” af omgivelserne (Goffman 2014:44). Ifølge hendes beskrivelse og oplevelse kan det tolkes som, at hun lever op til forventningerne om at være selvstændig og tager initiativ til at gøre ting. Dette tolker vi som, at hun er blevet

accepteret af kollegaerne og indgår i ”normalfællesskabet”; dels fordi hun inddrages og gøres bekendt med arbejdspladsens forhåndsforestillinger på et senere tidspunkt og dels oplever og fornemmer informant 1, at hun har god indflydelse og medbestemmelse i forhold til arbejdsopgaverne. Det vil en stigmatiseret person formentlig ikke ville opleve, da der ifølge Goffman kan udøves:

”... forskellige former for diskrimination, hvorved vi effektivt, om end ofte utilsigtet, begrænser den pågældendes udfoldelsesmuligheder” (Goffman 2014:47).

Det må siges ikke at være tilfældet for informant 1.

Informant 6 oplever i hendes første fleksjob, at chefen stigmatiserer hende som værende en snyder:

”... Hun syntes, at jeg snød, når jeg sådan lige kunne få et fleksjob i stedet for fuldtid. Det var pjat [ifølge chefen], hvordan man havde vurderet, hun prøvede hele tiden at presse mig” (Interview 6:5).

Vi tolker ovennævnte citat på den måde, at informantens chef kategoriserede hende som en ”snyder”. Denne forhåndsforestilling forsøger chefen at få af- eller bekræftet ved at ”iagttage” eller rettere presse informant 6 til at arbejde i længere tid. Informant 6 fortæller om hendes oplevelse, hvordan hendes daværende chef forsøger at få bekræftet sin forhåndsforestilling:

”Det var ligesom hun satte en sport i at udnytte, så hun om morgenen ændrede arbejdsplanen, og så når jeg skulle til at tage hjem, så sagde hun, at det var helt hen i vejret, du skal da ikke hjem nu. Jo, det har jeg da set i min arbejdsplan. Nej, du kan selv gå ind og se i din arbejdsplan. Så var mine timer blevet flyttet. Så var det jo nok hende der havde ret” (Interview 6:5).

Informant 6 oplyser, at hun længe havde den opfattelse, at ”fejl læsningen” af arbejdsplanen skyldtes hendes dårlige hukommelse grundet hendes PTSD. Hun påtog sig skylden for de opståede misforståelser på arbejdspladsen mellem hende selv og chefen. Kollegaerne til Informant 6 gør hende bekendt med, at det forholder sig anderledes, og at chefen rent faktisk havde ændret vagtplanen.

Informant 6: ”Efterfølgende har jeg fundet ud af, hvor slemt det var, og hvor mange ting der var. Der var rigtig meget. Det var helt klart for mig, at fleksjob for hende [chefen] var ligesom snyd og bedrag” (Interview 6:6).

”Jeg kunne ikke bevise, at jeg havde et brækket ben eller et eller andet med krykker eller noget ” (Interview 6:7).

Ovennævnte illustrerer, hvordan ”etiketten” fleksjobber medfører visse forhåndsforestillinger. Informant 6 oplever, at hun tildeles en ”tilsyneladende social identitet” som værende en ”snyder”, formentlig fordi hendes psykiske lidelse ikke er synlig for arbejdspladsen. Chefen forsøger at få bekræftet sin forestilling om, at informant 6 er en snyder og reelt kan arbejde mere, end hvad hun er blevet vurderet til af kommunen. Det kan ses som at informant 6 i hendes chefs bevidsthed bliver reduceret til et ”fordærvet” menneske jævnfør Goffman (2014:44). Hændelsen har således medført, at hun efterspørger et ”kropsligt” stigma som er synligt for derved ikke at skulle bruge energi og ressourcer på at ”retfærdiggøre” hendes karaktermæssige stigma (psykiske lidelse).

7.5.5 Arbejdspladsen

Vi har i det foregående analyseafsnit belyst, at fleksjobberne kan betragtes som værende ”miskrediterede”, når de indgår i ansættelsessammenhænge, hvor de må ”afsløre” eventuelle miskrediterende oplysninger om dem selv over for deres arbejdsgiver. Vi vil med denne analysedel fokusere på, hvordan fleksjobberne oplever deres indtræden på selve arbejdspladsen (omgivelserne) med henblik på at belyse, om vores fleksjobinformanter vælger at ”passere” eller afsløre deres ”stigma”. Vores formodning er, at fleksjobberne er ”potentielt miskrediterede”, når de starter på arbejdspladsen. Vores indsamlede empiri fra arbejdsgiverinformanterne viser, at det op til den enkelte fleksjobber selv (eller rettere det ”påhviler” den enkelte fleksjobber selv) at fortælle sine kommende kollegaer om sine skånehensyn og eventuelt sin specifikke diagnose.

Vores interview med fleksjobberne viser, at de alle har informeret deres kollegaer om deres psykiske lidelse og skånebehov. Vi har spurgt ind til deres kollegaers reaktioner på deres afsløring, og hertil svarer enkelte, at kollegaerne har taget det fint - og enkelte fleksjobbere har oplevet, at kollegaer har spurgt mere konkret ind til deres lidelse. Vi har ud fra vores helhedsforståelse af hvert enkelt interview tolket dette som, at deres afsløring ikke har påvirket interaktionen med deres omgivelser, og derved ser det ikke ud til, at informanterne oplever at blive ”stigmatiseret”. Derimod oplever tre ud af vores seks interviewede fleksjobbere, at arbejdspladsen glemmer deres skånehensyn.

Informant 3 fortæller, at hendes chef ønsker, at hun er mere fleksibel i forhold til hans behov med hensyn til at få bemandet butikken i åbningstiden. Således at hun den ene uge arbejder 14

timer og den anden uge 21 timer. Hun er oprindeligt visiteret til 18 timer ugentligt. Det er hendes oplevelse, at chefen ikke forstår hendes lidelse og skånebehov, fordi det er ikke synligt for ham, hvor anstrengende og udmattende det er for hende at honorere hans krav. I den forbindelse udtaler hun følgende:

Informant 3: ” (...) ja jeg mangler virkelig, og det er min kæphest nogle gange, at jeg mangler kørestolen eller krykkerne, så folk kan se, at det er altså ikke for sjov, at man har fleksjob. Og det er også problemet (...) fordi folk kan ikke forstå, at jeg har mine begrænsninger” (Interview 3:11).

Vi tolker informant 3s udsagn som om, at hun efterspørger et ”kropsligt” stigma frem for at have et karaktermæssigt stigma. Vi forstår det på den måde, at et synligt handicap vil være mere ”fordelagtigt” for hende, da hun så slipper for at bruge energi og kræfter på at retfærdiggøre eller tydeliggøre hendes lidelse og skånebehov.

Informant 2 arbejder som check-in medarbejder. Hun oplever, at forglemmelsen af hendes skånebehov sker, når det drejer sig om ombytning af vagter.

Informant 2: ”De forglemmer det. Jeg kan max. arbejde i 4 dage om ugen eller 4 dage i træk. Hvis jeg har været på arbejde i 4 dage. Så skal jeg minimum havde 2 dage for at kunne overskue en vagt mere. Jeg kan ikke have mine vagter liggende, en dag arbejde, en dag fri, en dag arbejde og en dag fri. Den første dag jeg har været på vagt. Der skal jeg bare sove (...) Det tager lang tid for mig at komme tilbage, eller at komme ligesom ud af færgetankerne også når jeg skal til at starte op igen. Derfor skal der være minimum 2 dage, hvor jeg ikke skal noget imens. Det glemmer de en gang imellem, at jeg ikke kan hjælpe dem. Så kan de godt nogle gange blive lidt sure over, at jeg ikke lige kan hjælpe dem [kollegaerne] (...) Og hvad fanden jeg skal vel alligevel sidde og se fjernsyn med min mand. Så kan jeg lige så godt tage deres vagt” (Interview 2: 19).

Citatet afspejler, at forglemmelsen om hendes skånebehov oftest kommer til udtryk, når kollegaerne ønsker, at informant 2 er fleksibel, når de ønsker at bytte en vagt. Ligeledes antyder citatet, at hendes kollegaer ikke helt forstår hendes diagnose og skånebehov såsom hendes restitueringsbehov, fordi dette skånebehov optræder uden for arbejdstiden, og derfor er helt usynligt for omgivelserne.

Informant 6 oplever ligesom informant 3 og 2, at hendes arbejdspladser glemmer hendes skånebehov:

Informant 6: "Jeg har lige fået ny mellemlider. Hun blev bare overrasket over, at jeg er det. Og det, der sker er, at de glemmer, at jeg er fleksjobber. Og jeg glemmer også selv at sige nej og sætte begrænsningerne. Og det sker også for den nye, hvor hun siger; Kan du ikke lige fortælle mig, når du er ved at være der, hvor du bliver stresset? Og husk at sige fra og sådan noget. Det prøver jeg" (Interview 6: 11).

Hun fortæller yderligere i interviewet, at det er vanskeligt for hende at sige fra, når hendes kollegaer er pressede:

Informant 6: "Jeg glemmer det, fordi når solen skinner – i de gode perioder kan jeg yde mere, så yder jeg en hel masse. Jeg har også den frihed, at jeg kan komme og sige, nu kan jeg ikke mere. Jeg har to gange trukket i nødbremsen om aftenen og ringet kl. 22.00 og sagt: Jeg kan simpelthen ikke komme til en aftenvagte. " Interviewer: "Hvad siger de så til det? " Informant 6: "Der er bare forståelse (...) Jeg tror, det er fordi, at De er godt klar over, at jeg gør mit bedste. Og jeg melder mig normalt ikke syg. " Interviewer: "Okay, men du siger fra nogle gange? " Informant 6: "Jeg siger fra, men jeg kan have svært ved at holde mig inden for de 20 timer. Men jeg skal kæmpe lidt for (...)" Interviewer: " (...) at de ikke glemmer det? " Informant 6: "... for at de ikke glemmer det, og det, som er mit problem, er, at jeg lidt ofte skal sige min begrænsning" (Interview 6:11).

Informant 6 føler, at det er en kamp med hensyn til at sige fra over for lederen og hendes kollegaer og ifølge hende, så tydeliggør hun hendes begrænsninger og skånebehov i supervisionen med hendes kollegaer. Vi tolker i interviewet modsigelser, da hun også nævner følgende:

Informant 6: "Jeg vil helst, at de glemmer det lidt, og jeg får lov til at lave det samme som andre. Og har mine egne områder og kan rode rundt med det som jeg nu kan" (Interview 6:11).

Sidstnævnte citat tolker vi som, at Informanten oplever, at der er visse fordele ved at arbejdspladsen glemmer hendes skånebehov. Forglemmelsen gør, at hun oplever sig "normal" eller som "en rigtig medarbejder" med samme udfoldelsesmuligheder som de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Hvis hun derimod "siger fra" grundet hendes skånebehov, kan dette betyde (jævnfør Jacobsen og Kristiansen (2014:20-21)), at det vil tiltrække opmærksomhed fra hendes kollegaer og medføre en manglende accept som "ligeværdig" medarbejder. Desuden kan vi udlede og

tolke af ovennævnte citater, at informant 6 prøver at kompensere for hendes svagheder ved at beherske arbejdsopgaverne som de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen for at blive accepteret som normal (Goffman 2014:51).

Fleksjobbernes oplevelser understøttes af virksomhed 9.

Informant 9: "Igen det er nemmere at forholde sig til fysiske handicaps, kommunikative handicap. Du kan se det, du kan mærke det, når du snakker og så videre, at der er en funktionsnedsættelse her. " Interviewer: "Man husker det hele tiden i virkeligheden (...)? " Informant 9: "Det er med psykiske sårbare mennesker (...) Der er det bare rigtig svært at forstå, hvad det her går ud på. Og det har også taget os mange år at forstå, hvad det er, det går ud på. Jeg vil ikke engang sige, jeg har forstået det i dag" (Interview 9:10).

Samlet kan det siges for tre ud af vores seks interviewede fleksjobbere, at de oplever, at det er svært for arbejdsgiveren og kollegaerne at forstå og acceptere deres skånehensyn og vanskeligheder, fordi de har et "usynligt" handicap. Endvidere viser vores empiri, at fleksjobinformanterne oplever, at de må tydeliggøre deres skånebehov over for chefen og/eller kollegaerne, fordi arbejdspladsen "glemmer". Forglemmelserne kan tyde på, at fleksjobberen generelt lever op til arbejdspladsens forventninger (den "tilsyneladende sociale identitet") og at egenskaben, den psykiske lidelse og de dertil hørende skånebehov, ikke tillægges at have en betydning for udførelsen af deres arbejdsfunktion. Dette understøttes blandt andet af virksomhed 9, der, som vi tidligere har været inde på, nævner, at fleksjobberen ikke får jobbet på grund af dennes funktionsnedsættelse, men på grund af dennes kompetencer. Nævnte forhold i indeværende analysedel peger i retning af, at vores interviewede fleksjobbere oplever, at der er en uoverensstemmelse mellem den "tilsyneladende sociale identitet" og den "faktiske sociale identitet". De ønsker, at arbejdspladsen også tager højde for eller tillægger deres skånebehov en betydning, da denne egenskab udgør en del af fleksjobberens "faktiske sociale identitet". Dette vil vi udfolde nærmere i vores analyseafsnit om "anerkendelse".

7.5.6 Betragter fleksjobberen sin ansættelse på nedsat arbejdstid som en afvigelse?

Vi har spurgt vores interviewede fleksjobbere om medarbejdersammensætningen på deres arbejdspladser, og om de oplever eller opfatter deres arbejde som et "almindeligt" arbejde. Vi har

en forforståelse om, at hvis fleksjobberen er ansat på en arbejdsplads, der opererer med en normtid på 37 timer for sine ansatte, så ville det være lettere for omgivelserne, det vil sige kollegaerne, at bemærke eller observere fleksjobberen som afvigende fra ”normalen”. Og omvendt hvis ”normtiden” var mere fleksibel eller varierende for alle ansatte.

Størstedelen af vores fleksjobinformanter (fire ud af seks) oplever og opfatter deres arbejde som et ”almindeligt” arbejde på trods den nedsatte arbejdstid.

Informant 2: ”Ja, det gør jeg. Jeg føler, at jeg udfylder en almindelig funktion, og jeg er ikke en bedre eller dårligere medarbejder i forhold til mine kolleger. Jeg kan udfylde de samme arbejdsroller som mine kollegaer” (Interview 2:24).

Dette tyder på, at informanten føler sig accepteret på lige fod med de øvrige medarbejdere på hendes arbejdsplads og at hun dermed også ser sig selv som en del af ”normalen”, altså som en del af medarbejderfællesskabet.

Informant 1 fortæller følgende:

Interviewer: ”Føler du på arbejdspladsen, det er ok med 20 timer?” Informant 1: ”De tager alle godt imod, om man kun arbejder 20 timer, eller om man arbejder to timer eller om man arbejder 50 timer, så er man ligeværdig” (Interview 1: 22).

Til spørgsmålet om, hvordan hun betragter et ”fleksjob”, svarer informant 1:

”Ja, men jeg vil tænke det mere som et arbejde alligevel, altså det er jo lige meget, hvor pengene kommer fra i realiteten. Man udfører et stykke arbejde, noget man er glad for (...)” (Interview 1:22).

Informant 3 fortæller, at hun arbejder 18 timer ugentligt. Hun arbejder i butikken sammen med andre ansatte, hvoraf den ene er fuldtidsansat, og den anden er fleksjobber ligesom hende. Til spørgsmålet om, hvordan hun betragter hendes fleksjob, siger hun:

”Jeg føler jo ikke, at det bare er en eller anden social ordning, jeg er placeret et eller andet sted. Jeg føler jo, jeg udfylder en plads altså, og har et arbejde, jeg udfylder” (Interview 3:31).

Dette sammenligner hun med hendes tidligere oplevelser:

Informant 3: "Altså dengang hvor jeg var ude i arbejdsprøvning og sådan noget, så kunne jeg jo godt fornemme, at det var noget, der var blevet tilpasset " (Interview 3:31).

Informant 4 fortæller, at hun arbejder som bogholder for en hjælpeorganisation, som har otte ansatte. Arbejdspladsen har tidligere haft fleksjobbere ansat før hende. Med hensyn til spørgsmålet om fleksjob opfattes som en socialordning, et almindeligt arbejde eller kombination, fortæller informant 4:

"... Jeg arbejder på lige fod, jeg arbejder alle mine timer. " Interviewer: "Du ser det som et ordinært arbejde? " Informant 4: "Ja. Fuldstændig. " (Interview 4:23)

Endvidere oplever informant 4, at hun udfylder en arbejdsfunktion og et behov:

Informant 4: "Det øjeblik, jeg ikke er der, så har de et problem. Vi er selvfølgelig specialister og en økonomiansvarlig vil ikke kunne gøre det, jeg gør " (...) " jeg har fået sat mig på et godt nichejob, gjort mig uundværlig (...) " (Interview 4: 22).

Ovennævnte eksempler tyder på, at fleksjobberne føler og oplever, at de indgår i en jobfunktion og i en personalesammensætning, hvor deres ansættelsesvilkår som fleksjobbere ikke afviger fra "normalen" eller de "almindelige" ansættelsesvilkår. Det skal forstås på den måde, at deres arbejdsplads i øvrigt ikke opererer med en normtid på 37 timer. Rammerne er fleksible, og det er ikke "ualmindeligt" eller "unormalt" for deres arbejdsplads at have fleksjobbere ansat og / eller have ansatte på forskellige timetal. Ligeledes indikerer det også, at det, der har betydning for, at fleksjobberne føler sig som en del af arbejdspladsen (normalen), er, at de udfylder en arbejdsfunktion som ikke er "lige gyldig", men ses som meningsfuld. Hvor de oplever, at arbejdspladsen har et reelt behov for deres arbejdskraft og får dem til at "føle" sig uundværlige.

7.5.7 "De kloge"

Vores kvalitative undersøgelse viser, at fire ud af seks fleksjobbere er ansat på en arbejdsplads, hvor chefen og/eller arbejdspladsens medarbejdere har en position som "klog" jævnfør Goffmans begreb (2014:69-71). Arbejdspladsen består af fagprofessionelle ansatte, og de beskæftiger sig inden for et arbejdsfelt, hvor det forventes, at arbejdspladsen har en faglig indsigt i "socialt udsattes" problemstillinger, og at de besidder en generel viden om psykiske lidelser. I forhold til vores empiri synes denne "klogskab" nødvendigvis ikke, at have en indflydelse på forståelsen for vores interviewede fleksjobbers samlede situation (diagnose, skånebehov), idet to ud af fire

fleksjobbere (informant 3 og 6) oplever en manglende ”forståelse” for deres skånehensyn på deres arbejdsplads.

En enkelt af vores interviewede fleksjobbere er tydelig om, hvordan hun oplevede arbejdspladssens ”klogskab”. Informant 1 fortæller, at hendes chef på praktikpladsen tidligere har haft en ansat med ADHD-problematik i huset. Derfor har chefen spurgte mere ind til hendes ADHD-problematik for at finde ud af, hvilken type ADHD der var tale om. Ligeledes er det informant 1s indtryk, at chefens kendskab til ADHD har været medvirkende til, at chefen har været bevidst om, hvordan informant 1s forløb hos dem bedst muligt kunne tilrettelægges. Endvidere har informant 1 fortalt sin chef;

”... jeg er jo ikke som alle de andre” (Interview 1:9).

Hvortil hendes chef svarede:

”Du er lige nøjagtig som alle de andre, du har bare en diagnose, og det er det. Du er lige meget værd som alle andre (...) jeg skulle slet ikke føle mig forkert (...) ” (Interview 1:9).

Nævnte forhold illustrerer, at informant 1 oplever hendes chef som sympatisk, da hun tilkendegiver en forståelse for hende og hendes diagnose. Dette er i tråd med Goffman, der skriver:

”I de fleste tilfælde vil han imidlertid opdage, at der findes andre mennesker, som er sympatisk indstillede over for ham, og som er rede til så at sige at sætte sig i hans særlige situation og dele hans følelse af, at han er et menneske som alle andre og ”i det væsentlige” normal til trods for hans udseende og til trods for hans egen tvivl på sig selv” (Goffman 2014:61).

Derfor vurderer vi, at hendes chef kan betragtes eller karakteriseres som en af ”de kloge” jævnfør Goffman (2014:69). Goffman beskriver det således:

”De kloge mennesker, der befinder sig i gruppens periferi, overfor hvem den stigmatiserede ikke behøver, at føle nogen skam eller udøve nogen selvkontrol, idet han ved, at de til trods for hans fejl betragter ham som et almindeligt menneske” (Goffman 2014:69-70).

Karakteristisk for vores interviewede virksomheder (interview 7,8,9,10) er, at alle fire arbejdspladser kan betragtes som værende ”kloge” jævnfør Goffmans begreb (2014:69-71). Hermed mener vi, at arbejdsgiver og en del af de ansatte er ”kloge”. Tre af virksomhederne i det daglige

beskæftiger sig med problemstillinger inden for et specifikt arbejdsfelt, ”beskæftigelsesindsatsområdet”, og kendetegnende for arbejdspladsernes funktion er, at de forsøger at imødekomme et behov hos personer med et bestemt ”stigma”, i dette tilfælde ”fleksjobbere”. Virksomhederne fremhæver denne faglige indsigt som, at de er i besiddelse af en stor forståelse for fleksjobbernes arbejdssituation, diagnose og skånebehov. Ydermere vejleder og rådgiver de fleksjobbere i forhold til de generelle problemstillinger, der måtte optræde i forbindelse med fleksjobbernes ansættelser. Kendetegnende for den sidste virksomhed (9) er, at den er en hjælpeorganisation, som vejleder og understøtter personer med handicaps med henblik på at få dem ind på arbejdsmarkedet. Da vi ikke har interviewet virksomhedernes fleksjobansatte, kan vi ikke sige noget om, hvorvidt deres position som ”klog” har nogen indflydelse på, om deres fleksjobansattes føler sig forstået.

Samlet viser vores analysedel, at det er karakteristisk for halvdelen af de interviewede fleksjobbere, at de arbejder på arbejdspladser, der kan betragtes som ”kloge”, da de beskæftiger sig med ”brugere” med et bestemt ”stigma”, hvilket fordrer, at de har en faglig indsigt i disse brugeres specifikke problemstillinger. På trods af deres ”klogskab” synes det ikke at blive overført til deres fleksjobmedarbejder, formentlig fordi ”klogskaben” er møntet på brugerens ”specifikke” problemstillinger som ikke er lig med deres ”fleksjobbers” problemstillinger.

7.5.8 Opsamling

Vores analyse viser, at fleksjobberne kan betragtes som ”miskrediterede”, fordi de har et fleksjobbevis, der indikerer, at de er bærere af en ”usædvanlighed” - og denne usædvanlighed er deres nedsatte arbejdsevne grundet en psykisk lidelse med tilhørende skånebehov. I forbindelse med ansættelsessamtalen er fleksjobberen forpligtet til at gøre arbejdsgiver bekendt med sit skånebehov. Ligeledes peger vores analyse i retning af, at vores interviewede fleksjobbere med psykiske lidelser ikke oplever stigmatisering i deres ansættelser. De oplever, at de ansættes på baggrund af deres kvalifikationer og kompetencer, hvor afsløring af deres ”miskrediterende” egenskaber (såsom lidelsen og det tilhørende skånebehov) ikke tillægges at have nogen stor betydning eller at være uforenelig med den type medarbejder, som arbejdsgiveren forestiller sig. Fleksjobbernes oplevelser af ansættelsessamtalen stemmer overens med de interviewede arbejdsgiveres erfaringer og oplevelser. Dog oplever flere af fleksjobinformanterne, at der er en uoverensstemmelse mellem den ”tilsyneladende sociale identitet” og deres ”faktiske sociale identitet”, hvor de oplever, at arbejdspladsen ”forglemmer” deres skånebehov, og at de derfor jævnligt må tydeliggøre

disse over for arbejdspladsen. Forglemmelsen synes begrundet i, at fleksjobberne generelt lever op til arbejdspladsens forventninger.

Arbejdsgiverinformanterne efterspørger eller foretrækker, at fleksjobberen synliggør sin diagnose og sit skånebehov, da det er afgørende for dem at få dette kendskab, for at de kan støtte og tilrettelægge arbejdet bedst muligt.

Vores analyse indikerer, at fleksjobberne føler og oplever, at de indgår i en jobfunktion og i en personalesammensætning, hvor deres ansættelsesvilkår ikke afviger fra ”normalen”. Det, som viser sig at være nødvendigt, for at fleksjobberne oplever sig en del af arbejdspladsen (normalen), er, at de oplever at udfylde en arbejdsfunktion, som er meningsfuld, og som arbejdspladsen reelt har behov for.

7.5.9 Opsamling i forhold til betydningen for den kulturelle integration

Vi havde en forforståelse i starten af specialet om, at fleksjobbere med psykiske lidelser ville føle sig stigmatiserede ved afsløring af de ”miskrediterende” egenskaber såsom psykiske lidelser og skånebehov. Og at denne stigmatisering ville medføre, at de måtte føle sig som afvigere fra de ”normale” – det vil sige de øvrige ansatte på deres arbejdsplads. Og i forlængelse af dette, at denne stigmatisering ville have indflydelse på eller få betydning for den kulturelle integration. Vores analyse viser, at de interviewede fleksjobinformanter er blevet ansat med baggrund i deres kvalifikationer og kompetencer, og at egenskaber som de psykiske lidelser og de tilhørende skånehensyn, ikke ses som uønskede eller uforenelige med arbejdsarbejdspladsens forventninger og forestillinger til fleksjobberens jobfunktion. Dermed tyder det på, at de ikke er stigmatiserede på arbejdspladsen. Såfremt at fleksjobberne var stigmatiserede, ville de formentlig opleve i ansættelsen, at deres belastede sider ville overskygge deres ikke-belastede sider. Empirien viser ligeledes, at de oplever sig som almindeligt ansatte, og at de bestrider jobfunktioner, som der er reelt behov for på arbejdspladserne, hvilket også kan være en indikator på, at de ikke oplever sig stigmatiserede eller som afvigere. Og det kan have en positiv indvirkning på deres kulturelle integration på arbejdspladsen, fordi fleksjobinformanterne lever op til arbejdspladsens forventninger om, hvilke kvalifikationer og kompetencer, de skal være i besiddelse af for at blive og forblive ansat (”Insider”).

7.6 Anerkendelse og krænkelse

I det følgende vil vi sætte vores empiri i relation til Honneths anerkendelsesteori (Willig 2003:15-19). Vi vil ved hjælp af eksempler fra empirien belyse hensynstagen til eller afvisning af fleksjobbernes skånebehov samt værdsættelse af eller negligerende af deres kvalifikationer og egenskaber på nuværende og tidligere arbejdspladser. I forbindelse med dette vil vi analysere os frem til mulige betydninger af hensynstagen og værdsættelse eller det modsatte for fleksjobberne. Derudover vil vi også anskueliggøre mulige dilemmaer i tilknytning til anerkendelse. Det overordnede formål med dette afsnit er at opnå en større forståelse af, hvordan oplevelser og erfaringer med anerkendelse og krænkelse samt dilemmaer kan influere på den kulturelle integration af fleksjobbere. Dette vil blive belyst i analysedelens sidste afsnit efter opsamlingen og sammenligningen mellem fleksjobbernes og arbejdsgivernes erfaringer.

7.6.1 Fleksjobinformanternes oplevelser

7.6.1.1 Med hovedvægt på "social" og "retlig" anerkendelse

Informant 1, 2 og 4 kommer primært med eksempler på, at der tages hensyn til deres skånebehov, og vi opfatter disse eksempler således, at de anerkendes retligt. Ifølge Honneth er det ikke nok med lovgivningsmæssige retskrav. Retskravene skal også *reelt* komme til udtryk (Høilund og Juul 2005:26).

Fælles for informanterne 1, 2 og 4 er, at der bliver taget hensyn til den aftale, der er om deres arbejdstid, sådan at de ikke arbejder mere, end det er aftalt. Informant 4 har brug for afskærmning og har derfor bedt om og fået et enkeltmandskontor. Nedenfor vil vi komme med eksempler på, hvordan arbejdspladsen tager hensyn til informant 2s behov for at undgå stressede situationer og informant 1s behov for overskuelige opgaver og vanskeligheder med at omstille sig.

I empirien er der eksempler på, at informant 2 og 4 har mulighed for at melde sig syge, hvis de ikke har overskuddet til at gå på arbejde på grund af de psykiske symptomer, som nedenstående citater også illustrerer:

Informant 4: "De er virkelig forstående. De er en hjælpeorganisation med særlig viden om psykiske lidelser, du kan ikke få et bedre arbejdssted. Jeg kan komme afsted med hvad som helst, og hvis jeg har det dårligt, så kan jeg hjem. Hvis jeg ikke har det godt, så kan jeg ringe, at jeg ikke har det godt. Og så hører jeg ikke nogen problemer for det"
(Interview 4:7).

Informant 2: "Så hvis jeg har det rigtigt skidt. Så ringer jeg til hende. Så siger jeg ved du hvad, det er sådan en dag. Så siger hun, det skal du ikke spekulere på, jeg finder en anden. Hvis jeg har en dag, hvor jeg har det skidt og jeg skal på vagt aftenen efter. Så ringer jeg bare til hende, så finder hun en anden til vagten" (Interview 2:3).

Informant 2 skal helst undgå stressede situationer, og det kan blandt andet lade sig gøre ved, at hun kan kontakte sin chef på alle tidspunkter af døgnet som følgende citat illustrerer:

Informant 2: "Hvis de [passagerne] er rigtig ubehagelige, så siger jeg lige et øjeblik, vi spørger lige min chef, hun har lidt mere styr på det. Så ringer jeg til min chef klokken 10 over midnat. Så siger jeg, at jeg har et problem, den må du tage. Så får hun den sure kunde. Det er fair, det må jeg gerne. Fordi jeg gerne må det, så er der ingen grund til at blive stresset" (Interview 2:7).

Selvom chefen tager hensyn til informantens skånebehov, så skal informanten indimellem gøre sine kollegaer opmærksomme på, at hun ikke kan bytte en hvilken som helst vagt med dem. Hun kan maksimalt arbejde fire dage i træk, så skal hun have to dage fri for at få koblet tilstrækkelig af for at kunne møde på arbejde igen:

Informant 2: "Det glemmer de en gang imellem, da jeg ikke kan hjælpe dem. Så kan de godt nogle gange blive lidt sure over, at jeg ikke lige kan hjælpe dem, fordi de gerne vil drikke en lørdagsaften på min frilørdag, ikke? Så kunne de godt lige tænke sig at gå i byen. Og hvad fanden, jeg skal vel alligevel sidde og se fjernsyn med min mand. Så kan jeg lige så godt tage deres vagt" (Interview 2:13-14).

I sådanne tilfælde må informant 2 selv gøre opmærksom på, at hun ikke kan hjælpe dem af med vagten, hvis det ikke passer ind i hendes arbejdsplan. Hun er dog fleksibel, hvis det for eksempel drejer sig om vigtige begivenheder såsom en bedsteforælders fødselsdag. Vi mener ikke, at det kan betragtes som en "retlig" krænkelse, da den ingen konsekvenser får i praksis, eftersom informant 2 siger fra, og det efterfølgende accepteres af kollegaerne.

Følgende eksempel kan tyde på, at Informant 1 anerkendes retligt for sine skånebehov, samtidig med at hun også værdsættes socialt:

Informant 1: "Det er for det meste skoene, det er det, jeg kan overskue. Det har de fundet ud af, det kan jeg overskue. Lige så snart det bliver med dametøjet, så kigger jeg

bare, hold kæft der er meget, og så kan det godt virke lidt uoverskueligt, ikke, hvor sko-ene det ikke bliver uoverskueligt for mig (...) Det sidder vi og snakker om, og så mine kollegaer så spørger de: "Hvor synes du de her sko skal hænge?" Dem synes jeg, de skal sådan set være på det der stativ der. Det var en god ide og alt sådan noget, ikke. De spørger mig også, hvordan jeg synes, det skal se ud, ikke. Det er ikke sådan bare hen over hovedet på mig, vel (...) ja, altså jeg spørger dem altid, hvis jeg får en opgave, har I nogen ide om, hvordan det skal se ud. Næh egentlig ikke, du gør bare som du har lyst til. Ok, det gør jeg så" (Interview 1:7 og 19).

Som citatet viser, så tages der hensyn til, at informant 1 har behov for overskuelige opgaver på grund af hendes ADHD-problematik. Derudover spørger de hende også til råd om placering af sko og stoler på, at hun kan varetage selvstændige opgaver. Det fortolker vi på den måde, at hun værdsættes for at have nogle kompetencer, som kan anvendes i det sociale fælleskab på arbejdspladsen (Willig 2003:16-17). Informant 1 arbejder på en arbejdsplads, hvor det kan være vanskeligt med høj grad af forudsigelighed hele tiden. En forudsigelighed som kan være med til at understøtte en hensynstagen til hendes diagnose og dermed skånebehov. Det kommer arbejdspladsen uden om ved at lade informant 1 tage stilling til, om hun kan overskue at løse en akut opstået arbejdsopgave:

Informant 1: "De kan godt sige om morgenen: "Du skal lave det", og så kommer der lige noget uforudset, så jeg ikke kun går og gør det her. Og så kan jeg godt lige sige: "Jeg går lige ud og ryger en smøg på det", og finder ud af det (...) jeg skal lige tænke mig om, og så kan jeg gå derud og ryge. Og så, nå ja, det kunne jeg jo godt, for jeg kan jo bare fortsætte bagefter eller fortsætte i morgen eller et eller andet, ikke. Og så går jeg ind og siger, ej det kan jeg altså ikke, fordi det kan jeg ikke oppe i hovedet, eller "Jo, det kan jeg sagtens lige gøre" (Interview 1:6).

Informant 1 får mulighed for at gå ud og mærke efter, om hun kan magte en anden opgave end den planlagte, fremfor at hun blot får den pålagt. Her udviser arbejdspladsen forståelse for, at informanten skal have tid til at omstille sig til nye opgaver, og derfor får hun det ikke blot pålagt. Dette er i modsætning til en tidligere arbejdsplads, informanten har været på, hvor hun skulle skifte mellem at sidde i kassen og fylde varer op i butikken, hvilket ikke passede sammen med hendes behov for forudsigelighed:

Informant 1: "Og det fandt jeg så ud af, at jeg også skulle sidde i kassen, og så kunne jeg gå ned og tage en palle op i butikken, så kaldte de på mig. Så kunne jeg gå ud på lageret med den palle, og så op til kassen. Sådan var det hele dagen, og det kunne jeg slet ikke klare" (Interview 1:2).

Konsekvensen ved den manglende hensynstagen var, at informanten måtte opgive sin praktik på den pågældende arbejdsplads.

7.6.1.2 "Retlig" og "social" anerkendelse og "retlige" krænkelser

Informant 3 er overordnet tilfreds med sin arbejdsplads og føler langt hen ad vejen, at der tages hensyn til hendes skånebehov. Hun føler, at hun kan tilrettelægge de fleste af sine opgaver, som det passer med dagsformen. Chefen giver sig tid til, at hun kan nedskrive tildelte arbejdsopgaver, sådan at hun kan huske dem. Desuden kan hun ringe efter hjælp, hvis kunderne bliver ubehagelige over for hende, hvilket informanten har brug for, da hun i sin tid blev fleksjobberettiget grundet følgevirkningerne ved et overfald. Ifølge informant 3 er det eneste problem, at chefen har det med at lave om på hendes ugentlige timetal. Og et af hendes væsentligste skånebehov er netop det nedsatte timetal. Vi forstår det på den måde, at informant 3 i forbindelse med en ændring af timetallet ikke får opfyldt sit retskrav i forhold til det ene af hendes skånebehov. Det kan tolkes som en delvis krænkelse af hende som person. Med dette mener vi, at hendes egen og kommunens vurdering af, hvor meget hun kan magte at arbejde ikke tages alvorligt af chefen, fordi han ikke handler i overensstemmelse med den (Willig 2003:16). Vi betragter det som en delvis "retlig" krænkelse, fordi hun på andre områder anerkendes af chefen. Hun kan eksempelvis tilrettelægge de fleste arbejdsopgaver efter hendes dagsform.

Informant 6 kommer med eksempler på, at der sættes pris på hendes personlige og faglige kompetencer og kvalifikationer, samtidig med at der ikke tages de nødvendige skånehensyn. Vi tolker det sådan, at informant 6 værdsættes socialt på arbejdspladsen i forhold til hendes sociale og faglige kompetencer, som vurderes at være yderst anvendelige i fælleskabet på arbejdspladsen:

Informant 6: "Jeg var hende, der fik ham videre på den gode måde og fik de rigtige aftaler i orden. Og der kom han [chefen] og sagde, at det var sejt, og nu det kan han køre på et par år, og sige: Hey, det der var bare godt, det der. " Interviewer: "Så han husker det faktisk? Og lægger mærke til det? " Informant 6: "Ja, og han henviser mig tit til det, når jeg siger, at det her er hårdt, nu kan jeg ikke mere. Lige nu har vi en person

[med "personlighedsforstyrrelse"], som splitter rigtig meget, hvor jeg siger, at jeg ikke kan mere, og jeg kan ikke holde dem adskilt. Det er, når jeg er på vagt alene, hvor han sætter sin lid til, at det plejer du at finde en løsning på. Du skal nok. Du gjorde sådan og sådan. Hvor han bruger det et eller andet sted" (Interview 6:21).

Informant 6: "Så er der så de der almindelig ting, som du lærer som pædagog. Der har jeg kollegaer, som kommer og siger, det er dig som pædagog, kan du ikke lige sige, hvad jeg gør her" (Interview 6:22).

Informant 6 finder det dog vanskeligt at overholde sine skånebehov på arbejdet. Det er hendes oplevelse, at kollegaerne glemmer skånebehovene, selvom hun ved flere lejligheder har gjort dem opmærksomme på det - blandt andet til fælles supervision. Spørgsmålet er, om hendes kompetencer og skånebehov indimellem modarbejder hinanden - eller ikke kan tilgodeses på samme tid på nuværende arbejdsplads. Som nævnt i citatet ovenfor, så har hendes chef stor tiltro til, hvad hun kan magte, og den tro overstiger til tider det, som informant 6 rent faktisk magter:

"Ja, og han tror også mere, end hvad jeg kan" (Interview 6:21).

Det kan forstås på den måde, at informant 6 har evnerne til at løse bestemte opgaver, men har måske ikke det psykiske overskud til det. Det kan også betyde, at chefen ikke tager informantens vurderinger alvorligt i forhold til, hvad hun selv mener, at hun kan klare. Det understøtter en mulig "retlig" krænkelse af informanten.

Informant 6 er nervøs for, om hun kan blive ved med at holde til at arbejde på nuværende arbejdsplads:

Informant 6: "Jeg får de der stressperioder, og dem bliver der bare flere af, og overblikket er helt væk. Hvor jeg synes, at nu er det noget skidt" (Interview 6:23).

Hun forbinder det selv med, at hun måske ikke kan holde til pædagogarbejdet og de krav, der stilles på nuværende arbejdsplads, men som vi ser det, kan det også handle om, at hun ikke i høj nok grad anerkendes for sine skånebehov, men primært i forhold til hendes sociale og faglige kompetencer. Når en person ikke anerkendes "retligt", kan det føre til, at personen kan miste sin selvagtelse (Høilund og Juul 2005:28), og det kan måske være grunden til, at informant 6 skyder skylden på sig selv, når hun siger, at det er hende, som ikke kan klare kravene.

7.6.1.3 ”Retlige” og ”sociale” krænkelser

På en tidligere arbejdsplads i et botilbud kommer informant 6 med eksempler, der kan indikere, at hun er blevet ”retligt” og ”socialt” krænket. Chefen på arbejdspladsen ændrer på informantens arbejdstid, mens hun er på arbejde - og får hende til at tro, at det er hendes hukommelse, den er gal med:

Informant 6: ”Ja, og hvor jeg bliver ved med at tro, at det må være mig, der er skyld i det. Jeg bliver ved med at dunke mig selv i hovedet med, at det er min dårlige hukommelse, og jeg ikke ved, hvad tid jeg skal møde, og hvornår jeg har fri. Det må jeg simpelthen have glemt, det må jeg have misforstået, det er også mig. Jeg blev ved med alt, der skete, var nok min egen skyld” (Interview 6:7).

Indholdet i citatet kan ses som en form for manglende selvagtelse (Willig 2003:18) fra informantens side, fordi hun bebrejder sig selv, at hendes arbejdstid bliver ændret. Og det kan muligvis være med til at forklare, hvorfor hun ikke gør noget ved det.

Derudover pålægges informant 6 at handle på en måde, som er i strid med hendes anskuelser. Vi mener, at det kan ses som en nedvurdering af informanten og hendes opfattelser og faglighed. Det sker blandt andet i tidligere nævnte eksempel med beboerne (analyseafsnittet om kulturel integration), hvor informanten tager sig selv i at støtte op om chefens beslutning om, at beboerne ikke må være medlem af en bestemt forening. En beslutning, der er i strid med informantens faglige overbevisning. Og nedenstående eksempel, hvor informanten efter eget udsagn tvang beboerne til de mærkeligste ting:

Informant 6: ”Der var en, som var rigtig ringe, og som man ikke kunne anbringe nogen steder, så hun var kommet ned til os. (...) Lederen er simpelthen så strid, hun er så strid ved hende her beboeren. Det er os, som bestemmer, hvornår hun skal i bad, på toilettet, og hun skal have hjælp til dit og dat. Og hun sagde til mig, jeg vil gerne det, det kunne hun godt sige og havde sine meninger. Så fik jeg at vide, det var mig, der var svag, hvis jeg lod hende [beboeren] bestemme” (Interview 6:10).

De nævnte (mulige) krænkelser kan have medført, at informanten ikke længere kunne holde til at være på arbejdspladsen og blev sygemeldt. Og yderligere kan informanten have lidt skade på sin ”individuelle handledygtighed”, som Høilund og Juul påpeger som en mulig konsekvens ved, at en person krænkes socialt (2003:27). Informant 6 beskriver i hvert fald følgende:

”Det, der så sker, er, at jeg bliver syg, og ligger mig et halvt år (...) den tid er jeg ikke udenfor, og der er jeg færdig. Det er faktisk der, hvor jeg faktisk er rigtig færdig” (Interview 6:6).

Og videre efter at fagforeningen kommer ind i billedet og tager hende med til samtale hos en jobkonsulent med det formål, om der kan findes en anden arbejdsplads til hende:

”Fagforeningen fortalte, og jeg kunne ingenting” (Interview 6:7).

7.6.2 Dilemmaer i forhold til ”social” og ”retlig” anerkendelse

Et dilemma i forhold til anerkendelse finder vi hos informant 5. Hun er på interviewtidspunktet i praktik på et museum, hvor hun efter eget udsagn er blevet taget godt imod:

Informant 5: ”Og de ville gerne have lavet noget med et værelse på museet, som var tilegnet børn, som var med på museet med nogle aktiviteter, som selvfølgelig også havde noget med museet at gøre. Men hvis jeg lige som kunne stå for at indrette det og have nogle ideer til det. Og efterfølgende også lave en brochure med nogle af rummene, som henvendte sig til børnene. Og det syntes jeg var meget spændende. Altså, det var jeg rigtig positiv overrasket over, at jeg ikke kun kom ud i noget ”dum i arbejde”, men at det ligesom også udfordrede mig lidt (...) og jeg følte mig meget sådan altså anerkendt” (Interview 5:8).

Som citatet illustrerer, så har arbejdspladsen anerkendt informant 5 i forhold til hendes faglige kompetencer (”social værdsættelse”) inden for pædagogfeltet i og med, at de tilbyder hende arbejdsopgaver, der er relateret til dette. Det, som bliver dilemmafyldt er, at hverken informant 5 selv eller arbejdspladsen kender hendes skånebehov og derfor ikke har mulighed for at anerkende hende for disse. Det har muligvis været medvirkende til, at hun på interviewtidspunktet er sygemeldt, fordi hun ikke magter arbejdet:

Informant 5: ”Og mine symptomer, de er simpelthen taget til. Jeg har fået det tiltagende dårligere” (Interview 5:10).

7.7 Arbejdsgivernes erfaringer med anerkendelse og krænkelse

7.7.1 Oplevelser med hovedvægt på ”social” og ”retlig” anerkendelse

Fleksjobberen med bipolar lidelse i interview 8 og de to fleksjobbere med psykiske lidelser i interview 7 repræsenterer oplevelser med hovedvægt på anerkendelse, dog har de også oplevel-

ser, som vi mener kan sidestilles med ”retlige” krænkelse. I forhold til fleksjobberen fra interview 8 så støttes hun af kollegaerne i at overholde hendes behov for ekstra pauser og nedsat tid. Kollegaerne minder hende om, hvornår hun bør gå hjem, når hun ikke selv tager initiativ til at gå til aftalt tid. De giver også udtryk for, hvornår det kan være en god ide for hende at holde en pause. Derudover er der for nylig blevet ansat en personlig assistent til fleksjobberen, som kan hjælpe med at skabe den struktur, som hun har svært ved selv at skabe. Ud fra arbejdsgiverinformant 8s indtryk af fleksjobberen tyder det på, at hun bliver socialt værdsat i forhold til de egenskaber og kompetencer, hun besidder, og som kan bidrage positivt til fællesskabet. Disse egenskaber er også begrundelsen for, at arbejdspladsen har holdt på hende i mange år:

Informant 8: ”Altså et er selvfølgelig, at hun er super, super dygtig til at tale med mennesker. Hun er helt vildt god til at motivere, hun er helt vildt god til at presse, der hvor det er nødvendigt. Og hun er god til at give en kærlig hånd, der hvor det også er nødvendigt. Hun kan tillade sig at sige nogle ting til mennesker, som andre ikke kan, hvor vi tænker hold da kæft nu får hun en på hovedet, men det går faktisk. Der er bare en eller anden helt vild god gensidig respekt for andre mennesker (...) altså hun har en ro, som smitter af, og hun siger tingene, som de er, og hun kan sådan en gang imellem løfte tingene et andet sted hen, end sådan en socialrådgiver kan. Hun har en stor respekt fra sine kollegaer i afdelingen” (Interview 8:11).

Informant 8 har dog erfaret, at et par af kollegaerne (administrative medarbejdere) ikke altid er hensynsfulde over for fleksjobberens skånebehov:

”Ja ja, men der er jo altid de der sure kællinger, som synes, det er noget pjat, og den diskussion må vi så tage engang imellem (...) Jamen, det er meget det der med, nå, har du nu brug for en pause igen? Jamen, der sidder faktisk en og venter derude, der skal til en samtale. Den kunne du da godt lige tage at tage. Skal du nu ud og have luft igen - det kan da ikke passe” (Interview 8:9).

Dette antyder, at der foregår en ”krænkelse” af fleksjobberens retlige krav på arbejdspladsen, fordi de nævnte kollegaer underkender fleksjobberens skånebehov. Informant 8 har den opfattelse, at de nævnte kollegaers adfærd ”preller af” på fleksjobberen, og det får ifølge informant 8 heller ingen praktiske konsekvenser i forhold til opfyldelsen af hendes skånebehov. Grunden til, at det ”preller af”, kan måske skyldes, at det ikke er fleksjobberens nærmeste kollegaer, der krænker hende.

På det jobcenter, som informant 8 repræsenterer, har de blandt andet til opgave at følge op på kommunens fleksjobbere, som er ude i ansættelse. I forhold til de skriftlige opfølgninger fortæller informant 8 følgende:

Informant 8: ”Ja, altså typisk er det jo det, der er udfyldt, når den administrative opfølgning kommer ind fra fleksjobberen, at det er typisk det der med mine skånebehov bliver ikke opfyldt, jeg arbejder mange flere timer, end vi har aftalt. Jeg kan ikke sige fra, og min arbejdsgiver lytter ikke. (...) Jeg tror det er 90 % af de opfølgninger, der kommer, at de ønsker en kontakt fra os, det er det, det handler om (...) og de 10 % det handler måske om en arbejdspladsindretning eller en ergoterapeut eller sådan et eller andet” (Interview 8:17).

Ovenstående kan tyde på, at det ikke er ualmindeligt med manglende hensynstagen til fleksjobbernes skånebehov, og at de dermed er i risiko for at blive udsat for retlige krænkelse.

Hvad angår fleksjobberne fra den socialøkonomiske virksomhed er der flere eksempler på, at virksomheden tager hensyn til deres skånehensyn, og de dermed må formodes at blive anerkendt ”retligt” i hvert fald et stykke hen ad vejen. Den ene har fået opfyldt sit behov for at starte med at arbejde uden for de andres arbejdstid, og den anden får træning i at mærke efter, hvor meget hun kan klare - og at sige fra, når hendes grænse er nået.

Den socialøkonomiske virksomhed driver blandt andet et aktiveringsprojekt for borgere med større eller mindre problemer, for eksempel med deres sociale kompetencer. Generelt set tages der også hensyn til alle medarbejdere på arbejdspladsen i forhold til eventuelle skånebehov relateret til for eksempel den fælles frokost i kantinen, som alle opfordres til at deltage i.

Informant 7: ”Der er nogle, der ikke kan, fordi nogle har problemer med det, så prøver vi jo på at ”liste” dem til det. Vi har en for tiden, der ikke kan, så laver de en lille gruppe inde i bagbutikken, og så sidder de fire-fem stykker og spiser der. Der er også nogen (...) som heller ikke kan have fremmed mad og skal have madpakke med, men så langsomt kommer herover og spiser madpakken” (Interview 7:17)

Som nævnt i analyseafsnittet om kulturel integration, så deltager ingen af fleksjobberne på personalemøderne i den socialøkonomiske virksomhed, hvor blandt andet personaleudviklingen drøftes. Det er ikke et retskrav at deltage på personalemøder, men det kan betyde, at fleksjobberne i dette tilfælde fratages muligheden for at komme med input og vurderinger i relation til

personaleudvikling. At de ikke indgår på personalemøder som de andre ansatte, kan også medvirke til, at de ikke føler sig ligeværdige i forhold til de andre medarbejdere, og at dette sker på grund af deres tilhørsforhold til gruppen af fleksjobbere (Høilund og Juul 2005:28). Dette tolker vi sådan, at fleksjobberne er udsat for en form for ”retslig” krænkelse, når de ikke inviteres til at deltage på personalemøderne.

Arbejdsgiverinformant 10 fortæller, at de på hendes arbejdsplads ikke stiller de samme krav til de fleksjobberettigede, som de gør til de ordinært ansatte:

Informant 10: ”Ja, vi havde en pige med ADHD, og hun var visiteret til fleksjob, men med stærk ADHD, og der skulle du ikke bryde grænserne for meget, når man har ADHD. Jeg kan ikke bryde hendes væg ned på den ene side, og sige: ”Slip hvad du har i hænderne. Nu skal du lave det her”, fordi det kan en ADHD’er ikke. Og altså, det var svært i denne her situation, hvor vi står i en levende butik, hvor der lige pludselige ind fra siden kommer nye krav. Nu skal du lige smide, hvad du har i hænderne, og nu skal du lave et nyt reolsystem her, eller nu sker der et eller andet” (Interview 10:9)

Informant 10 er ifølge citatet bevidst om, at en person med ADHD kan have svært ved hurtigt at skulle omstille sig til nye opgaver, og at hun derfor ikke kan stille dette krav. Et krav eller en egenskab som ellers kan være nødvendig for at kunne fungere som butiksansat. Informant 10 var som før nævnt arbejdsgiver for informant 1. I ovenstående afsnit ”Fleksjobinformanternes oplevelser med hovedvægt på ”social” og ”retlig” anerkendelse eksemplificerer informant 1, at der blev taget hensyn til hendes skånebehov, da hun var praktikant i supermarkedet. Det underbygger således, at der på informant 10s arbejdsplads ikke stilles krav, som en fleksjobber kan have svært ved at realisere. I hvert fald ikke i dette specifikke tilfælde.

7.7.2 Dilemmaer i forhold til anerkendelse – Arbejdsgiverinformanternes

I vores empiri er der eksempler på, at der kan være dilemmaer forbundet med anerkendelse, og at anerkendelse i nogle tilfælde kan have nogle utilsigtede konsekvenser for fleksjobbernes kollegaer. Informant 8 kommer ovenfor med flere eksempler, der kan opfattes på den måde, at fleksjobberen med bipolar lidelse anerkendes af størstedelen af hendes kollegaer både ”retligt” i forhold til hensyntagen og accept af skånebehov, samt i forhold til hendes sociale og faglige kompetencer. Denne hensyntagen og accept kan i følge informant 8 til tider være på bekostning

af de øvrige kollegaers ”trivsel”, hvor de må løfte arbejdsbyrden, når fleksjobberen i perioder er sygemeldt på grund af hendes bipolare diagnose:

Informant 8: ”Vi har lagt alle opgaver og alle borgere i en fælles pulje, og så har de et fælles ansvar for at få løftet opgaverne. Men det bliver også italesat. Ej, jeg synes bare det er helt vildt hårdt, når hun ikke er der. Ej du må altså ikke tage det personligt, men det er altså bare helt vildt hårdt, at vi skal løfte alle de opgaver. Men det har altså ikke noget med hende at gøre. Så det bliver rigtig meget italesat, at det også er svært på en ordentlig måde, synes jeg” (Interview 8:10).

Det ser dermed ud til, at det kan få konsekvenser for kollegaerne til fleksjobberen, at der tages de nødvendige skånehensyn, da de i perioder får flere arbejdsopgaver. Det håndteres ved italesættelse samt ved at ansætte den personlige assistent, som blandt andet kan være med til, at fleksjobberen hurtigere kan få tid til at tage sig af sine arbejdsopgaver, når hun er tilbage fra en sygeperiode, fordi hun får hjælp til at danne det nødvendige overblik. Ansættelsen af den personlige assistent er på interviewtidspunktet forholdsvis nyt, og derfor er det for tidligt at sige noget om, hvilken indflydelse denne støtte kan få såvel for fleksjobberen som for kollegaerne.

En anden måde at gribe et lignende dilemma an på ses i interviewet med arbejdsgiverinformant 9 (hjelpeorganisationen). Arbejdspladsen har besluttet, at en ansat fleksjobber med opmærksomhedsforstyrrelse ikke kan komme til at arbejde med de opgaver, som passer til hendes faglige kompetencer i forhold til markedsføringsøkonomi. En begrundelse for dette er, at arbejdspladsen har oplevet, at fleksjobberen de gange, hvor hun har fået lov til også at lave opgaver relateret til markedsføringsøkonomi, ikke er i stand til at passe de arbejdsopgaver hun er ansat til. Dette har resulteret i, at fleksjobberens kollegaer ifølge arbejdsgiverinformant 9 oplevede at skulle varetage en større arbejdsbyrde. Hjelpeorganisationen har dermed valgt at lade hensynet til kollegaerne være det afgørende. Flexjobberen er ansat i en funktion, som hun ikke har uddannelses indenfor. Hun har selv søgt denne stilling, og derfor mener vi ikke, at der kan være tale om en krænkelse i form af mangel på social værdsættelse (faglige kompetencer), når hun ikke får lov til at varetage opgaver inden for hendes uddannelsesområde.

7.7.3 Opsamling på analysedel om anerkendelse og krænkelse

I forhold til fleksjobinformanterne frembringer empirien både eksempler, der kan opfattes som ”social”- og ”retlig” anerkendelse og det modsatte. I de fleste eksempler tyder det på, at der er

hovedvægt på anerkendelse, men der er også eksempler, der tyder på, at fleksjobberne oplever retlige og sociale krænkelse. Arbejdsgivernes erfaringer og oplevelser stemmer overens med fleksjobinformanternes oplevelser med hensyn til hovedvægten på anerkendelse, men en af arbejdsgiverne (informant 8) peger også på problemer med hensyntagen til fleksjobbernes skånebehov i forhold til skriftlige opfølgninger.

Manglende social værdsættelse og/eller manglende hensyntagen til fleksjobberens skånebehov kan muligvis være medvirkende til, at fleksjobberne ikke kan klare arbejdet og må sygemeldes. Det kan muligvis også føre til tab af selvagtelse, selvrespekt og at fleksjobberne føler sig mindre værd end deres kollegaer, hvilket interviewene med fleksjobinformant 6 og arbejdsgiverinformant 7 belyser.

Analyseafsnittet behandler også nogle dilemmaer om anerkendelse. Fleksjobinformant 5 føler sig anerkendt i forhold til sine faglige kompetencer, men på grund af manglende viden om hendes konkrete skånebehov kan der ikke tages tilstrækkelig hensyn til disse. To af arbejdsgiverne fortæller, at det kan være vanskeligt både at tage hensyn til fleksjobbernes skånebehov og samtidig sørge for, at de andre ansatte ikke skal bære for stor en arbejdsbyrde.

7.7.4 Opsamling i forhold til betydningen for den kulturelle integration

De fleksjobbere, som i overvejende grad kommer med eksempler på, at de er blevet anerkendt på arbejdspladsen, kommer også med flest eksempler, der peger i retning af at de er kulturelt integrerede. Det gør sig også gældende for fleksjobberen, som arbejdsgiveren i interview 8 fortæller om. Det kan derfor tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem anerkendelse og kulturel integration. Omvendt kan der være en risiko for, at fleksjobberne ikke kan magte arbejdslivet på en konkret arbejdsplads, hvor der ikke tages de nødvendige hensyn og / eller at de ikke værdsættes socialt. Fleksjobinformant 1 og 6 har begge måtte opgive en ansættelse på tidligere arbejdsplads. Fleksjobinformant 3 og især fleksjobinformant 6 sår selv tvivl omkring, hvorvidt de kan blive ved med at klare arbejdet på de nuværende arbejdspladser. I forhold til fleksjobinformant 6 forbindes dette med, at hun muligvis ikke på sigt vil kunne leve op til værdien om rummelighed over for beboerne med baggrund i manglende psykisk overskud.

Når fleksjobbernes skånehensyn accepteres, og arbejdsgivernes og kollegaernes krav til fleksjobberen tilpasses disse, så kan det være medvirkende til, at fleksjobbernes adfærd ikke er i uoverensstemmelse med værdier, normer og regler på arbejdspladsen, samt at de kan leve op til arbejdspladsens kriterier for at blive ansat. Det kan forøge deres muligheder for at blive betragtet

som ”insidere”. Fleksjobinformant 1 er et eksempel på dette. Arbejdspladsen tager højde for hendes behov for forudsigelighed og problemer med at have overblik. Fleksjobberen med bipolar lidelse, som arbejdsgiverinformant 8 fortæller om, er et andet eksempel. Der ansættes en personlig assistent til hende, således at hun kan leve op til arbejdspladsens kvalifikation om at være struktureret. For både fleksjobinformant 1 og fleksjobberen fra interview 8 gælder det, at der i interviewene kun frembringes eksempler, som peger i retningen af, at de er kulturelt integrerede på deres arbejdspladser.

8 Konklusion

Formålet med dette speciale har været at få en større og mere nuanceret forståelse af den kulturelle integration af fleksjobbere med psykiske lidelser. I forlængelse af dette ønskede vi også at få svar på, om stigmatisering, fleksjobberens håndhævelse af deres skånebehov, et manglende kendskab til psykiske lidelser og andet kunne have eller har en betydning for den kulturelle integration. Med henblik på at få belyst den kulturelle integration af fleksjobbere med psykiske lidelser har vi afholdt semistrukturerede interview med fleksjobbere med psykiske lidelser og arbejdsgivere til denne gruppe. I forbindelse med behandlingen af empirien har vi gjort brug af Goffmans stigmatteori og Honneths anerkendelsesteori foruden Scheins teori om den kulturelle integration. De fleksjobbere med psykiske lidelser, som vi har fået kendskab til i vores undersøgelse, har de fællesstræk, at de alle er kvinder, har en uddannelsesbaggrund på et højere niveau end folkeskolens adgangsprøve, har flere års arbejdserfaring og befinder sig i aldersgruppen 37-55 år. Det er således denne målgruppe vores fund kan sige noget om.

I forhold til den kulturelle integration isoleret set har vi fundet frem til, at der er flere eksempler, der peger i retning af, at de adspurgte fleksjobbere er kulturelt integrerede på tidligere og nuværende arbejdspladser, end at der er eksempler på, at de ikke er kulturelt integrerede. De eksempler, der peger i retningen af ikke at være kulturelt integreret, er relateret til arbejdsgivernes manglende viden om fleksjobberens konkrete skånebehov, og en adfærd som ikke kan forenes med normerne på arbejdspladsen. I forlængelse af dette finder vi, at en konkret viden om, hvorledes fleksjobberens vanskeligheder kommer til udtryk, kan være afgørende for at undgå misforståelser. Disse misforståelser kan medføre, at der kan opstå tvivl omkring, hvorvidt fleksjobberne lever op til værdier og normer på en arbejdsplads. Det ser også ud til at deltagelse i personalemøder kan have en indflydelse på den kulturelle integration. I vores empiri er der eksempler på, at personalemøder bruges til at drøfte efterlevelsen af værdier og normer på arbejdspladsen, problemstillinger der relaterer sig til misforståelser mellem fleksjobansatte og øvrige ansatte og personaleudvikling. Derfor kan det være værdifuldt for fleksjobberne at deltage på personalemøderne, fordi det kan give dem en større viden om de kriterier, man som ansat skal leve op til på den specifikke arbejdsplads, og en mulighed for at eventuelle misforståelser kan reddes ud. I forhold til teorien om anerkendelse så kan en manglende deltagelse på personalemøder også betyde, at fleksjobberne ikke ser sig som ligeværdige ansatte, hvis opfattelser det er værd at inddrage, og det kan i sidste instans føre til tab af selvrespekt i en eller anden grad.

Vender vi blikket mod den mulige stigmatisering, så finder vi, at oplevelser med stigmatisering i henhold til Goffmans begrebsapparat ikke gør sig gældende for fleksjobberne i vores undersøgelse. Det er deres egenskaber, kompetencer og kvalifikationer der tillægges størst betydning frem for deres belastede egenskaber – psykisk lidelse og skånebehov, hvilket både frembringes i interviewene med fleksjobberne og arbejdsgiverne. Dertil kommer, at de fleste af de adspurgte fleksjobinformanter ikke føler sig anderledes end de øvrige ansatte på arbejdspladsen. Dermed mener vi ikke, at stigmatisering har nogen indflydelse på den kulturelle integration i forhold til fleksjobberne i vores undersøgelse. Til gengæld kan hovedvægten på fleksjobbernes positive egenskaber være befordrende for deres kulturelle integration. At flere af vores fleksjobinformanter er ansat på en arbejdsplads, hvor arbejdsgiver og en del af de ansatte kan betegnes som ”kloge” jævnfør Goffman, ser ikke ud til at have en indflydelse på forståelsen for fleksjobbernes samlede situation, og dermed heller ikke for den kulturelle integration. Arbejdsgiverinformanterne kan alle betragtes som ”kloge” med baggrund i deres generelle kendskab omkring fleksjobbere og deres problemstillinger. De efterspørger til gengæld et mere specifikt kendskab til, hvordan de psykiske lidelser kommer til udtryk hos den enkelte fleksjobber.

I vores empiri finder vi flest eksempler på, at kollegaer og arbejdsgivere til fleksjobbere med psykiske lidelser faktisk tager hensyn til fleksjobbernes skånebehov. Dette sidestiller vi med, at fleksjobberne anerkendes i forhold til deres retlige krav som fleksjobbere. Det gælder både i interviewene med fleksjobinformanterne og arbejdsgiverinformanterne. Hensynstagen til fleksjobbernes skånebehov kan gøre det muligt for fleksjobberne at leve op til værdier, normer og regler på arbejdspladsen og dermed forøge muligheden for, at de kan betragtes som kulturelt integrerede. Omvendt kan en manglende hensynstagen eller ”retlig” krænkelse af deres skånebehov ifølge de adspurgte fleksjobbere resultere i, at fleksjobberne ikke kan klare at være på arbejdspladsen, og at de sygemeldes, siger op eller fyres. Dette kan også have forbindelse til vanskeligheder med at leve op til værdier og normer på en arbejdsplads.

I tillæg til ovenstående fund om anerkendelse og krænkelse af de retlige krav kommer de adspurgte fleksjobbere og arbejdsgivere både med eksempler på, at fleksjobberne anerkendes socialt for deres egenskaber, kompetencer og kvalifikationer, og at de ikke gør det. Hovedvægten er dog på erfaringer med anerkendelse, og det kan have betydning for den kulturelle integration ved at fleksjobberne i det hele taget lever op til det, som arbejdspladserne efterspørger, når der skal ansættes nye medarbejdere. I forhold til vores empiri ser det derimod ud til, at ”social” og ”retlig” krænkelse af fleksjobberne kan føre manglende selvagtelse og selvrespekt med sig. Det

kan så igen gøre, at fleksjobberne bebrejder dem selv ikke at kunne klare jobbet og / eller sygemeldes, siger op eller fyres. Det er kun fleksjobberne, som kommer med eksempler på dette. Arbejdsgiverne peger på, at hensynstagen til fleksjobbernes skånebehov kan få konsekvenser for deres kollegaer, som indimellem må løfte en større arbejdsbyrde.

Det ser således ud til, at de fleste af de fleksjobbere, vi har interviewet, er integrerede på deres arbejdspladser i et eller andet omfang, hvilket ikke svarer til vores forforståelse om, at der er langt mellem ”integrationerne” af fleksjobbere med psykiske lidelser. Til gengæld kan der også være nogle problemer og dilemmaer forbundet med integrationen, herunder at der ikke altid tages hensyn til fleksjobberenes skånebehov, også selvom de gør opmærksom på dem, og at kollegaerne til fleksjobberne får en større arbejdsbyrde.

I forhold til risikoen for stigma, som flere af de inddragede undersøgelser i problemfeltet kommer ind på, så finder vi, at det stort set ikke gør sig gældende for fleksjobberne i vores undersøgelse.

Flere af de arbejdspladser, som vi har fået kendskab til i vores undersøgelser, har i forvejen generel viden om fleksjobbere og psykiske lidelser, men de efterspørger også specifik viden om, hvordan fleksjobbernes psykiske lidelser kommer til udtryk for den enkelte.

9 Perspektivering

Vi vil i denne perspektivering anbefale nogle fokusområder, som vi mener vil kunne forbedre den kulturelle integration for fleksjobberne med psykiske lidelser.

Flere af vores informanter har udtrykt ønske om muligheden for at kunne kontakte en uvildig rådgiver, når og såfremt der opstår spørgsmål og problemer i forhold til deres fleksjob - for eksempel i forhold til manglende hensynstagen til deres skånebehov. Sagsbehandlerne eller jobkonsulenten fra jobcentret bruges i nogle tilfælde, men der er flere eksempler på, at informanterne er nervøse for, hvilke konsekvenser det eventuelt kan føre med sig at inddrage dem. De frygter, at for meget indblanding fra Jobcentrets side kan medføre så store ændringer i deres fleksjob, at de må overgå til den ”nye” fleksjobordning. De er nervøse for dette, fordi de mener, at overgangen til den ”nye” ordning vil stille dem økonomisk dårligere end tilfældet er på den ”gamle” ordning. For at imødekomme fleksjobbernes ønske for uvildig rådgivning kunne det derfor være anbefalelsesværdigt at oprette en rådgivningslinje a la den, som er oprettet for virksomheder i psykiatrifonden, hvor virksomhederne rådgives i forhold til håndtering af medarbejdere med psykiske problemstillinger.

To af de fire virksomheder, vi har talt med, peger på, at der i høj grad er tale om et fastholdelseselement i forbindelse med at have fleksjobbere med psykiske lidelser ansat. De mener, at der løbende skal bruges tid og ressourcer på at tage hånd om opståede problemstillinger - for eksempel i forbindelse med misforståelser mellem en fleksjobansat og kollegaer. De efterspørger en anerkendelse og økonomisk kompensation for dette ekstra arbejde. Vi anbefaler en nærmere undersøgelse af, hvorvidt ressourceforbruget i forhold til fastholdelse er udbredt blandt arbejdsgivere.

Vi forestiller os, at fleksjobbere kan bruge hinanden til erfarings- og ideudveksling samt at støtte hinanden ved behov i forhold til opståede vanskeligheder med udgangspunkt i en empowerment-orienteret tilgang. Fleksjobbere med psykiske lidelser kan betegnes som en udsat gruppe i forhold til arbejdsmarkedet på grund af deres skånebehov og i nogle tilfælde manglende psykiske og mentale overskud til at gøre opmærksom på deres situation og eventuelle problemstillinger. Vi har derfor spurgt vores fleksjobinformanter, om de kunne have lyst til at møde hinanden, hvilket de alle har svaret ja til. Vi vil derfor gå videre med at arrangere et sådant møde og se, hvad det kan føre til efter endt specialeeksamen.

10 Litteraturliste

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2010): "Analyse af fleksjobordningen":

http://dfdg.dk/upload/AMS/Publications/2010/10-18_analyse-fleksjob/Analyse_af_fleksjob-ordningen_endeligversion-9.pdf

Beskæftigelsesministeriet (2012): "Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob":

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Politiske%20aftaler/Reform%20af%20foertidspension%20og%20fleksjob.aspx>

CABI (2012): "Undersøgelse om fleksjobreformen - Epinion for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats"

Dansk Arbejdsgiverforenings Forlag (2013): "Førtidspension og fleksjob".

DISCUS (2010): "Landsdækkende fleksjobanalyse – blandt borgere, virksomheder og kommuner"

Gerlach, Jes (2006): "Depression, symptomer, årsager og behandling". 1. udgave, 1. oplag. PsykiatriFondens forlag. København.

Goffman, Erving (2014): "Stigma. Om afvigerens sociale identitet". 2. udgave, 3. oplag. Samfundslitteratur. København.

Halkier, Bente (2008): "Fokusgrupper". 2. udgave. Forlaget Samfundslitteratur. Frederiksberg.

Hohnen, Pernille (2000): "Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked?" Socialforskningsinstituttet. Frederiksberg.

Honneth, Axel (2003): "Mellem Aristoteles og Kant en skitse til anerkendelsens moral" i "Behovet for anerkendelse" 1. udgave, 6. oplag. Hans Reitzels Forlag. København

Høilund, Peter og Juul, Søren (2005): "Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde". 1. udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. København K.

Høilund, Peter og Juul, Søren (2002): "Udkast til en kritisk normativ teori for socialt arbejde" Roskilde Universitet. Roskilde.

Højberg, Henriette (2013): "Hermeneutik" i Fuglsang, Lars et al. (red.): "Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne". 3. udgave, 1. oplag. Samfundslitteratur. Frederiksberg C.

Jacobsen, Michael Hviid og Kristiansen, Søren (2014): "De ødelagte identiteters sociologi" i Goffman, Erving (2014): "Stigma om afvigerens sociale identitet". 2. udgave, 3 oplag. Samfundslitteratur. Frederiksberg C.

Jacobsen, Charlotte Bredahl (DSI); Helle Max Martin (DSI); Signe Lindgaard Andersen (DSI); Rikke Nøhr Christensen (SFI) og Steen Bengtsson (SFI) (oktober 2010): "Stigma og psykiske lidelser – som det opleves og opfattes af mennesker med psykiske lidelser og borgere i Danmark" Dansk Sundhedsinstitut DSI og Det Nationale Forskningscenter for Velfærd SFI.

Jacobsen, Bo, Karsten Schnack; Bjarne Wahlgren og Mikkel Bo Madsen (1999): "Videnskabsteori". 2. udgave, 3. oplag. Gyldendal. København.

Jakobsen, Vibeke; Søren Jensen; Helle Holt og Mona Larsen (2014): "Virksomhedernes sociale engagement" årbog 2014. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. København.

Jørgensen, Carsten René (2002): "Psykologien i senmoderniteten". 1.udgave, 3.oplag. Hans Reitzels Forlag. København.

Kristensen, Catharina Juul: "Marginalisering – en begrebsudredning" i Larsen, Jørgen Elm; Jens Lind og Iver Hornemann Møller (2000): "Kontinuitet og forandring" 1. udgave. Samfundslitteratur Frederiksberg.

Kristiansen, Søren og Krogstrup, Hanne Kathrine (1999): "Deltagende observation – introduktion til en forskningsmetodik" 2. oplag. Hans Reitzels Forlag. København.

Kvale, Steiner og Brinkmann, Svend (2009): "Interview – Introduktion til et håndværk" Hans Reitzels forlag. 2. udgave, 6. oplag. København.

Kvale, Steiner (1997): "Interview en introduktion til det kvalitative forskningsinterview" 10. oplag. Hans Reitzels Forlag a/s. København

Larsen, Malene Rode og Høgelund, Jan (2015): "Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 -2014". SFI. København.

Launsø, Laila og Rieper, Olaf (2005): ”Forskning om og med mennesker” Kapitel 2 ”Forskningstyper” side 12 -42. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck. I Kompendium til fagområdet ”Videnskabsteori og forskningsmetoder” Modul 3 bind 1. Forår 2014

LBK (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) nr. 807 af 01/07/2015.

Olsen, Henning (2003): ”Kvalitative analyser og kvalitetssikring” Sociologisk Forskning nr. 1 side 68-103.

PsykiatriFonden 2014: <http://www.bamr.dk/data/files/am2014/presentations/317omstressdepressionangstogarbejdsliv.pdf>

Rambøll Management Consulting (2014): ”Survey blandt fleksjobambassadører”. Udarbejdet for Beskæftigelsesudvalget 2014-15.

Schein, Edgar H. (1994): ”Organisationskultur og ledelse”. 2. udgave. Forlaget Valmuen. København.

Socialministeriet 2001: Arbejdsevne metoden. Metode til beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevnen.

STAR (Styrelsen for arbejdsmarkedet og rekruttering) (2014): ”Fleksjob født med progression – Analyse af drivere og barrierer i de små fleksjob”.

Søgaard, Hans Jørgen (2007): ”Psykisk sygelighed hos langtidssygemeldte”. Region Midtjylland.

Sørensen-Berg, Anders (2012): ”Hermeneutik og fænomenologi” i Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning” i Hviid Jacobsen, Michael; Kasper Lippert-Rasmussen og Peter Nedergaard red. 2. udgave, 2. oplag. Hans Reitzels Forlag. Bynavn mangler.

Thaagard, Tove (2004): ”Systematik og indlevelse – en indføring i kvalitativ metode” Akademisk forlag. København K.

Thyssen, Ole (2008): ”Organisationer og funktionssystemer” i Tække, Jesper og Paulsen, Michael (red.): ”Luhmann og organisation” Forlaget Unge Pædagoger, København.

Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom. Vej nr. 9327 af 29/06/2009

Vejledning om fleksjob m.v. Vej nr. 9602 af 7.11.2013

Willig Rasmus (2003): "Indledning" i Honneth, Axel: "Behovet for anerkendelse". 1. udgave, 6. oplag. Hans Reitzels Forlag. København.