

""er jeg pissehamrende dum? for der er virkelig nogen ting jeg ikke forstår her, jeg forstår simpelthen ikke hvad det er de andre de forstår?" Så da jeg tog en intelligenstag, så var det med en forventning om, det kan ende ud begge veje det her."

(Socialrådgiveren: 14)

Tak

Til alle de informanter, der valgte at afsætte tid til at jeg kunne opnå den viden, indsigt og erfaring der var nødvendig, for at kunne lave dette speciale. Tak til Ninna Meier for altid positiv og konstruktiv vejledning. Særlig stor tak til Kathrine, Ida og Thora der altid har været forstående, støttende og motiverende.

Abstract

The purpose of this thesis: "En høj begavelse på arbejde – Et kvalitativt casestudie af meningsskabelse hos højt intellektuelt begavede mennesker" is to generate knowledge about the phenomenon of sensemaking in gifted people.

Little is known about the phenomenon in the current sociological literature. The clear majority of research on the subject concerns young people and particularly students. The limited amount of research done, on gifted people, focus mainly on their achievements. We know, however, that gifted people give lower scores regarding meaningful work, compared to people who are high achievers and compared to a randomly selected control group. We also know, that there is a correlation between being gifted and achieving academic and work-related success. On the other hand, research finds a correlation between being critical and less likely to accept positive illusion, among the gifted. One of the biggest problems for gifted adults in a working environment is not being aware of their own giftedness. This causes confusion in the individual, leading to absence because of health issues or in some cases it leads to problems with cooperation in the context of work.

This thesis bases its methods for researching the problem on semi-structured interviews. Nine interviews were conducted on members of Mensa, the society for the gifted. The interviews were based on an interview guide focusing on the members experiences in their daily work and on the issue of being and becoming a member of Mensa. Symbolic interactionism lay as the methodologic foundation in the thesis, where the paradigm of sensemaking combined with the theory of stigma has been applied to help understand the phenomenon.

Through analysis of the empirical material, episodes of sensemaking were found. The episodes most commonly experienced were; *when you become bored, when you like rationality more than relations, when other people undermine your autonomy, when you feel different, when you find out what is wrong with you, when you are confronted with your stigma.*

The thesis concludes that meaning in work is created in iterative sensemaking processes. These processes evolve around two distinct areas, the first being strictly job content related issues, and the second being socially related issues at the workplace. Among the job content related issues are boredom, too much focus on rational solutions and lack of autonomy. The socially related issues relate to the stigma attached to the membership of Mensa, the society for the gifted.

Indhold

Abstract	6
Læsevejledning.....	9
Indledning.....	10
Kapitel 1: Problemfelt	11
Problemformulering.....	19
Begrebsafklaring.....	19
Ambition.....	21
Kapitel 2: Videnskabsteori.....	22
Symbolsk interaktionisme	22
Adaptiv forskningsproces	25
Kapitel 3: Teori	26
Sensemaking	26
Identitetsteori	32
Identitetsarbejde.....	34
Stigma.....	35
Kapitel 4: Casestudiet som forskningsdesign	38
Kapitel 5: Metodiske refleksioner	40
Adgang til feltet.....	40
Det semistrukturerede interview.....	42
Interviews i en interaktionistisk ramme.....	43
Operationalisering af interviewguide.....	45
Etiske overvejelser	46
Kvalitetsmæssige refleksioner	46
Kodning af empiri	47
Præsentation af 'mensanerne'	48
Kapitel 6: Analyse	59

Analysestrategi.....	59
Når man befinder sig i en interviewsituation.....	61
Når man oplever at kede sig	62
Når man oplever at rationaliteten forsvinder	67
Når man oplever at ens autonomi udfordres	72
Når man oplever at man ikke er som de andre.....	76
Når man finder ud af hvad man fejler	80
Når man konfronteres med stigma	84
Kapitel 7: Afslutning	89
Konklusion	89
Perspektivering.....	91
Kapitel 8: Litteraturliste.....	93
Oversigt over bilag	100

Læsevejledning

Nærværende speciale har som formål, at undersøge højt intelligente menneskers arbejdsliv og forsøge at svare på hvordan de oplever at skabe mening i deres arbejdsliv.

Kapitel 1 forsøger, at grave ned i den forskningslitteratur der foreligger på området og give et fylldigt overblik over temaerne i specialet. Gennemgangen af litteraturen viser, at der er en kraftig overvægt af forskning indenfor høj intelligens hos børn og unge samt hvordan dette håndteres indenfor uddannelsesområdet. Der gives indblik i den litteratur der beskæftiger sig med høj intelligens på arbejdspladsen samt den relevante forskning indenfor sensemakingperspektivet. Kapitlet afsluttes med specialets problemformulering.

Kapitel 2 giver et indblik i specialets videnskabsteoretiske udgangspunkt. Herunder vil dette udgangspunkt, den symbolske interaktionisme, blive udfoldet og der bliver fremhævet styrker og svagheder ved valget af netop denne videnskabsteoretiske retning.

Kapitel 3 udfolder specialets teoretiske bidrag. Herunder vil det grundlæggende teoretiske bidrag, fremadrettet benævnt *sensemakingperspektivet*, samt Erving Goffmans teori om stigma, blive fremlagt.

Kapitel 4 giver et indblik i specialets forskningsdesign. Herunder beskrives det hvad det vil sige, at specialet er udformet som et casestudiet og casen udfoldes.

Kapitel 5 gør rede for de metodiske værktøjer der anvendes i specialet samt de overvejelser der ligger til grund herfor. I specialet er der anvendt semistrukturerede interviews med højt intelligente medlemmer af Mensa, som er aktive på arbejdsmarkedet. I kapitlet behandles ydermere hvordan indsamlingen af empiri er foregået, hvordan interviews er kodet samt spørgsmål om validitet.

Kapitel 6 består af analysen der er lavet på baggrund af de udførte interviews. Analysen ligger til grund for det afsluttende *kapitel 7* som indeholder konklusion på specialets problemformulering samt perspektivering.

Kapitel 8 består af specialets litteraturliste.

Indledning

I starten af februar 2017 blev jeg medlem af Mensa. Med dette medlemskab fik jeg hurtigt en fornemmelse af at mange medlemmer af Mensa, eller "Mensanere" som mange ofte betegner medlemmer af foreningen, har problematikker i deres arbejdsliv. Der tegnede sig et billede af en gruppe mennesker, hvis arbejdsliv var præget af historier om dårligt arbejdsmiljø, problemer med at finde mening i arbejdslivet og at finde sig til rette på arbejdsmarkedet. Jeg blev her konfronteret med egen ubevidst fordom om, at højt begavede mennesker både måtte have et nemmere og bedre arbejdsliv i højere stillinger end mennesker med knap så høj begavelse, i og med de sikkert både var bedre uddannede og havde nemmere ved opgaveløsning end så mange andre. Denne fordom begyndte dog stille og roligt at blive manet til jorden. Jeg begyndte derfor at undre mig over, hvad der måtte være årsag til, at højt begavede mennesker havde så svært ved at klare sig på arbejdsmarkedet og finde mening i deres arbejdsliv. Kunne der være krav på arbejdspladsen og måske i samfundet, som de højt begavede, havde svært ved at opfylde? Kedede de sig for hurtigt i deres arbejdsliv? Eller hvad kunne være årsag til, at så mange Mensanere ikke trives i deres arbejdsliv? Og var det i grunden derfor Mensanerne var med i Mensa, fordi de havde udfordringer andre steder i livet?

Jeg begyndte indledningsvist, at undersøge hvad der måtte være af forskning på området 'højt begavedes mening i arbejdslivet'. Jeg fandt dog hurtigt, at størstedelen af forskning på området 'højt begavelse' drejede sig om børn og unges høje begavelse og eventuelle problematikker knyttet hertil. Det var overraskende lidt forskning jeg kunne finde, der var lavet om voksne og højt begavelse. En af de meget få artikler der decideret bearbejder høj intelligens i arbejdslivet er Pollet & Schnells (2016) "*Brilliant – but what for?*". Her bliver der undersøgt, hvorvidt højt begavede mennesker formår at leve meningsfulde liv og have subjektivt velvære i deres voksenliv (Pollet & Schnell 2016: 1). Pollet & Schnell laver en sammenligning af højt begavede mennesker (fundet i østrigsk Mensa), en gruppe af 'high achievers'¹ og en kontrolgruppe. Det viste sig, at kontrolgruppen og de højt præsterende mennesker havde et højere niveau af meningsfuldhed og subjektivt velvære i deres arbejdsliv end gruppen af højt begavede, hvilket bekræftede mig i min egen observation af mangel på meningsfuldhed og velvære i arbejdslivet i hos Mensanerne.

¹ Akademikere der besad mindst en ph.d. med udmærkelser.

Kapitel 1: Problemfelt

Meningen med livet har altid været et af de filosofiske grundspørgsmål, hvor vi har tyet til guderne, stjernerne, kærligheden og i en mere moderne kontekst også i nogen grad arbejdet. Dertil kommer spørgsmålet "hvad er så meningen med arbejdet i det hele taget?". For det senmoderne menneske er det at skabe mening og identitet blevet mere centralt end nogensinde (Giddens 1991; Castells 1997).

Man taler ofte om, at vi lever i det der går under navnene videns- og informationssamfund (Stehr 1994; Bell 1973). Denne type samfund er præget af en kapitalisme, som baserer sig mere på vidensproduktion end nogensinde før (Boltanski & Chiapello 2005; Sennett 2006; Thrift 2005 mfl.). I dette speciale vil jeg se på de mennesker, der i hvert fald umiddelbart, burde besidde de naturlige egenskaber der skulle få dem til at blomstre og føle sig veltilpas på arbejdsmarkedet – de meget højt intellektuelt begavede.

For meget kort at skitsere arbejdets udvikling og dets forhold til vores identitet og mening i arbejdslivet, så ser man hos de gamle græske filosoffer i oldtiden, at arbejdet ansås for at være vulgært og forbeholdt slaver og kvinder, mens mænd skulle føre krig, filosofere og bedrive politik (Brinkmann 2009: 98). Aristoteles beskrev netop mændenes opgaver som værende modsætningerne til arbejdet. I industrisamfundet skifter arbejdslivet karakter til at være en stabil arbejdsdelt produktion, på mange måder defineret af bilproducenten Ford og fordismen, der bærer navn efter stifteren og idemanden Henry Ford (Brinkmann 2009:98). På mange måder er der stadig en stor levn efter industrisamfundet, med dets standardiserede organisationer og masseproducerende fabrikker. Dog er der markante ændringer at spore i det der kaldes "den nye kapitalisme", hvor standardisering bliver erstattet af fleksibilitet og individorientering. Dette skifte ses primært i den vestlige del af verden, hvor vi har fået en stor del af vores industriproduktion enten direkte eller indirekte flyttet til lande hvor man har kunnet producere billigere end det er muligt for os. Den nye kapitalisme, eller det postmoderne samfund, er karakteriseret ved at have en forbrugerøkonomi hvor arbejdslivet for det enkelte individ er præget af ustabile netværk, uforudsigelighed og krav om at skulle kunne tilpasse sig nye kompetencer og opgaver (Brinkmann 2009: 100). Sociologen Richard Sennett har i bogen *"The Corrosion of Character - The Personal Consequences of Work in the New Capitalism"* (1998) vist, at der er en sammenhæng mellem individernes identitet, sociale sammenhold og arbejdslivet (Jacobsen 2004: 79). Sennet peger på, at nogle af de konsekvenser det fleksible

arbejdsmarked får, for de der tager del i det, er at arbejdsidentitet og selvforståelse bliver svære at opretholde (Jacobsen 2004: 80).

Mening i arbejdet er et emne der har oplevet en renæssance indenfor diskussionen af hvad der udgør et godt arbejdsliv (Kamp 2011: 8). Mening i arbejdslivet bliver flittigt undersøgt og bliver i større internationale undersøgelser nævnt som en kernefaktor (Kristensen et al. 2005) og en positiv faktor i det psykosociale arbejdsmiljø (Clausen 2011).

I en dansk kontekst viser den danske regering i deres regeringsudspil retningen for fremtiden:

"Danmark har et godt udgangspunkt, når det gælder om at kunne udnytte den nye teknologi og høste potentialet herved. Men globalisering og teknologisk udvikling (automation, robotter, kunstig intelligens mv.) går nu meget hurtigt og byder på både muligheder og udfordringer for Danmark og danskerne. Robotteknologi, kunstig intelligens og digitalisering kan give os fordele, men stiller også nye krav til medarbejderne – om større fleksibilitet, nye kompetencer og livslang uddannelse." (Regeringen 2016: 14)

Fremtiden byder tydeligvis på udfordringer, hvor større fleksibilitet, nye kompetencer og livslang uddannelse er løsningerne. Brinkmann (2009) billedgør en karikatur af den nye medarbejdertype - "konsulenten". Konsulenten har nemlig det, der kræves for, at fungere optimalt i det fleksible arbejdsliv. Konsulenten er i idealet selvledende, fleksibel, omstillingsparat, i stand til at navigere i mange forskellige netværk, organisationer og relationer og er i stand til at arbejde med en kort tidshorisont. Brinkmann (2009: 102) påpeger, at man i den nye kapitalisme ansættes "(...) fordi man har *talent for at lære nyt*, og ikke nødvendigvis fordi man på forhånd kan noget bestemt virkelig godt".

Netop det at kunne lære nyt kædes i høj grad sammen med det at være intelligent (Gottfredson 1997). I takt med opblomstringen af de tendenser der går under navnene præstationssamfundet, videnssamfundet og så videre, er der kommet et stort fokus på intelligens, både i medier, og indenfor forskningen. Der er en positiv association mellem intelligens og flere ting vi i samfundet vægter højt, herunder uddannelse, indkomst, målopnåelse, helbred og generel livstilfredshed (Diener 1984; Diener & Fujita 1995; Rost 2013). Tillige anses det, at have et velstående samfund, i vores nuværende økonomi, som kædet sammen med, at have stærke begavede mennesker i front af udviklingen, som det ses i Silicon Valley i USA (Shavinina 2009: 925).

I de danske medier er højt begavede mennesker og deres arbejdsliv ofte portrætteret. Dette sker dog ofte som et kuriosum med titler som "Landmand, pædagog og medlem af Mensa" og "Ann er medlem af Mensa – og lever af at gøre rent". Det er et klassisk journalistisk greb, at anvende paradokset eller de store modsætninger som clickbait, men det viser samtidig noget om den forbindelse, der er mellem det at være medlem af Mensa, og dermed have dokumentation for at man har bestået en test der statistisk set skulle placere en blandt de 2 % med den højeste intelligenskoefficient (IK), og ens profession på den anden side. Det er åbenbart et paradoks, at man som en person med en dokumenterbar intelligenskoefficient i den høje ende arbejder med så praksisnære ting som landbrug, pædagogik og rengøring. Man burde jo arbejde med de 2 % mest komplekse problemstillinger på arbejdsmarkedet, eller hvad? Så hvis man er medlem af Mensa er vejen banet for et job i de mest komplekse områder? Og man er sikker på et tilfredsstillende arbejdsliv fordi man jo er så kvik, så man kan vælge og vrage mellem arbejdspladserne?

Jeg vil i det følgende fremhæve den del af forskningen, der har fokus på højt begavede voksnes oplevelse af mening i arbejdslivet og samtidig have et blik på identitet, da de to har stærke bånd hinanden imellem. Dersom der stort set ikke findes forskning på det specifikke område vil jeg brede fokus lidt ud, og bringe forskning ind fra andre nært beslægtede områder, navnlig forskning der omhandler unge og uddannelsessystemet. Jeg vil starte med at fremhæve forskningen indenfor netop unge, for efterfølgende at gå over i litteraturen der foretager forskning med voksne højt begavede.

Der er altså en stor overvægt af forskning udført med fokus på højt begavede børn og unge og deres præstationer, udfordringer og velvære i uddannelsessystemer (Neihart 1999; Tolan 1994). Her møder man to modstridende synspunkter indenfor forskningen af potentialet for højt begavede unge. Det ene synspunkt går på, at de højt begavede med tiden nok skal klare sig til en god karriere, eftersom de jo besidder en høj intelligens fra naturens side. Det andet synspunkt går på, at det medfødte intelligensniveau rent faktisk ikke bidrager til den enkeltes succes, men at den kan være en hindring (Neihart 1999:10). På generel livstilfredshed peger Bergold et al. (2015) på at der ikke forskel på højt begavede og normalt begavede unge.

I en svensk kontekst ses det, at der i skolesystemet, der er meget egalitært opbygget omkring ideen om at skole er for alle, findes tegn på, at 'begavet opførsel' bliver straffet i classesammenhænge (Persson 2010). Straffen kan være, at eleven der er meget hurtigere færdig med en opgave end de andre, får visket sine opgaver ud og besked på at starte forfra. Den manglende stimulering og de højt begavede elevers evne til, at kunne klare lektierne ude stor forberedelse gør, at de mangler evnerne

til at være vedholdende og have gode studievaner, når de rammer de videregående uddannelser (Persson 2010: 560-561). Sverige og til en vis grad Norge og Danmark er nogle af de eneste der afviger, når det gælder om at give de højt begavede elever særlige vilkår. Det passer så dårligt ind i vores idé om, at skole er for alle og vi skal have alle med, der menes i særlig grad dem der er bagud (Persson 2010: 559). Persson peger på, at der er særligt tre områder i den svenske undersøgelse der var årsag til bekymring; 1) *Anti-intellektualisme* – at kræfter i kulturen ikke accepterer at nogle elever er meget bedre end andre. 2) Mangel på viden hos lærere om hvordan man behandler og aktiverer elever med stort behov for intellektuel stimulering. 3) Mangel på generelle standarder og planer, der skal sørge for, at lærere og andre skolearbejdere kan håndtere udfordringerne (Persson 2010: 558-559).

Udfordringerne går igen hos universitetsstuderende med høje begavelser som ofte befinder sig i situationer, hvor de er nødt til, at skjule deres "sande" jeg, ved symbolsk at tage en maske på, der gør det lettere for dem at blive accepteret blandt de medstuderende (Gross 1998). Det at få social anerkendelse er så vigtigt, at de højt begavede studerende ofte skjuler deres anderledes interesser, deres lidenskab for læring og de moralske færdigheder de har, som adskiller dem fra deres jævnaldrende (Gross 1998: 168). For at kunne opnå selvaccept er de højt begavede studerende nødt til, at socialisere og omgås andre med samme evner og interesser som dem selv.

En af de største og mest underbyggede undersøgelser af højt begavede mennesker blev udført af den amerikanske psykolog Lewis Terman. Terman undersøgte 1528 højt begavede børn (856 drenge og 672 piger) for at kunne opdage virkeligheden omkring det at være højt begavet og fjerne misforståelser og fejlopfattelser som florerede på det tidspunkt i 1920'erne (Zuo & Cramond 2001). Terman fik fremvist, at begavede børn ikke var små usunde, nervøse og excentriske børn, hvilket ellers var den gængse idé man havde om begavede børn på det tidspunkt. Man havde ydermere en idé om, at begavede unge, fordi de var så kvikke som børn, måtte brænde ud og på sin vis løb tør for det der gjorde dem i stand til at kunne præstere så godt som børn. Den idé kunne Terman falsificere. Faktisk viste det sig, at børnene klarede sig formidabelt godt gennem uddannelsessystemerne og op i arbejdslivet. I uddannelsessystemerne skete der dog imidlertid noget. Det viste sig at ikke alle klarede sig helt så fantastisk, som de ellers var udset til at kunne gøre qua de evner de havde som børn (Zuo & Cramond 2001). Om end størstedelen af de undersøgte børn klarede sig godt i det voksne arbejdsliv, så var der en relativt stor gruppe, der faldt igennem og ikke havde succes på samme niveau. Undersøgelsen viste, at der omkring high school skete et brud, hvor den "dårlige"

gruppe C begyndte at falde fra uddannelsessystemet og havde en markant lavere grad af gennemført videregående uddannelse, i forhold til den "gode" gruppe A.

For at undersøge hvad der var på spil så Terman på forældrenes baggrund og personlighedstræk. Her så Terman, at gruppe A havde en langt højere del af fædre med lange uddannelser kontra gruppe C. Desuden så han, at gruppen A lå højere i personlighedstræk som vedholdenhed, selvtillid og fravær af mindreværdsfølelse, blandt andet. Flere efterfølgere til Terman der har analyseret på hans data har fundet lignende konklusioner og det er efterhånden et anerkendt faktum, at høj intelligens alene ikke sikrer nogen en god karriere eller et godt liv, men det er bedre end ikke at være højt intelligent (Zuo & Cramond 2001).

Tabel 1 – A/C gruppemedlemsskab i 1940

	Gruppe A	Gruppe C
Identity Achievers	65,7 %	26,1 %
Moratorium	19,6 %	17,4 %
Foreclosure	9,8 %	5,8 %
Identity Diffusers	4,9 %	50,7 %

Den ovenstående tabel 1 illustrerer hvordan den øverste gruppe A, med de højt performende, i flest tilfælde var identity achievers, hvilket vil sige, at man havde været igennem en eller anden form for identitetskrise og som resultat besluttet sig for en retning i livet.

Derimod var den største del af C gruppen, de lavest performende, identity diffusers, hvilket vil sige, at man ikke havde været igennem en identitetskrise og ikke havde nogle særlig mål og følelse af forpligtelse (Zuo & Cramond 2001: 252). Der skal selvfølgelig tages en del forbehold alene af den grund, at tallene stammer fra en amerikansk undersøgelse fra den første del af det 20. århundrede, blandt andet. Alligevel viser tallene en meget kraftig sammenhæng mellem det at have "valgt" identitet og ens opnåede karrieremæssige resultater videre i livet.

Efter Termans studier er der kommet en del kritik og flere opfølgende undersøgelser. Blandt andet argumenteres der, at Termans genier måske ikke var så specielle, da det var gennemgående, at de fik bedre næring, mere motion på grund af deres velstillede familier (Freeman 2006). Faktisk sås det, at da Termans genier blev omkring 70-80 år gamle havde de ikke klaret sig bedre end en tilfældig udvalgt anden gruppe.

Der er et skel når man ser på børn med høje begavelser og voksne med høje begavelser. Hos børn tester man mange og finder at de har anderledes fungerende kognitive processer end deres jævnaldrende. Hos voksne observerer man stort set kun via deres opnåede resultater (Tolan 1994: 134). Det er åbenbart, at en fysiker der forsker i det mest komplekse og abstrakte videnskab der findes er højt begavet, men det samme kan i realiteten være tilfældet for landmanden eller rengøringsdamen, der måske bare har manglet nogle andre evner, eller været i den forkerte sociale omgangskreds som barn, for at kunne præstere de samme resultater. Dette skel mellem selve hjernens processer og de opnåede resultater man kan fremvise, gør at mange højt begavede går og føler sig anderledes, fordi de oplever en anden måde at være og tænke på, end dem de sammenligner sig med. Denne følelse af grundlæggende anderledeshed kan have været der helt fra barnsben, men de højt begavede har i mange tilfælde kun tænkt på det som om de mangler noget, er forkerte eller måske endda psykisk syge (Tolan 1994: 134).

På den ene side viser studier af højt begavede voksne, at der er en positiv korrelation mellem deres høje begavelse og akademiske opnåede resultater samt arbejdsmæssig succes (Pollet & Schnell 2016: 2). På den anden side vider studier af højt begavede voksne også, at der er en højere selvmordsrate (Voracek 2007) og at en høj begavelse kan være knyttet til en kritisk indstilling overfor verden, og dermed også arbejdslivet, hvor man er mindre tilbøjelig til at støtte sig op af positive illusioner (Taylor & Browne 2008).

Armenta (1999) ser på høj begavelse som et identitetsspørgsmål. Hun anvender Erik Erikssons klassiske identitetsteori og trækker på empiriske eksempler med identitetsundersøgelser hos homoseksuelle, hvor identitet har været et meget brugt teoretisk bidrag. Armenta peger på, at identitet og begavethed er meget forskellige men overlappende fænomener (Armenta 1999: 389). Høj begavelse, eller giftedness, er en konstruktion, forstået på den måde at det er en identitet der ikke altid har været der gennem alle kulturer til alle tider (Armenta 1999: 393). De højt begavede mennesker er med til at forme konstruktionen af kategorien begavet, i samspil med det omgivende samfund og det kræver af os, at vi åbent bruge højt begavede mennesker som rollemodeller, der kan være positive aspirationsmål for andre.

Gennem en systematisk litteraturgennemgang viser Rinn & Bishop (2015) nogle udsnit af hvad der er karakteristisk for voksne højt begavede. Noget der karakteriserer højt begavede voksne er, at de kan have komplekse intellektuelle evner, barnagtige følelser, følelsen af at være anderledes, drevet af deres begavelse, følelse af at være overvældede af deres egen kreativitet, introverte, behov for at være alene, søgen efter mening, behov for sandhed, perfektionisme, følelser af at være misforstået,

svært ved at forstå andre, stærk følelse for humør, svært ved autoriteter og stærke moralske overbevisninger (Rinn & Bishop 2015: 221). Af de karakteristika er det kun få, der er blevet udsat for reelle undersøgelser, herunder emotionel følsomhed, intensitet og opfattelser af begavethed (Rinn & Bishop 2015: 222). Mest interessant er det dog, at Rinn & Bishop (2015) finder, at højt begavede voksne var væsentligt mere tilfredse med deres arbejde, sammenlignet med en kontrolgruppe. Grundene til det var blandt andet, at de havde jobs der lå i forlængelse af deres interesser, de kunne udnytte særlige evner og kompetencer, de kunne udtrykke deres talent for kreativ tænkning, at arbejdet var en kilde til glæde og at atmosfæren på deres arbejde var god. Omvendt kan højt begavede have det svært, når deres arbejdsplads ikke er befordrende overfor de krav som højt begavede stiller til arbejdspladsen. Som et resultat heraf ses det, at højt begavede er mest tilfredse med deres arbejdsliv i positioner hvor de enten er ledere eller har en stor grad af autonomi (Rinn & Bishop 2015: 223).

Der er en sammenhæng mellem hvor dygtige ledere opfattes og ledernes intelligens (Antonakis et al.: 2017). Sammenhængen har dog en krølle, den er nemlig ikke lineær, snarere er sammenhængen U-formet. Der er en stor gevinst ved at gå fra en lav intelligenskoefficient til en højere, indtil man når omkring en intelligenskoefficient på omkring 120. Herefter begynder dygtigheden, opfattet af medarbejderne, at dale. Forklaringen skal ses i det lys, at der er færre personer i enderne af IK spektret, hvorfor der vil være færre der vil være tilfredse med de ledere der har de højeste intelligenskoefficienter når spændet mellem leder og medarbejder bliver for stort (Antonakis et al. 2017). Denne logik kan med lidt god vilje overføres til menige arbejdere, der også kan forestilles, at have svært ved, at arbejde sammen med personer med en intelligenskoefficient der ligger langt fra ens egen.

Generelt sker det ofte, at højt begavede mistrives og man er nødt til, at imødekomme de specielle krav som de højt begavede stiller på arbejdspladsen, for dermed at spare omkostninger til sygemeldinger og lignende (Nauta & Corten 2002). Nauta & Corten (2002) har gennem praksis og interviews med medlemmer af Mensa i Holland fundet frem til ni gennemgående træk ved højt begavede voksne, som de går og har problemer med på arbejdet. De ni træk er:

Tabel 2

Hvad arbejdspladsen ser	Hvad den ansatte siger
Mange konflikter med ledelse og autoriteter	Jeg har en stærk retfærdighedssans
Kan ikke lytte til hvad andre siger	Mine ideer bliver ikke forstået, men jeg har som regel ret
Svært ved at placere motiver. Hvad er baggrunden?	Åbenbart er jeg en trussel for mine kolleger
Dårlig tidsstyring, for eksempel til møder	Jeg bliver hele tiden holdt tilbage, det hele går så langsomt
Meget svingende præstationsmønster, uden nogen tydelig årsag	Jeg aner ikke hvad jeg vil, jeg finder det meste interessant
Ikke tydeligt hvor den ansattes optimale position er; beskæftiger sig med mange forskellige områder	Jeg får for lidt anerkendelse, folk kan ikke se hvad jeg er i stand til
Mangler vedholdenhed og disciplin	Jeg bliver nemt distraheret
Svær at nå ind til, ikke social	Jeg er ikke glad for smalltalk
Laver mange forskellige krav til arbejdsmiljø	Jeg kan ikke forstå hvordan folk kan holde ud at arbejde i den larm

Et at problemerne med de højt begavede er, når de ikke er 'diagnosticerede'. De kan gå rundt på en arbejdsplads og i lang tid føle sig udenfor, misforstået og så videre og danne dårlig arbejdsrelationer og arbejdsmønstre der koster en sygemelding eller en fyring i sidste instans. På den måde kan det være omkostningstungt og generende at have en udiagnosticeret højt begavet ansat gående, til gene for resten af virksomheden (Nauta & Corten 2002).

Højt begavede individer har i mange tilfælde lange uddannelser (Persson 2009: 13). Derudover er det kendetegnende, at de ofte søger mod arbejde indenfor teknologi, videnskab og socialt arbejde, men derudover, i mindre grad, også i praktisk arbejde og æstetiske fag. Den entusiasme de højt begavede fremviser i deres arbejdsliv er ikke prangende, med undtagelse af de, der arbejdede som entreprenører og ledere, de var i langt højere grad tilfredse i deres arbejdsliv og var mere produktive (Persson 2009: 13). Der er særlig tre årsager til, at entreprenør- og ledelsesarbejde er tilfredsstillende for de højt begavede; passende udfordringer, frihed og forskellighed i opgavetyper (Persson 2009: 13). De tre årsager ses at være nogle der er tydeligt funderede i den organisatoriske kultur og ikke nogle, som individet selv er herre over. Derfor er det snarere organisationskulturen, der er understøttende for, at de højt begavede trives og har et godt arbejdsliv. Andre mener, at det er op til individet, at blive forberedt og trænet i at kunne skabe sig en karriere.

Blandt nyuddannede kvindelige lærere finder Willard-Holt (2008) at selvom de fleste af dem havde prøvet og haft succes med, andre erhverv, så var lærerhvervet særlig meningsfuldt for dem.

Lærerne mødte dog mest af alt medfølelse og undren når de fortalte, at de havde valgt at læse til lærer, frem for begejstring. Den vedvarende mangel på respekt og agtelse for lærerfaget holder stand og særligt forstår folk ikke, hvorfor højt begavede mennesker dog vil give sig i kast med sådan et foretagende (Willard-Holt 2008).

Problemformulering

Gennem den udarbejdede litteraturgennemgang findes det, at: 1) Der er en problemstilling i og med, at højt begavede mennesker oplever udfordringer på arbejdsmarkedet. 2) Der er meget lidt kvalitativ forskning der forsøger at kaste lys over målgruppen. 3) Der er en kobling mellem mening og arbejdsliv som kræver nøjere undersøgelse. 4) Dermed lyder specialets problemstilling:

"Hvordan skaber højt intellektuelt begavede mennesker mening i deres arbejdsliv?"

Formålet med specialet er dermed, at undersøge hvordan de højt begavede som gruppe oplever og samtidig er medskabere af meningen i deres arbejdsliv. Den smule forskning der findes på området handler primært om hvordan de højt begavede oplever eller kvantitativt angiver hvorledes deres arbejdsliv er meningsfuldt. Jeg vil med specialets perspektiv på selve skabelsen af meningen forsøge at komme et skridt dybere i forståelse af, hvorfor der er store forskelle i oplevelsen af mening i arbejdslivet hos højt begavede mennesker.

Begrebsafklaring

På baggrund af specialets problemformulering findes jeg det relevant, at uddybe følgende begreber.

Højt intellektuelt begavede

I nærværende speciale henviser 'højt intellektuelt begavede' til de mennesker, der ved en kontrolleret intelligencetest, har opnået en score på 131 eller derover, hvilket placerer dem blandt de to procent mest intelligente. Det at være intelligent i sig selv er et omstridt emne, hvor der findes utallige måder at definere hvad en højt begavet person er (Sternberg 2017; Pollet & Schnell 2016). Der findes ligeledes mange forskellige hverdagsforståelser af hvad intelligens er og det er omstridt

hvorvidt man kan tale om intelligens ud fra nogle enkelte og reducerende begreber der ikke fanger alle nuancer. Indenfor den psykologiske forskning, tales der eksempelvis om otte forskellige intelligenser i modellen Cattell-Horn-Carroll, hvor man forsøger at måle på flydende intelligens, krystalliseret intelligens, generel hukommelse og læring, bred visuel hukommelse blandt andre. Dog er der indenfor videnskaben nogenlunde konsensus om at der er en generel intelligens, som lader sig måle og man har fundet at der er en meget høj korrelation på tværs af langt de fleste forskellige intelligens tests. Altså får en person der scorer højt i en intelligens test, det være sig en sproglig også meget sandsynligt en høj score i en matematisk-logisk test (Haier 2017: 2). Der er modbevægelser til det store fokus på IK som målet for hvornår en medarbejder præsterer godt, herunder særligt Daniel Golemans bidrag om følelsesmæssig intelligens. Goleman peger på, at det er langt vigtigere, at have personlige kompetencer som selvbevidsthed, selvregulering, motivation og sociale kompetencer som indføling og sociale færdigheder (Evnen til at fremkalde ønskede reaktioner hos andre) (Goleman 1995). Brugen af tests der måler den generelle kognitive evne, eller Spearman's g, anerkendes dog som værende en af de, eller det mest retvisende måleinstrument for kriterier der definerer intellektuel begavelse (Pollet & Schnell 2016:2).

Ifølge Haier er den brede definition af intelligens indenfor forskningen som følger:

"[Intelligens er] en meget generel mental evne der, blandt andre ting, involverer evnen til at ræsonnere, planlægge, løse problemer, tænke abstrakt, forstå komplekse ideer, lære hurtigt og lære fra erfaringen... Det er ikke bare boglig læring, en smal akademisk evne eller at evner i at tage tests. Snarere reflekterer det en bredere og dybere kapacitet til at forstå vores omgivelser – "følge med", "at forstå meningen med tingene" (Making sense) eller "finde ud af hvad der skal gøres". (Gottfredson 1997a i Haier 2017: 5)(Min oversættelse)

Formuleringen er lavet af Linda Gottfredson, der i mangel af en bare nogenlunde ens og operationel model for intelligens fremsatte en formulering som hun sendte til 131 prominente forskere inden for forskningen af intelligens. De 52 af forskerne er medunderskrivere på definitionen. I specialet anvender jeg primært betegnelsen højt begavede, for læsevenlighedens skyld.

Skabe mening

Det at skabe mening defineres i specialet som den iterative proces som mennesker indgår i, i sociale kontekster, hvori de skaber mening om den verden der omgiver dem. Denne forståelse er inspireret af en symbolsk interaktionistisk videnskabsteoretisk ramme samt det teoretiske perspektiv sensemaking. Jeg vil udfolde både det videnskabsteoretiske og teoretiske grundlag i de respektive afsnit senere i specialet.

Arbejdsliv

Arbejdslivet anses i specialet for at være det primære lønarbejde man udfører på arbejdsmarkedet.

Ambition

Ambitionen i nærværende speciale er, at forsøge at *forstå* hvordan de højt intellektuelt begavede mennesker skaber mening i deres arbejdsliv. Dette gøres med baggrund i, at jeg i specialet anlægger en symbolsk interaktionistisk perspektiv på problemstillingen, som jeg vil udfolde i det følgende afsnit. Levin & Trost (2005:131) peger på, at forklaring ikke er et gyldigt formål i en symbolsk interaktionistisk ramme. Man kan søge at forstå menneskers forestillingsverdener, mens det på den anden side er problematisk at antage at det er muligt at forklare kausale forbindelser i denne ramme.

Kapitel 2: Videnskabsteori

Symbolisk interaktionisme

Jeg vil i specialet, som nævnt, besvare den frembragte problemformulering gennem en kvalitativ interviewundersøgelse i et symbolsk interaktionistisk perspektiv. Det er i sig selv en uskik at kalde en så forskelligartet og uens gren af videnskaben, som den symbolske interaktionisme, under et fælles navn. For at komme denne ugering til gode vil jeg i det følgende uddybe hvad jeg mener og har fokus på, når jeg udtaler mig om den symbolske interaktionisme i specialet.

Den symbolske interaktionisme bygger på flere videnskabsteoretiske retninger, herunder primært den pragmatiske og den socialkonstruktivistiske tilgang. Det pragmatiske islæt i den symbolske interaktionisme ses særligt i forholdet til teori. Teori skal, i den symbolske interaktionisme, være forankret i virkeligheden og ikke flyve frit rundt som adskilte dele af den videnskabelige praksis. Det socialkonstruktivistiske islæt ses i det grundlæggende fokus på sociale interaktioner.

George Herbert Mead anses som en forløber for den symbolske interaktionisme, særligt med udgivelsen af han hovedværk *Minds, self and society*. Mead reagerer på den fremtrædende behaviorisme, særligt fremsat af James Watson, som han følte overså vigtige sociale forhold. Mead deler selvet op i to grundlæggende dele – teoretiske konstruktioner. Der er det handlende *jeg (i)* og det mere passive *mig (me)* som opsamler de minder og oplevelser som individet har haft gennem sit liv. Jeg'et er spontant og handler frit, dog med input fra mig'et, der holder det tilbage og ændrer handleretninger (Levin & Trost 2005: 110). Her er det væsentligt, at nævne at selvet kun findes i interaktion med andre. Selvet kan ikke forstås som en isoleret enhed der er uafhængig af dets omverden. Ligeledes skal det forstås, at selvet aldrig er statisk, det er altid i en proces, hvorfor man ikke med rette kan beskrive det i statiske termer, uden at miste nuancer, dersom selvet konstant er under udvikling i de sociale relationer det indgår (Levin & Trost 2005: 111). Det er særlig væsentligt, indenfor symbolsk interaktionisme, og i relation til gruppen i fokus i nærværende speciale, at man ikke kan trække faste skillelinjer mellem sindet eller menneskers forestillingsverden på den ene side og den objektive verden udenfor individet på den anden. Det samme gælder for skillelinjer mellem vores intelligens og vores selv. I samme tråd kan man ikke tale om et samfund uden mennesker eller mennesker uden samfund. Vi er altid selv med intelligens og intelligens med selv, på en gang og samme tid (Levin & Trost 2005: 111).

Interaktion, eller samhandlen beskriver Mead som et 'triadisk system'. Det triadiske system består af tre dele, som navnet antyder, handling – perception – tolkning. Der sker altså det, i interaktion mennesker imellem, at nogen først *handler*, det kan være at en person siger "goddag". Næste trin i det triadiske system vil være, at en af aktørerne i interaktionen *perciperer*, eller opfatter, hvad der menes med denne hilsen. Afhængig af kontekst og kulturelle kodninger kan personen afkode, om det er en venlig hilsen, en fjendtlig hilsen eller noget helt tredje. Afhængig af perceptionen så *tolker* modtageren af symbolet i forhold til dennes forståelse af situationen og handler på baggrund af den viden. På samme måde modtager den første part i kommunikationen et retursvar fra den første modtager og kommunikationen fortsætter med kontinuerlige triadiske kæder. Det samme kan siges at foregå, når vi "taler med os selv". Her gør man sig selv til det objekt man taler med og tænkningen bliver på den måde til en handling. Når vi tænker er det altid i nuet, selvom vi tænker tilbage og prøver at huske tidligere erfaringer. Vi tolker på det der er sket tidligere og selvom der kan være nogenlunde objektive beviser på at ting er sket, så kan vi i realiteten aldrig være sikre, da hukommelsen altid oversættes i den situation den bliver anvendt (Levin & Trost 2005: 111-113).

I relationen til hukommelsen er det værd at bemærke, at de udførte interviews beskæftiger sig meget med retrospektiv tilbageskuen på informanternes karriere, der varierer i længde. Med baggrund i de udfordringer der ligger i dette er det valgt, at anvende tidslinjer som støtte i interviews, for at kunne holde fokus bedre på tidligere begivenheder og nylige, dette vil jeg komme nærmere ind på i metodeafsnittet. For også at imødekomme udfordringen med, at huske præcist er det forsøgt, at spørge ind til præcise situationer, hvor informanterne gjorde bestemte ting, hvem de gjorde det med, hvad der skete og så videre (Levin & Trost 2005: 114).

Symboler er grundlæggende i den symbolske interaktionisme, som navnet også tydeligt antyder. Mead peger på, at alle symboler er *bærere af mening*, for uden mening tilknyttet ville de ikke være symboler. Symboler er også *signifikante*, ellers er de bare tilfældige. Dette betyder konkret, at både afsender af et symbol som modtageren skal mene nogenlunde det samme, mens det også skal være båret af hensigt, før det kan være et symbol (Levin & Trost 2005: 114). Symboler betyder i en ideel tilstand det samme for både afsender og modtager, men der er aldrig to mennesker der har præcis den samme definition af et begreb eller et symbol. Der vil altid være små nuanceforskelle eller i nogle tilfælde helt forskellige forståelser. Sproget er trods alt socialt konstrueret og det vil dermed altid være dynamisk og således er symbolerne det også. I interaktionen med andre indoptager vi symboler gennem *mig'et* og formidler dem videre med *jeg'et* (Levin & Trost 2005: 114).

I forholdet til andre mennesker bruger man særligt begreberne *signifikante* og *generaliserede* andre indenfor den symbolske interaktionistiske tradition. Særlig relevant i specialet er den generaliserede anden, som henviser til det omgivende samfund eller enkelte sociale grupper (Levin & Trost 2005: 119). Den generaliserede anden ses på sin vis som en måde individer ser på dem selv, gennem meninger, holdninger og normer i samfundet, som individet så selv optager og internaliserer. Den generaliserede anden er så at sige de briller individet ser på sig selv med.

Symbolsk interaktionisme består af fem grundlæggende elementer (Levin & Trost 2005); *definitionen af situationen (Thomas teoremet), al samhandlen er social, vi interagerer ved hjælp af symboler, vi er aktive, vi befinder os i nuet.*

At vi befinder os i situationen bygger på Thomas-teoremet, der handler om at; "Hvis mennesker definerer situationen som virkelig, så er den virkelig i sine konsekvenser". Rent praktisk betyder dette, at man som individ handler ud fra hvordan man selv opfatter en situation, hvorfor det netop er det, der er virkeligt for én selv. Altså bygger den symbolske interaktionisme på en subjektivitetsforståelse hos individet, hvilket gør, at man ved hjælp af analyse kan udlede, hvordan individet har forstået en given hændelse (Levin & Trost 2005: 107).

Den symbolsk interaktionisme som perspektiv betyder en betoning af det der sker i den sociale virkelighed, *al samhandlen er social*, frem for generelle principper eller abstrakte ideer. Vi spejler os i andre, det som George Cooley kalder "the looking-glass self" og vores selvfølelse er afhængig af hvordan vi tolker det vi tror andre ser når de ser os. Desuden betyder valget af perspektiv, at vores subjektive erfaringer bygger på vores akkumulerede erfaringer og dermed ikke på statiske egenskaber, ting udenfor os selv eller personlighedselementer – herunder intelligens. Intelligens er altså ikke noget man som sådan besidder som individ, men en erfaret idé om, at man er intelligent. Intelligens kan ses som et iboende karaktertræk, men i et symbolsk interaktionsperspektiv ses dette også som det, at man netop har været til en prøve, for at blive en del af en klub der kun godtager de to procent mest intelligente, hvorfor dette udgør en konkret erfaring hos individerne – af at være blandt de to procent mest intelligente.

Det at vi *interagerer ved hjælp af symboler* betoner, at gestikulering og generel fremtoning bærer en bestemt mening som vi og andre kan tolke på (Levin & Trost 2005: 108). Bestemte ord, gestikuleringer og handlinger har bestemte symbolske meninger, som er afhængige af den definition vi laver af situationen.

I tråd med det ovenstående om intelligens er det væsentligt, at man i en symbolsk interaktionistisk ramme handler og man ikke bare ér. Man er ikke intelligent, men man kan fremstille sig eller handle intelligent eller uintelligent. Dette gør, at fokus er mere på processer end på egenskaber ved det enkelte menneske.

Valget af symbolsk interaktionisme bibringer også et fokus på *nuet*, altså det, at man ser på hvad der sker nu og ikke hvad der historisk er sket.

Adaptiv forskningsproces

Specialet antager ikke en ren deduktiv form, fra teori til empiri eller en ren induktiv form, fra empiri til teori. Snarere søger jeg i specialet, at overkomme dette skel mellem deduktion og induktion, ved hjælp af den adaptive teoretiske tilgang (Layder 1998). Den adaptive tilgang har øje for, at både ontologiske og epistemologiske perspektiver kan rumme subjektive såvel som objektive strukturer. Den er ligeledes fleksibel, forstået på den måde, at den trækker på såvel grounded theory samt rationalisme, mens den samtidig ikke lægger sig fast på de enkelte tilganges ret stramme ontologiske og epistemologiske forudsætninger (Layder 1998).

Man kan enten vælge, at anvende adaptiv instrumentelt eller man kan bruge det som inspiration i en mere anarkistisk og kreativ tilgang (Jacobsen 2012: 261). Jeg har valgt, at anvende inspirationen fra den adaptive tilgang til, at have et friere og mere kreativt perspektiv i specialet. Netop denne kreative tilgang, samt en vekselvirkning mellem teori og empiri, deduktion og induktion er særlig gavnlig, til at skabe en dybere indsigt i feltet og dermed en mere præcis af virkelige forhold (Layder 1998: 27).

Valget af den adaptive tilgang beror også på den præmis, at der ikke forelægger ret meget foregående forskning og teori på området, hvorfor en deduktiv tilgang ikke ville være realistisk. Det er derfor væsentligt at jeg med den adaptive tilgang, kan sammensætte teorier og lade dem blive påvirket af min empiri. Fremgangsmåden er derfor ikke rigid, men rummer plads til, at være kreativ og være åben for at finde interessante forståelser i det empiriske materiale.

Kapitel 3: Teori

I det følgende kapitel vil jeg forsøge at skabe en ramme gennem hvilken jeg vil analysere min empiri med. Men først er det væsentligt at påpege, at jeg i specialet anvender de teoretiske begreber som orienterende begreber (Layder 1998), jf. afsnittet og adaptiv forskningsproces. Orienterende begreber kan være både teoretiske og ikke teoretiske begreber der bliver modificeret og tilpasset den enkelte undersøgelse (Layder 1998). De orienterende begreber anvendes, til at belyse specialets forskningsspørgsmål.

Kamp (2011) peger på, at der særligt er tre perspektiver der er væsentlige, at inddrage i en belysning af mening i arbejdslivet. *Et styringsperspektiv, et kritisk perspektiv og et transformativt perspektiv.* I et *styringsperspektiv* har ledelse af medarbejdere fokus. Man trækker blandt andet på positiv psykologi, for at vise hvad en leder kan gøre for at skabe mening for sine medarbejdere og på den måde lede dem (Kamp 2011: 9). I det kritiske perspektiv bruges særligt mangel på mening i arbejdet som en kritik af rationalisering i arbejdslivet og kontrol af medarbejdere (Kamp 2011: 9). Det transformative perspektiv sætter særligt subjektets tilskrivning af mening i fokus, sammen med de samfundsmæssige dynamikker der er med til at skabe rammen omkring den proces der foregår (Kamp 2011: 19). Med den transformative tilgang kan man åbne op for spørgsmål der handler om hvordan mening i arbejdet forandres, genskabes og forhandles.

For at kunne undersøge meningen i arbejdslivet hos højt begavede har jeg derfor valgt at tage gøre brug af dele af det teoretisk apparat der findes i *sensemakingperspektivet*, der ifølge Kamp (2011) er en del af det transformative perspektiv på mening i arbejdet. Det vil jeg supplere med Goffmans begrebsapparat i relation til *stigma* samt et bidrag fra Burke og Stets' identitetsteori. Både Goffman og Burke og Stets har relationer til den symbolske interaktionisme og jeg anser begge for at være teoretiske bidrag, der går under det transformative perspektiv som Kamp (2011) beskriver. Fra *sensemakingperspektivet* trækkes der primært på Karl Weicks begrebsapparat (1995), Sandberg & Tsoukas' (2014), Asik-Dizdar & Esen (2005) og bidrag fra Sveningsson & Alvesson (2003).

Sensemaking

Sensemaking handler grundlæggende om at skabe mening i situationer hvor meningen er forsvundet og der dermed er behov for, at blive stykket en ny mening sammen. Jeg kan i specialet anvende teorierne om sensemaking til, at komme nærmere de højt begavede individers meningsskabende processer.

Sensemaking er ikke fortolkning, men sensemaking er en proces der opstår inden fortolkningen starter. Vi fosøger gennem sensemakingprocesser, at opnå klarhed og en rationel forståelse af vores omverden, når vi møder ting der er uforståelige (Hammer & Høpner 2014: 102). Når et individ oplever en situation der ikke giver mening, er individet selv nødt til, at redefinere en problematisk situation, og definere det som værende et problem. Weick beskriver det således: *"In order to convert a problematic situation to a problem a practitioner must do at certain kind of work. He must sense of an uncertain situation that initially makes no sense."* (Weick 1995: 9). Vi er nødt til at skabe en ramme og kontekst for den situation vi står overfor for at vi kan forstå situationen, som et problem, og finde en løsning.

Sensemaking kan forstås som en form for forklarende proces. Indenfor sensemaking tales der traditionelt set om, at der er et sæt af syv karakteristika, der gør, at sensemaking adskiller sig fra andre forklarende processer (Weick 1995:17). Disse syv er følgende; *identitet, retrospektivt, enactment, social, igangværende, fokuseret på udvundne tegn, drevet af plausibilitet over præcision*.

De syv karakteristika skal ikke i sig selv ses som analyseværktøjer der uden videre bare skal appliceres i et empirisk datasæt, snarere er de en grov skitse over hvordan sensemaking processer virker og ikke virker. Weick kalder de syv karakteristika for et sæt af råmaterialer til brug i disciplineret fantasi (Weick 1995: 18).

Identitet er grundlæggende i sensemaking. Sensemaking har nemlig sin begyndelse hos en sensemaker (Weick 1995: 18). Det er dog lidt en tilsnigelse at kalde det for *en* sensemaker, for som Weick påpeger, med reference til George Herbert Mead, så er et individ aldrig kun en identitet, snarere er et individ bestående af et råd eller et parlament af talrige identiteter, der indbyrdes kæmper om at være toneangivende. Med andre ord kan man også sige, at et individ er en typificeret diskursiv konstruktion (Weick 1995: 18). Konstruktionen og redefinitionen af det diskursive selv foregår i interaktionen med andre og dermed bliver identiteten eller rettere identiteterne konstant udfordret og ændret (Weick 1995: 20).

Der er grundlæggende tre behov, der gør, at processerne opretholder og udvikler individets foranderlige selvforståelse:

1. Behovet for selvforbedring - Søgen efter og opretholdelsen af en positiv kognitiv selvfølelse.
2. Motivet om tiltro til egne evner - Ønsket om at opfatte sig selv som kompetent.
3. Behovet for selvkonsistens - Ønsket om at opleve kontinuitet og sammenhæng.

Weick peger på, at det er den vedvarende proces, drevet af de tre behov, der påvirker den individuelle sensemaking (Weick 1995: 20).

Weick trækker på Charles Cooleys tanke om et "looking-glass self", der beror på tanken om at vores følelser af stolthed og skam i høj grad formes af hvad vi forestiller os at andre mennesker tænker om os. Eksempelvis kan man forestille sig, at man ville blive flov eller skamme sig over at gøre ting der umiddelbart ikke synes intelligente overfor en person der af os opfattes som værende meget intelligent. Identitetsbegrebet rummer flere nuancer, herunder rolle-, social- og personidentitet, som jeg vil udfolde i et følgende afsnit.

Det andet og mest særegne karakteristika ved sensemaking er at det altid er at det er *retrospektivt*. Det retrospektive element i sensemaking bygger på Schutz' tanker om "meningsfyldt oplevet erfaring" og den tanke, at man altid kun kan vide hvad det er de gør efter de faktisk har gjort). Man kan sætte det på spidsen og sige, at den hjerneaktivitet der gør, at vi oplever noget som en af vores sanser har frembragt altid er bagud, altså ser den retrospektivt på en hændelse der allerede er passeret - med fornemmelsen af, at det sker i øjeblikket. Vi lever altså i en forsinket oplevelsesverden, let forskudt fra den "virkelige" verden udenfor (Weick 1995: 24).

Når man retter sin opmærksomhed mod noget der allerede er sket, så sker selve fokuseringen mod det punkt i fortiden med hvad Weick kalder en lyskegle der går fra det punkt man befinder sig på mod punktet i fortiden. På denne måde sker der en oplysning af ting mellem de to punkter, som kommer til at være afgørende for, hvad det er man endeligt oplever. Desuden vil tilbageskuerens øjeblikkelige følelsesmæssige tilstand, igangværende projekter, blandt andet, påvirke det man får øje på (Weick 1995: 25). Retrospektiv sensemaking er altså en aktivitet, hvor det er vigtigt, at have for øje, at mange forskellige aspekter kan spille ind og påvirke den refleksion der finder sted (Weick 1995: 25). Det er altså ikke et problem, at der ikke er nok betydninger at tage af, men snarere at der er et væld af betydninger og det er problematisk at vælge mellem dem (Weick 1995: 26). For at overkomme problemet med at vælge har man brug for værdier, prioriteringer og klarhed om præferencer, for at kunne vælge de projekter der er vigtigst (Weick 1995: 27).

Enactment er det, at vi ikke er passive individer der tilfældigt kastes rundt i omgivelser som vi ikke har indflydelse på. Vi er selv med til, at skabe, eller enacte, i de situationer vi også selv udvælger som dem vi vælger at handle i. I et arbejdsliv vælger man hvilke situationer man vil handle i, det kan være i frokostpausen, hvor man indleder en snak om emner der er interessante for en selv. Kollegerne responderer så og på den måde er man med til at medskabe den situation man er en del af (Hammer

& Høpner 2014: 112). Enactment relaterer sig til Meads begreb, indenfor den symbolske interaktionisme, der hedder jeg 'et, som er aktivt og handlende.

Sensemaking foregår aldrig alene. De foregår altid i *sociale* relationer og dermed i samspil med andre (Hammer & Høpner 2014: 95). Vi interagerer både verbalt og nonverbalt når vi skal skabe mening. Når man sidder ved frokostbordet ser man på de andre, deres reaktioner, hvad de siger og danner ud fra det, mening i situationen. Vi interagerer på samme måde også med den forestillede anden, jævnfør "The looking-glass self", og vurderer hvordan andre mon vil skabe mening med det der sker i situationen. Sensemaking er dermed ikke udelukkende en kognitiv proces, hvor den enkelte prøver, at skabe mening i situationer, der indgår en stor grad af kommunikation, for at man kan skabe mening (Hammer & Høpner 2014: 97).

Sensemaking er altid *igangværende*, slutter aldrig og starter aldrig. Vi er altid kastet ind i verden og de vilkår der er omkring os i den tid vi lever i og det sted vi opholder os og de politiske, institutionelle, religiøse og kulturelle påvirkninger der følger med (Weick 1995). Vi er kastet ud og vi er tvunget til at handle. Det at handle er jo som bekendt en handling i sig selv. Men vi har altid muligheden for at handle og gøre noget i den situation vi befinder os i. Situationen kan være en leder der giver os en kritik foran vores kolleger, vi har muligheden for at handle, vi har ikke tid til at overveje situationen, vi er nødt til at handle med det samme. Vi ved heller ikke hvad der sker hvis vi råber chefen tilbage i hovedet, hvordan vil de andre på kontoret reagere? Vi har kun fragmentarisk overblik over situationen og vi tolker situationen ud fra vores hukommelse, husker chefen det samme? Det er først når situationen er overstået, at vi kan se tilbage og sætte det ind i en logisk ramme (Hammer & Høpner 2014: 106-108).

Processerne er *fokuserede på udvundne tegn*. Når vi møder verden i de enkelte situationer vi er en del af, så fremstår den i grundformen ekstremt meningsløs og kompleks. Gennem erfaringen danner vi os forestillinger om, hvad det er der foregår i den enkelte situation (Hammer & Høpner 2014: 103). På den måde relaterer begrebet om udvundne tegn sig til Meads begreb om mig 'et, der ligeledes optager og definerer identiteten. Når vi går inde i et lokale på en arbejdsplads ser vi en masse tegn og udvælger og forstørre mange af dem. På den måde kan vi skabe mening i situationen, ser chefen sur ud, griner folk, er der en ekstern konsulent i lokalet, betyder det noget? Og så videre. Vi er nødt til at udvælge ledetråde og dette gøres selvfølgelig ubevidst, hele tiden, altid, som mennesker er det noget der foregår for os, helt automatisk (Hammer & Høpner 2014: 104). Hvis vi træder ind i et rum med et bestemt fokus, måske har vi overhørt, at ledelsen taler om at afskedige nogle medarbejdere, så vil det påvirke vores filter og når vi får en mail fra lederen vil den første tanke måske være om det

er nu vi får besked om fyringen, selvom det måske kan være noget meget mere harmløst. Ledetrådene kan ende med at blive selvopfyldende profetier, fordi vi handler ud fra de forhåndenværende ledetråde (Hammer & Høpner 2014: 105). Hvis man har overhørt chefen tale om afskedigelse kan man begynde at opleve en større frygt for at det er en selv der ryger næste gang. Derfor handler man forsigtigt, tager sig i agt og bliver måske hæmmet i sit arbejde, hvorfor man underpræsterer og til sidst faktisk ender med at blive fyret.

I den meningsskabende proces opfanger individerne tegn, og de laver tolkninger på baggrund af tegnene. De tolkninger individer laver er ikke den endegyldige sandhed, de er *sandsynlige muligheder snarere end præcise* (Weick 1995: 57). Et individ har ikke behov for, og kan umuligt skaffe, det sande billede af virkeligheden, for at kunne skabe mening. Det er utopisk og unødvendigt mener Weick (1995). Hvis vi skulle gå i et arbejdsliv og samle alle informationer om alting hele tiden ville alt gå i stå, vi er nødt til, at arbejde ud fra sandsynlige forklaringer. Vi har derfor brug for myter, historier, fabler og andre symboler, der kan virke som forståelsesrammer for os og gøre virkeligheden simplere (Hammer & Høpner 2014: 112).

Ud over de syv grundlæggende elementer i meningsskabende processer er *episoder væsentligt at nævne*. En episode kan f.eks. være en fusion mellem to virksomheder eller at få en leder. Sensemaking bliver sat i gang, som følge af et nedbrud i episoderne i aktørernes forståelse af en bestemt begivenhed. Dette nedbrud tvinger aktørerne til, retrospektivt, at genskabe den tabte mening (Sandberg & Tsoukas 2014: 12). Sandberg & Tsoukas (2014: 12) viser, hvilke begivenheder der starter sensemaking, hvilke processer af sensemaking der kan opstå, hvilket resultat der kommer af sensemaking og hvilke faktorer der har indflydelse på sensemaking:

Tabel 3

Begivenheder der starter sensemaking	Processer af sensemaking	Outcome af sensemaking	Faktorer der har indflydelse på sensemaking
Store planlagte begivenheder	Skabelse (creation)	Genoprettet mening	Kontekst
Store uplanlagte begivenheder	Fortolkning	Genoprettet handling	Sprog
Mindre planlagte begivenheder	Enactment	Non-sense	Identitet
Mindre uplanlagte begivenheder		Ingen genoprettet handling	Kognitive rammer
Hybrider af begivenheder			Følelser
			Politik
			Teknologi

Store planlagte begivenheder kan være strategiske omrokninger i organisationer, større forandringsprocesser, sammenlægninger af organisationer og så videre. *Større uplanlagte begivenheder* kan være større kriser, som når en større virksomhed uden varsel går konkurs, finanskriser og lignende. *Mindre planlagte begivenheder* beskrives ofte som møder, hvor flere individer skal finde en mening om en given vej frem, sammen. *Mindre uplanlagte begivenheder* sker oftere end store uplanlagte begivenheder og kan være episoder, hvor to medarbejdere i en organisation er uenige om en opgaves løsning, en fyring af en kollega eller lignende. Hybrider er hvor flere begivenheder af forskellige art på samme tid sætter gang i sensemaking (Sandberg & Tsoukas: 13-14).

Genskabelsen af mening sker gennem bestemte *processer* (Sandberg & Tsoukas 2014: 14). Sandberg & Tsoukas (2014) peger særligt på tre processer; skabelse (creation) tolkning og enactment. De tre processer har sine egne kendetegn men går også på tværs af hinanden. Skabelsen involverer at sætte ting i parentes, bemærke særlig detaljer og at udvinde tegn fra den givne episode hvor man prøver at skabe et overblik over eller et billede af situationen. Herefter begynder tolkningsprocessen, hvor individet uddyber den indledende mening der opstod i skabelsesprocessen og gennem narrativer skaber en mere sammenhængende forståelse af hvad det lige var der foregik i episoden. Den tredje proces er hvor individet handler, eller enacter, på den mening der er blevet skabt gennem de to foregående processer. Da denne mening endnu ikke nødvendigvis er fuldendt starter processerne gerne forfra, for igen at danne en mere fuldendt mening i episoden (Sandberg & Tsoukas 2014: 14).

Genskabelsen af mening fører til et *outcome* der enten består af genoprettet mening, genoprettet handling, meningsløshed eller ingen genoprettet handling (Sandberg & Tsoukas 2014: 14).

Der er flere *faktorer der har indflydelse på sensemakingprocessen*; kontekst, sprog, identitet, kognitive rammenetværk, følelser, politik og teknologi (Sandberg & Tsoukas 2014: 12). I nærværende speciale vil særligt identiteten blive behandlet dybdegående. Sensemakingprocessen starter som nævnt med en sensemaker der besidder et parlament af identiteter som på skift får plads og kommer i baggrunden. Identiteten er særlig relevant i specialet, da den gruppe der undersøges må antages netop at dele nogle elementer i deres grundlæggende identitet, som kan være med til, at påvirke alle de underliggende identiteter, jævnfør Burke & Stets.

Gennem dynamiske sensemakingprocesser, specifikt *jobcrafting*, flytter individer grænserne for deres arbejde, de omdefinerer det og former det, så det er i bedre overensstemmelse med deres identitet og selvforståelse. På den måde opnår individer en større grad af mening i arbejdet, ved at

være med til, proaktivt at skabe sine egne rammer og få en fornemmelse af at være i kontrol (Asik-Dizdar & Esen 2005).

For at man kan skabe mening skal der foreligge en ramme, en ledetråd og en forbindelse mellem de to (Weick 1995: 110). Rammen kan være en tidligere socialiseret forståelse som individet bærer på. Den kan også bestå af bestemte ideologier, taget-for-givetheder, paradigmer, handleteorier, traditioner og historier. Ledetråden er de ting individet opfatter i de enkelte situationer. Når vi er i stand til, at skabe forbindelsen mellem rammen og ledetråden er det, at der skabes mening i situationen (Hammer & Høpner 2014: 127-128).

Identitetsteori

Identitet er en vigtig brik for individer, når de skal forstå og handle i deres omgivelser (Lepisto et al. 2015: 12). Brown (2015: 32) peger på, at den traditionelle sensemakingteori har beskæftiget sig primært med hvordan individerne danner mening med deres eksterne omgivelser, snarere end deres indre verden. I samme dur peger Murphy (2015: 206) på, at det kan styrke en analyse af sensemakingprocesser, at inddrage anden identitetsteori, da fokuset i sensemakingparadigmet er mangelfuldt på dette emne. Med de to punkter in mente har jeg valgt, at supplere det identitetsteoretiske bidrag fra sensemakingparadigmet med tanker fra Burke & Stets identitetsteori (2009). Både sensemaking og identitetsteoriene i specialet bygger på en symbolsk interaktionistisk forståelse og ligger sig dermed i forlængelse af det videnskabsteoretiske perspektiv. Burke & Stets (2009) har et stort sammenhængende teoriapparat der beskriver funktionerne og processerne der udgør identiteter. Jeg vil i specialet udvælge nogle få elementer fra Burke & Stets der særligt kan gå ind og supplere sensemakingteoriene. De elementer jeg vil bringe ind er *rolleidentitet*, *socialidentitet* og *personidentitet*.

Rolleidentiteten knytter sig til de meninger som individet har internaliseret omkring en rolle i samfundet – lærer, programmør, ingeniør eller lignende. Indenfor den symbolske interaktionisme har rolleidentiteter ofte været hovedfokus, dersom det var her man kunne se hvordan individer udspillede forskellige roller i interaktion med andre (Burke & Stets 2009: 113). Roller giver struktur og mening til identiteter og til bestemte situationer. Når man er politimand udfører man for eksempel den rolle i en situation hvor en butikstyv stjæler i en butik, hvor man befinder sig. Rolleidentiteten indeholder et sæt af forventninger. Der forventes af en politimand at denne er aktivt handlende, retfærdig og i stand til at håndtere situationen. Omvendt forventes det af en butiksassistent, at man skal være høflig, arbejde hurtigt og ikke gøre modstand i tilfælde af et butiksrøveri. Vi lærer disse

forventninger gennem socialisering med venner, familie, kolleger, medierne og andre indtil de bliver naturlige for os (Burke & Stets 2009: 114).

Når et individ får positiv bekræftelse på sin rolleidentitet styrkes individets kompetencefølelse – følelsen af at have evner og styrker. Rolleidentiteten adskiller sig fra person- og social-identiteterne ved, at man kun indtager rolleidentiteter i bestemte situationer hvor den er passende. Eksempelvis er man ikke politimand altid, hele tiden, men man kan godt i civile ærinder slå rollen som politimand til og fra derefter. Den sociale identitet, eksempelvis Mensa-medlemsskabet, og personidentiteten, de unikke egenskaber der udgør individet, går på tværs af alle situationer og roller.

Den sociale identitet handler om at være en del af en gruppe og opfatte sig som dette (Burke & Stets 2009) – eksempelvis Mensa. En social gruppe defineres ved, at den består af et sæt af individer, der på en eller anden måde er enige om, at de er medlem af denne gruppe, både formelt og uformelt. Gennem de sociale relationer omkring en gruppe formes ideer om hvad det vil sige at være medlem af gruppen eller *ingroup*. Omvendt formes også ideer om hvad der adskiller os fra dem og sætter en grænse mellem at være *ingroup* og *outgroup* – altså ikke medlem af den sociale gruppe. I kernen af den sociale gruppe er hvad man kan kalde gruppens *prototype*. Prototypen er hvad det ideelle gruppemedlem er. Den er en samling af stereotypiske fortællinger om hvad det vil sige at være medlem af netop denne sociale gruppe (Burke & Stets 118-119). Prototypen indeholder et sæt af opfattelser, attituder, følelser og opførsel. Gruppemedlemmer ser ikke sig selv som prototypiske, dersom idealet i gruppen ofte er hypotetisk og urealistisk. Når gruppemedlemmer alligevel ender med at se sig som kropsliggørelsen af en ingroup prototype, så er der sket en *depersonalisering*. Når individer ikke ser dem selv som unikke individer, men snarere som et prototypisk gruppemedlem, tager de gruppens identitet på dem selv (Burke & Stets 2009: 119). Minimalgruppe-eksperimenter indenfor socialidentitetsteori har vist, at det er nok, for et individ at blive kategoriseret som et medlem af en gruppe, for at individet kan begynde at identificere med denne gruppe (Burke & Stets 2009: 119). Der er to særlig væsentlige grunde til at blive medlem af sociale grupper; *selvforbedring* og *usikkerhedsreduktion*. Selvforbedring handler om, at gå ind i grupper, der kan være med til at styrke selvets fremstilling, mens usikkerhedsreduktion handler om, at gøre ens omkringliggende miljø mere forudsigeligt. Når et individ får positiv bekræftelse på sin socialidentitet styrkes individets selvværd – følelsen af at have en værdi for andre.

Personidentiteten er det der gør individet unikt, eller i hvert fald ser sig selv som værende et unikt autonomt individ. Det der afgør ens handlinger er ens egne unikke mål, fremfor de mål som ens gruppe eller rolle fremsætter (Burke & Stets 2009: 124). Personidentiteten og den sociale identitet

udelukker hinanden i de enkelte situationer, mens man skifter mellem dem fra situation til situation. Personidentiteten er skabt gennem internaliseringen af tilstedeværende kulturelle karakteristika og er til for, at definere individet som unikt (Burke & Stets 2009: 125). Karakteristika kan være; hvor dominerende, kontrollerende, moralsk eller hvad en person værdsætter i livet (Burke & Stets 2009: 125). Personidentiteten er stærkt kædet sammen med autenticitetsbegrebet, der har vundet indpas i socialpsykologien. Når et individ får positiv bekræftelse på sin personidentitet styrkes individets autenticitetsfølelse – følelsen af at være et unikt og selvstændigt individ.

Hvordan man ser sig selv, for eksempel som højt begavet, har stor indflydelse på hvilke roller og sociale grupper man forsøger at blive en del af. Hvis man opfatter sig selv som højt begavet vil det være mere nærliggende, at vælge professioner, roller og sociale grupper, der stemmer overens med det selvbillede man har som højt begavet (Burke & Stets 2009: 126).

Identitetsarbejde

Sveningsson & Alvesson (2003: 1190) argumenterer for, at man i undersøgelser af identitetsarbejde forsøger, at gå åbent til værks og spørge mennesker om, hvorvidt de identificerer/ikke-identificerer sig med deres respektive organisationer og sociale grupper. De definerer identitetsarbejde som værende "*people being engaged in forming, repairing, maintaining, strengthening or revising the constructions that are productive of a sense of coherence and distinctiveness*" (Sveningsson & Alvesson 2003: 1165).

Kreiner et al. (2006: 1032) peger på, at der er et væld af måder hvorpå individet kan udføre identitetsarbejde. Selv fokuserer Kreiner et al. (2006) på den spænding der opstår når individet skal finde ud af "hvem er jeg?" mens man er situeret i en organisatorisk kontekst hvor det tilsvarende spørgsmål "Hvem er vi?" samtidig skal forhandles. Denne spænding mellem det individuelle ønske om en sammenhængende identitet overfor en organisatoriske identitet er fokus for Kreiner et al. (2006).

Watson (2009) mener, at begrebet identitet har et potentiale til at forene to, i mange tilfælde, modstridende poler, den ene værende individets muligheder for agens, valg og at skabe sig selv hvor den anden er historiske, kulturelle og sociale indflydelser på individers identiteter. Han peger på, at organisationer og særligt mellemledere i organisationer er særlig relevante i forhold til at undersøge identitetsarbejde. Den særlige position over de ansatte og under ledelsen placerer mellemledere i situationer hvor de både skal være overordnet og underordnet og dermed i et krydsfelt, hvor deres

identitet igen og igen skal tilpasses. Det er dog væsentligt, ikke kun at fokusere på identitetsarbejdet på arbejdspladsen, dersom man dermed overser "det hele menneske" (Watson 2009: 426) der også skabes i privatlivet og i andre sociale omgivelser.

Ifølge Watson (2009) er identitetsarbejde som følger:

"The mutually constitutive process in which people strive to shape a relatively coherent and distinctive notion of personal self-identity and struggle to come to terms with and, within limits, to influence the various social identities which pertain to them in the various milieux in which they live their lives"
(Watson 2008a: 129)

Watson (2009) peger på, at selv-identiteten er et element i den interne del af identiteten. Selv-identiteten er individets egen forståelse af hvem og hvad de er. Her trækker Watson på både Giddens og Sennet, der begge mener, at dette behov er større i samfundet i dag, end nogensinde før. Det enkelte menneske kan dog ikke stå alene og er nødt til at relatere sig til verden udenfor og dermed kulturelle, diskursive og institutionelle forståelser af hvem eller hvad man kan være. Mennesker trækker på de narrativer der ligger tilgængelig udenfor dem selv og internaliserer dem i det der så bliver til 'indadvendt' identitetsarbejde. Sondringen mellem indadvendt identitetsarbejde og eksterne sociale identiteter er en analytisk sontring (Watson 2009: 431-432).

Stigma

Stigma har sin oprindelse hos de antikke grækere. De brugte visuelle markører, brandmærkninger eller fysiske udskæringer i huden og lignende metoder, for at markere noget usædvanligt eller dårligt om den moralske status hos det stigmatiserede individ (Goffman 1963: 11). Denne moralske status kunne betyde at individet var slave, kriminel eller forræder – under alle omstændigheder en person som andre moralske personer burde undgå, særligt i det offentlige rum. Brugen af begrebet stigma har skiftet indhold siden de antikke grækere. Den sociolog der særligt har behandlet stigma er Erving Goffman (1963) i bogen af samme navn.

Ifølge Goffman inddeler mennesker hinanden i kategorier, med tilknyttede egenskaber der forventes at individer i de bestemte kategoriseringer besidder naturligt og som er ordinære for dem. Et givent socialt miljø er bestemmende for, hvilke kategorier af mennesker man kan finde i netop det miljø. Denne kategorisering gør, at et individ der træder ind i et givent miljø på forhånd besidder forventninger til de mennesker der er en del af miljøet og hvilke kategorier de tilhører. På den måde kan man altså, i mødet med et andet menneske, ud fra deres udseende, til en vis grad forudsige

hvilken kategori det menneske tilhører og hvilke egenskaber det menneske derfor også kan forventes at besidde. De kategorier og egenskaber som individet forventes af andre kan dermed kaldes den 'sociale identitet'. Mere specifikt skelnes der mellem den *tilsyneladende sociale identitet* og den *faktiske sociale identitet*. Den tilsyneladende sociale identitet er de kategorier som man forventer et individ tilhører og de egenskaber man følgelig forventer at det besidder, ud fra deres umiddelbare indtryk af et individ. Det er en bedømmelse af individet ud fra dets umiddelbare fremtræden, som vi forventer at få bekræftet. Den faktiske sociale identitet er imidlertid den kategori som et individ faktisk kan henvises til og de egenskaber individet faktisk besidder. Et stigma bliver placeret på negative egenskaber hos et individ i de tilfælde, hvor de negative egenskaber ikke stemmer overens med de på forhånd forventede for den givne kategori individet placeres i. Et stigma er dog ikke "bare" et stempel af en bestemt negativ egenskab. Et stigma er en relation mellem en egenskab og en stereotyp kategorisering af mennesker (Goffman 1963: 11-13).

Stigma er i Goffmans terminologi et begreb der dækker over tre forskellige typer af stigma. Først og fremmest er der de synlige handicaps som er tydelige og ikke lader sig gå ubemærket hen; fysiske handicaps, deformiteter mv. Den anden type stigma er ikke-fysiske/synlige karaktermæssige brister herunder at være dominerende, utilregnelige, arrogant, rigid blandt mange andre. Det særlige ved denne type stigma er, at karaktertrækkene trækker på kendte stereotyper om uhensigtsmæssige handlemåder; afhængighed, alkoholisme, lediggang blandt andet. Den tredje og sidste type stigma er stigma der relaterer sig til 'stamme'. Denne type stigma relaterer sig til race, nationalitet og religion (Goffman 1963: 14).

Goffman sonderer mellem to perspektiver for den stigmatiserede person. Man kan enten være diskrediteret eller diskrediterbar. For mange stigmatiserede personer er begge begreber dækkende, men det er dog vigtigt at holde sondringen for øje. Det at være diskrediteret relaterer sig særligt til dem der har fysisk handicaps og som på forhånd ved at dem de interagerer med opfatter deres stigma på baggrund af deres race eller andre åbenlyse symboler. De diskrediterbare er dem, der ikke på forhånd ved, om dem de interagerer med ved at de har et stigma (Goffman 1963: 14).

Goffman peger på, at det stigmatiserede individ ofte har den samme identitetsopfattelse som alle de "normale" også har. Denne identitetsopfattelse er altså samfundsmæssigt skabt og er et udtryk for nogle overligende strukturer i samfundet, der bestemmer hvordan normen er. Imidlertid kan der være en forskel i hvad han opfatter som et "normalt menneske" og det alle andre opfatter som et normalt menneske. Det stigmatiseredes menneskes ide om hvad der er et normalt menneske vil

givetvis være præget af hvilken aldersgruppe, erhverv, køn, race og så videre, han selv er en del af (Goffman 1963: 17).

I nærværende speciale er individerne som udgangspunkt potentielt miskrediterede. Deres stigma er ikke synligt for enhver og individerne kan selv vælge hvornår og hvordan de vil fortælle åbent om det til andre. Derfor er det relevant, at se på Goffmans begreber om at *passere* og *informationsstyring*. At *passere* handler om, at holde sit stigma hemmeligt, ved at *passere* som normal. For individerne i nærværende speciale er det ikke et voldsomt problem, da de jo ikke besidder et traditionelt handicap eller en lidelse på nogen måde. Alligevel benyttes denne fremgangsmåde af langt de fleste af de højt begavede, hvorfor det er relevant at se nærmere på i analysen. Informationsstyring handler om, hvem man fortæller om sit stigma.

Der er siden Goffman begået en stor mængde forskning i stigma og de effekter det kan have, såsom påvirkning af selvværd og akademiske præstationer (Major & O'Brien 2005: 393). Stigma er ifølge Goffman noget ved et menneske der diskrediterer det og reducerer det til at være helt almindelig til at være mindre værd og besmittet. Crocker et al. (1998) peger på, at stigmatisering er når et menneske besidder nogle karakteristika der i den sociale kontekst bliver nedvurderet (Major & O'Brien 2005: 395). Stigmatiserede individer har det med, at søge andre der på samme måde som dem selv er stigmatiserede (Lutgen-Sandvik 2008: 106).

Kapitel 4: Casestudiet som forskningsdesign

Fænomenet der ønske undersøgt, jævnfør problemformuleringen er meningsskabelse hos højt begavede mennesker. Som en logisk følge heraf er den enhed der bliver analyseret på de oplevelser som informanterne frembringer i interviewsituationerne. For bedst muligt at kunne besvare specialets problemstilling har jeg valgt, at anvende casestudiet som forskningsdesign. Dersom problemstillingen er et *hvordan* spørgsmål, der søger forståelse for et fænomen situeret i en bestemt social kontekst, er casestudiet særlig velegnet (Yin 2014: 16). Den udvalgte case er formålsudvalgt (Neergaard 2007: 11). At formålsudvælge en case betyder, at der er overensstemmelse mellem den udvalgte case og specialets problemformulering. Det er i sagens natur vigtigt, at udvælge en case, der kan belyse den problemstilling man søger at udforske.

Ligeledes er casestudiet er logisk valg, når formålet med specialet er, at se på interaktioner mellem individer (Antoft & Salomonsen 2012: 29).

Den case der er fokus i specialet er de højt begavede mennesker, særligt deres oplevelser. For at belyse netop denne gruppes oplevelser er der brugt et kriterium (Neergaard 2007: 26), navnlig det, at informanterne er medlem af Mensa, der som nævnt har som adgangskrav at man består en prøve hvor kun de 2 % højest begavede skulle kunne bestå. Valget har den svaghed, at der ikke indeholdes andre personer end netop medlemmer af Mensa, som altså også kan have en intelligens blandt de 2 % højest begavede. Denne udvælgelse er taget med baggrund i at det ville være en meget tidskrævende opgave, at skulle finde informanter nok, hvis man ville bruge tilfældige mennesker på gaden som informanter. For det første ville det kræve en autoriseret test af alle de potentielle emner og desuden ville de potentielle emner, tilsvarende dette speciales antal respondenter, kræve tests af 450 mennesker. Man kunne have lavet et surveystudie, for at nå bredt ud til mange potentielt højt begavede og samtidig stillet spørgsmål omkring mening i arbejdslivet, men på denne måde ville man ikke komme i dybden med problemstillingen. Ligeledes kunne man have valgt personer, der kunne fremvise præstationer, der indikerede en høj begavelse. Men med den fremgangsmåde ville man overse det bias der ligger i, at måle på præstation frem for faktisk at have en anderledes kognitiv sammensætning.

Casestudiet fremmer forståelsen ved, at medtage den kontekst hvori casen udspiller sig. Dette modificeres i dette tilfælde, dersom de ni informanter arbejder i forskellige organisationer og dermed kontekster. Derfor må konteksten for casen ses som værende overordnet det danske arbejdsmarked, i og med de interviewede individer ligeledes har været ansatte i flere forskellige

virksomheder og kommer med fortællinger fra flere af dem. Det havde været ønskværdigt, at lave undersøgelsen i en enkelt kontekst, altså en enkelt virksomhed, men det var igen rent praktisk upraktisk at finde en sådan.

De enkelte informanter i casen er udvalgt for at få maksimal varians ud fra en teoretisk betragtning, der betoner, at forskellige jobs vil betyde forskellig mening i arbejdslivet og forskellige identitetsarbejdsformer. Omvendt er de enkelte informanter homogene så vidt de burde være en del af de 2 % mest intelligente. At udvælge på denne måde sikrer, at de enkelte informanter er heterogene så vidt angår arbejde og homogene så vidt angår intelligens, hvorfor de bedre kan hjælpe til at svare præcist og fyldigt på specialets problemformulering.

Kapitel 5: Metodiske refleksioner

I det følgende afsnit vil jeg gøre rede for, de overvejelser der er gjort omkring metoderne til besvarelsen af specialets problemformulering. I afsnittet vil jeg behandle min adgang til feltet, typen af interview, interviews i en interaktionistisk ramme, operationaliseringen af interviewguiden, etiske overvejelser, kvalitetsmæssige refleksioner, udsagnenes validitet og afslutningsvis vil jeg kort præsentere mine informanter der udgør casen – de ni medlemmer af Mensa.

Adgang til feltet

Som medlem af Mensa behøvede jeg som sådan ikke en gatekeeper. Alligevel valgte jeg at skrive en mail til formanden for foreningen, dels for at forhøre mig om der var retningslinjer for den slags kontakt internt i foreningen. Jeg ville ikke unødigt belemre medlemmerne med ”endnu en” henvendelse om indsigt i livet hos en særpræget gruppe mennesker. Jeg blev besvaret med positive tilkendegivelser af formanden og det stod mig frit for enten at skrive mails til medlemmer gennem det interne mailregister eller lave et opslag² på Facebook-gruppen tilknyttet foreningen. Jeg valgte det sidste af praktiske årsager.

Mit opslag blev kommenteret 37 gange, ”liket” 26 gange og jeg fik et par enkelte opklarende spørgsmål. Spørgsmålene gik på min vinkel på problemstillingen, hvor et par medlemmer var interesserede i at vide, om jeg havde dagsordner eller om jeg gik neutralt til værks. Desuden fik jeg omkring 15 henvendelser på mail. I en forening med lidt over 1000 medlemmer må det siges, at være nogle meget imødekommende og nysgerrige mennesker der var villige til at afsætte tid og fortælle om deres arbejdsliv.

Det har givetvis hjulpet på min adgang til feltet, at jeg selv er ’Mensaner’. Efter mit eget opslag i Facebook-gruppen er der blandt andet kommet opslag hvor medlemmer informerer om, at en tv-kanal var interesseret i unge kvindelige medlemmer af foreningen, så de kunne lave en række udsendelser om det at være ung kvinde og højt begavet. En avis var ligeledes interesseret i at tale med medlemmer af foreningen i forbindelse med videnskabsmanden Stephen Hawking’s død. Til denne forespørgsel var der ikke mange kommentarer og de få der var, gik på en advarsel netop mod dette medie og deres sensationshungrende journalistik der ville give et forsimplet billede af foreningen og dens medlemmer. Sammenlignet med dette er det helt åbenlyst, at mit medlemskab

² Bilag 1

og måske det faktum at jeg ville lave en videnskabelig og dermed antageligt en objektiv undersøgelse gjorde, at der var en meget positiv stemning overfor mit ærinde.

Nogle dage efter jeg havde lavet opslaget i Facebook-gruppen begyndte jeg at organisere de personer der havde tilbudt sig som informanter, i et regneark. Jeg noterede alder, geografisk placering, arbejds erfaring samt noter om hvad de havde oplyst i deres henvendelse. På den baggrund havde jeg et overblik hvorfra jeg kunne vælge nogle der havde lange karrierer, korte karrierer, forskelligartede karrierer, ensartede karrierer, job inden for offentlige områder, job indenfor private områder og så videre. Jeg noterede mig en bruttoliste, hvor cirka. 20 personer figurerede, de skulle danne udgangspunkt for den reelle udvælgelse.

Jeg valgte som udgangspunkt tre personer fra bruttolisten jeg ville interviewe. Da jeg var færdig med interview nummer to besluttede jeg hvilke tre andre jeg også gerne ville interview. De tre nye interviewpersoner blev udvalgt på den baggrund, at jeg så nogle interessante temaer som de kunne hjælpe mig med at belyse. Det samme var tilfældet efter interview seks, hvor jeg igen valgte tre nye interviewpersoner der kunne belyse nogle andre temaer. Denne fremgangsmåde, med en form for kildetriangulering (Wenneberg 2000), fik jeg sikret mig, at jeg kunne komme omkring fænomenet i tilstrækkeligt omfang. Undervejs i processen blev det åbenlyst at nogle temaer var åbenlyse og gennemgående, herunder kedsomhed og trangen til at få lov til at bestemme over sine arbejdsopgaver, hvorfor jeg valgte personer der kunne være med til at belyse lidt mere subtile emner. For at finde de informanter, der kunne give mig det mest kvalificerede svar på problemformuleringen valgte jeg et bredt udsnit ud fra kriterierne *alder, geografi, karrieresti*:

Alder er et vigtigt element i undersøgelsen, dersom fokus er på den narrative fortælling der er rettet mod fortiden, retrospektiv. Der er i undersøgelsen ikke anvendt informanter under 25 år, da det vurderes, at der ved at anvende ældre informanter kunne opnås en højere grad af dybde i refleksionerne over et længere arbejdsliv. Dermed ikke sagt at alle informanterne skulle være 65 år og se tilbage på et afsluttet arbejdsliv. Der er valgt informanter over en bred kam fra lige under 30 år og op til midten af 50erne.

Den *geografiske* sortering er sket dels for at få nuancer med fra både de der har valgt at bosætte sig på landet og de der bor i byerne, men som har det til fælles, at de indgår i målgruppen for undersøgelsen. Derudover spiller der også et pragmatisk element ind i udvælgelsen af informanter på et geografisk grundlag.

Karrierestien dækker over udvælgelse baseret på, hvorvidt informanterne havde mange eller få ansættelser i deres karriere og indenfor hvilket område informanterne var beskæftigede. Førstnævnte baseres på en antagelse om, at mange skift eller få skift kan give en indikation på forhold i det subjektive velvære på arbejdspladsen samt søgen efter meningsfuldt arbejde. Hvilket område informanterne er beskæftiget indenfor kan give en indikation på, hvilket slags arbejde de konkret har og hvilken indflydelse dette har på subjektivt velvære samt mening i arbejdet.

Dersom jeg i opslaget nævner, at jeg søger personer der kunne belyse hvilke *udfordringer* højt begavede mennesker kan have i arbejdslivet var jeg opmærksom på, at det kunne forårsage en negativ bias i udvælgelsen. Derfor udvalgte jeg specifikt to informanter der havde tilkendegivet, i deres svar på mit opslag, at de var meget glade for deres arbejdsliv. De resterende informanter var neutrale i deres respons på mit opslag.

Det semistrukturerede interview

Nærværende speciale har til formål at undersøge arbejdslivet hos højt begavede mennesker, hvorfor semistrukturerede interviews er en oplagt måde at indsamle empiri på. Det semistrukturerede interview giver både frihed og retning (Kvale & Brinkmann 2008: 271-272). I den symbolske interaktionistiske ramme ville observationer af de højt begavedes arbejdsliv have været et stærkt supplement, men det ville være meget upraktisk, at lave fyldige observationer på ni separate lokationer i lang nok tid til at man ville få brugbare data. Alternativt havde det været en mulighed, at bruge én arbejdsplads, hvor ni højt begavede mennesker arbejdede sammen, men her er der igen praktiske begrænsninger i at selve det at finde en sådan arbejdsplads ville kræve et enormt benarbejde som specialets ramme ikke er til. Desuden ville det ikke give et retvisende billede af et normalt arbejdsmiljø, hvor højt begavede mennesker arbejder sammen med andre mennesker med forskellige intelligensniveauer.

I de udførte interviews var formålet, at få et bredt, men også fokuseret indblik i informanternes arbejdsliv. Derfor valgte jeg en semistruktureret tilgang, hvor interviewguiden fungerede som rettesnor snarere end et manuskript der skulle følges slavisk. Dette åbnede for, at der kunne opdages nye spændende vinkler, mens der samtidig blev holdt en nogenlunde struktur der kunne sikre en valid besvarelse på problemformuleringen. Friheden steg i takt med antallet af udførte interviews. Jeg gik mere og mere eksplorativt til værks som processen skred frem, da de mest åbenlyse emner blev belyst ret naturligt i alle interviews. Det semistrukturerede interview med interviewguiden som rettesnor gav mig denne frihed.

Jeg valgte, at basere mine interviews omkring tidslinjer, som informanterne selv fik lov til at tegne på papir. Tidslinjer er gode, til at holde et overblik over et større tidsspænd, hvilket er særlig relevant, når man spørger ind til informanternes karrierer (Adriansen 2012). Tidslinjen blev udgangspunktet som resten af interviewet hele tiden vendte tilbage til og som gav informanterne en ramme, som de selv havde skabt, hvori de kunne springe frem og tilbage, med større mulighed for at huske helheden i deres karriere og samtidig dykke ned i de enkelte mere specielle ansættelser. De informanter der blev interviewet over Skype lavede ikke selv en tidslinje, det var praktisk ikke muligt, men blev i stedet gjort af undertegnede. Dette kan have været medvirkende til, at de udførte interviews over Skype ikke har præcis den samme skarphed som de andre udførte interviews, omvendt brugte jeg informanternes CV samt en håndskreven tidslinje hos mig selv, hvilket hjalp i interviewet.

Interviews i en interaktionistisk ramme

I mødet mellem interviewer og interviewperson opstår ny viden (Järvinen 2005). Denne viden er skabt i samspil mellem de to involverede parter og er ingenlunde neutral eller objektiv. Modsat en ideel objektivistisk tilgang, har til hensigt at samle fakta i den objektive verden, så stræber man i det interaktionistiske interview efter, at holde en opmærksomhed på, at undersøgelsens materiale bliver præget af den interaktion der foregår mellem interviewperson og interviewer, hvilket resulterer i en række plausible forklaringer på hvorfor emnet eller fænomenet forstås som det gør. Tillige står det interaktionistiske interview i opposition til en naturalistisk tilgang, der mener at kunne tilgå den subjektive viden som interviewpersonerne indeholder, ved blot at komme tæt nok på interviewpersonen og spørge og få svar. Goffman peger på, at selvet netop er "en proces, til stadig forhandling og virkeliggørelse gennem interaktion" (Järvinen 2005:28-29).

I en interaktionistisk ramme kan interviewfortællinger ses som rolleudførelser, hvor interviewpersonerne positionerer sig selv og de andre karakterer der er relevante i den enkelte fortælling. Dette gøres med henblik på, at lave den mest hensigtsmæssige fremstilling af dem selv relateret til deres omgivelser (Järvinen 2005: 30). På den måde kontrollerer interviewpersonerne fortællingen til interviewer og fremstiller en fortælling om dem selv og andre, gennem indtryksstyring. Hertil skal det nævnes, når nu rammen er, at fortællingen skabes i samspil mellem interviewer og interviewperson, at førstnævnte ligeledes er med til at performe, gennem sine ord og handlinger. (Järvinen 2005: 31). Her er det væsentligt for de enkelte interviews, at jeg selv var medlem af Mensa da interviewene blev udført. Der opstod under næsten alle interviews en form for forståelse og en invitation ind backstage, for nu at blive i et Goffmansk univers. Nogle informanter

spurgte simpelthen "Du er også medlem ik?", mens andre henviste til anekdoter som "Du ved, sådan nogen som os" eller, "Det kender du jo fra dig selv". Havde jeg ikke været medlem af Mensa, ville der givetvis være en større barriere mellem den frontstage interviewpersonerne fremstillede og så den mere backstagebetonede fremstilling som jeg var i stand til at få, i kraft af, at jeg jo også er "en af dem" og er "med i klubben".

Scott & Lyman har gjort brug af begrebet accounts, legitimerede forklaringer (Järvinen 2005:31). Legitimerede forklaringer forekommer i bestemte situationer når "en persons rolle, status eller handling opfattes som uacceptable eller upassende" eller når "en person på den ene eller anden måde stilles til ansvar for sin status eller sine handlinger" (Järvinen 2005: 31). Formålet med legitimerede forklaringer er, som navnet antyder, at legitimere den person eller den handling der har forårsaget et brud på socialiteten eller fremmedgjort en aktør. Det er altså de fremstillinger aktører formidler, for at forklare, retfærdiggøre eller legitimere handlinger og beslutninger (Järvinen 2005: 31).

Et af de væsentligste bidrag fra den interaktionistiske begrebsramme i nærværende speciale, er *kategorisering af medlemskab*, qua den store fokus på medlemskabet i gruppen Mensa. Når mennesker interagerer, er de nødt til, at kategorisere hinanden og tilskriver forskellige kategorier med forskellige tilknyttede aktiviteter og egenskaber og holdninger og ligeledes den anden vej. Altså fra holdning til egenskab til aktiviteter til kategori.

Hvordan informanterne udtrykker sig i et interview i en interaktionistisk ramme er af stor vigtighed, snarere end at finde ud af *hvad* informanten siger (Järvinen 2005: 39). Meningsindholdet er altså ikke det udelukkende fokus, også meningsproduktionen, der fremkommer med hvordan en informant fortæller sin historie er særlig vigtigt. Som Norman Denzin påpeger i forhold til mening forholder det sig sådan, at "Description becomes inscription". Hermed forstås, at når man forsøger at tolke og beskrive mening, så tilskriver man samtidig mening. Man kan som forsker altså ikke neutralt beskrive og tolke omkostningsfrit på subjektive udtalelser fra informanter, uden at have for øje, at man i den proces selv tilskriver mening. Mening er altså mere en proces end noget statisk og samtidig bliver den produceret i det sociale møde mellem informant og forsker (Järvinen 2005: 39).

Järvinen fremhæver fire punkter, som den interaktionistisk inspirerede forsker bør holde sig for øje; fortællingens *indhold*, *form*, *funktioner* og *kontekst*. Indholdet er det informanten fortæller om erfaringer, holdninger, handlinger osv. Formen handler om hvordan informanten fortæller sin historie, hvilke fortælleteknikker, hvilken rækkefølge tingene bliver fortalt i osv., funktionerne

relaterer sig til Goffman og hans ideer om indtryksstyring og hvilket facework informanten anvender i interviewet. Konteksten er den sociokulturelle ramme der tales i samt den helt lavpraktiske kontekst af interviewsituationen (Järvinen 2005: 40).

Operationalisering af interviewguide

Interviewguiden blev lavet med en række temaer, der skulle hjælpe med til, at emnet kunne blive behandlet grundigt, uden at miste grebet om selve problemformuleringen, dog med en frihedsgrad der gjorde, at interviewpersonerne kunne tale frit i de retninger de følte for, indenfor emnets område. Interviewguidens temaer var vejledende og ikke styrende i de enkelte interviews som sådan. De blev brugt som en huskeliste for at være sikker på, at jeg kom ind på de samme emner i alle interviews. Indledningsvist lavede jeg en kort præsentation af mig selv, fortalte om rammerne for interviewet samt specialets emne. Efterfølgende blev informanten bedt om at præsentere sig selv kort for derefter at komme omkring tre temaer. Temaerne var; *karriereoverblik*, *høj intelligens* og *mening*:

Da overblikket over individernes karrierer var skabt med en tidslinje, begyndte jeg at spørge ind til informanternes karrierer for at få et indblik i hvilke ansættelser der havde særlig betydning for dem, positivt som negativt. På denne måde kunne jeg få et indblik i, hvordan informanterne talte om jobtyper, jobsituationer, hvordan de talte om at indgå socialt på en arbejdsplads og hvad de oplevede som vigtigt og mindre vigtigt. Det sociale på arbejdspladsen fremgik som et selvstændigt tema sidst i interviewguiden, mest som en sikkerhed for, at vi kom omkring netop dette. I de fleste interviews var det sociale dog en del af selve karriereoverblikket.

Temaet høj intelligens var særlig vigtigt at komme omkring for netop denne gruppe af informanter. Her blev der særligt sat fokus på, hvordan informanterne oplevede at være højt intelligente og hvordan det havde en indflydelse, hvis nogen, på deres arbejdsliv. Desuden var temaet også med, for at kunne stille skarpt på, hvad det betød for informanterne, at være medlem af Mensa og hvordan informanterne brugte Mensa.

Temaet mening var, i lighed med socialt på arbejdspladsen, også et tema der skulle sikre, at vi i interviewene kom omkring informanternes oplevelse og opfattelse af mening i arbejdslivet og hvornår de oplevede at deres arbejde var meningsfuldt.

Etiske overvejelser

Når man taler med mennesker om deres arbejdsliv og forhold til kolleger og ledere er der klare etiske spørgsmål på spil. Udtalelser om ledelse og kolleger, som man ikke nødvendigvis går og deler på sin arbejdsplads i det daglige, kan få konsekvenser for informanter der stiller op til interviews. Jeg har derfor valgt, at anonymisere alle informanterne, dog har jeg valgt at bruge deres primære profession som deres alias, primært for læsevenlighedens skyld, dog uden at dette burde kunne kompromittere dem. Ligeledes har jeg undladt at beskrive arbejdspladser med navn, ligesom ingen kolleger eller ledere nævnes med navn og beskrivelser af karriereforløb har jeg gjort mere overordnede og generelle. En optegning af en enkelt persons individuelle karrierevej kan ellers, for den rette læser, være en meget præcis beskrivelse af et individ, hvorfor dette er udeladt og karrierevejen er udelukkende brugt til analytiske formål. Alle informanterne blev indledningsvis oplyst om, at de ville blive anonymiserede og fik mulighed for, at hvis de ville trække deres samtykke tilbage under eller efter interviewet, så var de altid velkomne til det. Ingen af informanterne har trukket noget tilbage efterfølgende. Tværtimod har en af interviewpersonerne skrevet en mail med uddybende informationer og flere af de andre har nysgerrigt efterspurgt hvordan processen skred frem.

Kvalitetsmæssige refleksioner

Riis (2012) peger på, at selvom kvalitative metoder ofte antager en mere fri og åben tilgang til forskning, modsat den mere konkrete og stringente der ses i kvantitative studier, så er der frit spil i den kvalitative forskning. Men i stedet for at anskue kvalitetskriterier som tjeklister der skal være i orden, før forskning kan anses som indeholdende en tilpas mængde kvalitet, så er det mere frugtbart at gå efter at ramme en balance mellem de forskellige kriterier (Riis 2012: 347). En åben og fri tilgang bør balanceres med struktur og stringens, for at den ikke bliver for usammenhængende og intetsigende. En tilgang der er meget empirinær bør opvejes af et teoretisk grundlag for at undgå at man kommer ud i banale beskrivelser. Med dette in mente forsøger jeg i specialet at opfylde det som Kvale og Brinkmann (2008) kalder *håndværksmæssig kvalitet*.

Brinkmann & Kvale (2008) peger på, at der i kvalitativ forskning ikke kan stilles krav om absolut korrespondance i form af korrespondanceprincippet. Man kan altså ikke kræve at kvalitativ forskning i samfundsvidenskaberne skaber viden der stemmer overens med den objektive verden (2008: 273). Frasigelsen af absolut korrespondance forskyder så at sige forståelsen af validitet til at handle om falsifikation frem for verifikation. Derfor er et af grundelementerne i kvalitativ forskning, ifølge Kvale & Brinkmann, at sand viden, eller valid viden, er det vi med solid grund ikke kan afvise (2008: 273).

Den håndværksmæssige kvalitet er højnet ved, at der lavet transskriptioner af samtlige interviews, med hvilke enhver kan kontrollere enhver udtalelse givet i specialet. Desuden er der holdt en stringent transskriptionsstil gennem alle interviews og af den samme person, hvilket gør dem transparente for læseren. Ydermere er softwareprogrammet NVIVO brugt til at lave søgninger i det empiriske materiale. Dette medvirker til, at forskeren som en håndværker, altid har overblik over empirien. Ved søgninger i NVIVO assisteres forskerens hukommelse og programmet hjælper forskeren til at finde alle de steder hvor bestemte vendinger eller ord er blevet brugt.

I specialet fremlægges oplevelserne hos ni medlemmer af Mensa. Det meget begrænsede antal informanter gør, at jeg ikke kan påberåbe mig generaliserbarhed under traditionelle positivistiske termer. Jeg kan dog søge, at afdække tavs viden om hvordan tingene i virkeligheden er. Jeg kan tillige søge, at skabe ny viden, der, i normativ forstand, kan være med til, at kaste lys over en gruppe menneskers oplevelser på arbejdsmarkedet og dermed viden der kan give praktikere indsigt i hvordan netop denne gruppe mennesker kan håndteres, eller håndtere sig selv, bedre. Dermed er der tale om en *naturalistisk generalisering* (Kvale & Brinkmann 2008: 289).

Gennem uddybende forklaringer af specialets design, proces og enkelte elementer, herunder interviewguide, kodninger mv. er der forsøgt, at sikre en høj reliabilitet i specialet. Selvom specialet er af kvalitativ karakter og der er blevet gået delvist eksplorativt, eklektisk og iterativt til værks, er det muligt, qua beskrivelserne af forløbet og virkemidlerne, at genskabe tilsvarende resultater.

Det er ligeledes søgt gennem hele specialet, at levere solid argumentation, gennemsigtighed, begrebsafklaringer og tydelighed i tilvalg og fravalg i de enkelte delelementer af specialet.

Kodning af empiri

Undervejs i processen med at udføre interviews var jeg allerede i gang med, at kondensere indholdet til en større gruppe temaer der kunne være relevante. Denne gruppe af temaer blev mindre efterhånden som jeg fik udført flere interviews og det blev mere tydeligt, hvilke temaer der skulle behandles i analysen. Jeg fandt frem til de endelige temaer jeg ville undersøge og lavede et kodningsark (Bilag 2).

Dersom specialet ser på, hvordan højt intellektuelt begavede individer *skaber* mening i arbejdslivet, med vægt på skabelsen af mening, så var det væsentligt, at se på de processer, hvor denne skabelse opstår, i samspil med andre individer. Derfor brugte jeg det indledende kodningsmateriale til at se, hvilke processer der var gennemgående for de temaer jeg havde fundet. Denne fremgangsmåde blev

valgt, ud fra den tanke, at jeg ikke oplevede at finde hele fortællinger fra informanterne, som kunne give tilstrækkeligt med materiale til en analyse. Jeg valgte derfor, at konstruere processer af bidder af fortællinger hos de enkelte informanter og stykke dem sammen til idealtypiske fortællinger der illustrerer de processer som de højt intellektuelt begavede individer oplever i arbejdslivet. I min næste gennemgang af materialet valgte jeg derfor, at kode efter mit andet kodeark (Bilag 2), hvor jeg havde fokus på vendepunkterne i de enkelte historier, årsagerne hertil, de relationer der spillede ind samt hvilke tegn de enkelte informanter trak frem i deres beskrivelser.

Præsentation af 'mensanerne'

Jeg vil i det følgende afsnit præsentere de informanter der blev anvendt i specialet. Jeg vil først præsentere deres alias/overordnet beskæftigelse, køn, alder, bopæl, interviewets form og interviewets længde. Efterfølgende præsenteres de enkelte højt begavede individer gennem beskrivelser af deres fremtoning i interviewet, korte beskrivelser af deres karrierer, nuværende arbejdsliv samt andre informationer der er relevante jævnfør specialets sigte. Præsentationen har dels det praktiske formål, at det sætter læseren bedre i stand til, at forstå de analytiske pointer der trækkes frem.

Tabel 4

Nr.	Alias / Overordnet beskæftigelse	Køn	Alder	Bopæl	Interviewform	Interview-længde (t:m)
1	Fysikeren	Mand	40erne	Midtjylland	Personligt	1:42
2	Juristen	Kvinde	40erne	Nordjylland	Personligt	1:13
3	Salgskonsulenten	Mand	30erne	Sydjylland	Videoopkald	1:28
4	Psykologen	Kvinde	20erne	Hovedstadsomr.	Videoopkald	1:03
5	Ingeniøren	Mand	40erne	Midtjylland	Personligt	1:47
6	Læreren	Kvinde	40erne	Østjylland	Personligt	1:23
7	Handelsøkonomen	Mand	40erne	Hovedstadsomr.	Videoopkald	1:09
8	Pædagogen	Mand	50erne	Østjylland	Personligt	1:38
9	Socialrådgiveren	Kvinde	50erne	Østjylland	Personligt	1:03

Fysikeren er i 40'erne og har primært arbejdet som fysiker og med projektledelse og kommunikation efter han færdiggjorde sin Ph.d. i fysik.

Han fremstår meget åben, positiv, interesseret og intens. Han taler meget og kommer flere gange ud i flere sideløbende historier, der ender med at han spørger ind til om det faktisk var et svar på spørgsmålet. Efter interviewet taler vi 10-15 minutter mens hans kone deltager. Særligt diskuterer vi medlemmer af Mensa og hvad intelligens er.

Han er gift gennem snart 20 år og har med sin kone to børn. Selv blev han tvunget til at spille musik af sin far, men han har ikke "nosserne" til selv at tvinge sine børn, da han mener at lysten til at spille musik skal være styret af interesse. Han ved endnu ikke om det er den rette beslutning at lade interessen styre, men det er noget han går og bøvler med.

Fysikerens interesser er utrolig brede, men har en forkærlighed for gåder og matematiske udfordringer af enhver karakter. Han fortæller om, at hans kone og børnene var væk i en uge og hvad han så fik tiden til at gå med når han kom hjem fra arbejde: *"der sad jeg bare til kl 4 om natten hver aften og bankede de der [opgaver] igennem, jeg elskede det, det er virkelig sjovt ik, og finde ud af hvad fanden er sammenhængen her mellem de der 5 tal"*.

Da han var ung beskriver han, at han havde det fint i classesammenhænge, men både i folkeskolen og gymnasiet havde han ligesom kun en ven, som var den i klassen der var *"the odd one out"*. Dette er delvist gået videre i hans arbejdsliv. Han beskriver sig selv som en fagnørd og at han virkelig nyder at nørde med de få kolleger der deler hans nørdede tilbøjeligheder.

Han er meget reflekteret over det at være medlem af Mensa. Han blev første gang medlem i 1993, men var i flere år ikke medlem af foreningen. Han meldte sig ud af foreningen fordi de *"var nogle underlige snegle"*.

Fysikeren er god til sit arbejde og beskriver hvordan det at arbejde ikke er hans hovedinteresse. Hans arbejde bliver udført med "venstre hånd" i nogle tilfælde og når han så kommer hjem laver han de ting der virkelig interesserer ham, som at spille musik, se debatter på Mensas facebookgrupper, læse artikler på nettet og se videoer på YouTube af alverdens ting.

Juristen er i 40'erne og arbejder som jurist i en kommune. Hun har to børn og er skilt.

Hun fremstår meget intens og "på". Hun er meget positiv og vil meget gerne fortælle en ægte og reel fortælling om sit arbejdsliv og Mensa.

Juristen er meget aktiv og bruger tid på at mixe cocktails, danse ballet, gå til rollespil og så træner hun i fitnesscenter 6 gange om ugen cirka. Når hun først fatter interesse i noget, så bliver detaljerigdommen stor: *"hvis jeg bliver interesseret i noget for eksempel cocktails eller historisk tøj eller hvad det, så bliver jeg sådan meget fokuseret og kan fortælle lige sådan 300 % end hvad folk egentlig har lyst til at vide måske, så jeg tror jeg er mere intens end de fleste"*.

Da hun skulle vælge uddannelse i *"tidernes morgen"*, som hun selv siger, så overvejede hun at blive flyveleder, arkitekt, advokat eller designer. Hun siger da også, at hendes drømmejob er et der varierer hele tiden og aldrig bliver for monotomt. I hendes nuværende job keder hun sig og det har hun gjort i de fleste af de jobs hun har haft. På hendes arbejdsplads sidder hun alene og har ingen decideret chef. Hun nyder friheden, mens hun får lavet alt det hun skal på 20 af ugens timer og så ellers tager den med ro resten af arbejdstiden.

Grunden til at juristen fik øjnene op for Mensa var fordi hendes ene søn havde problemer i skolen og de fandt ud af, at det kunne være på grund af at han var meget højt begavet, selvom hun måske havde forventet at han faktisk var mindre bemidlet. Hun har været medlem af Mensa siden 2016 og bruger kun foreningen i et begrænset omfang, men hvis der foregik mere i hendes landsdel ville hun deltage mere.

Hun oplevede ikke selv problemer i skoletiden, men ved efterrationalisering synes hun dog, at det var underligt at hun ikke lavede lektier, mens alle de andre brugte en masse tid på det.

Salgskonsulenten er i 30'erne, han er skilt og har sine to børn en uge af gangen.

Han arbejder med business to business salg. Han beskriver sit arbejde som værende mest konsulentarbejde for kunder og meget lidt som opsøgende salg. Engang arbejdede han som telefonsælger men bad firmaet beholde hans løn efter to dage og smuttede, fordi han ikke følte han kunne stå inde for at sælge på den måde.

Han virker intens i sin fremtoning og fremhæver flere gange at han er meget selvstændig i sit arbejde især og han godt kan lide at hjælpe venner og familie. Han joker med, at hans DISK-profil³ er psykopatens profil, fordi den ligger højt på dominans og kontrol. Han kan dog genkende elementer af det: *"så er det også tit meget med kontrol at gøre, så ja, jo det kan jeg da godt nok nikke lidt genkendende til, det værste du også kan sige til mig i en diskussion det er "hvorfors synes du det?" - "fordi!" - "Fordi hvad???"*.

Han har i sin karriere lavet forskellige ting og blandt andet arbejdet som arbejdsmand og i restaurationsbranchen i en periode. I hans nuværende arbejde føler han, at han ikke har de store udviklingsmuligheder. Han fortæller at han er meget kompetent og dobbelttjekker ting meget grundigt og alt i alt anvender en meget datadrevet tilgang til sit salgsarbejde: *"Jeg er ikke, jeg kan nok ikke, sælge sand i Sahara, men til gengæld så er jeg, altså, jeg er hurtig ved en computer, jeg er hurtig til at finde de oplysninger jeg skal bruge, jeg kan se en markant forskel i forhold til mig, eller i forhold til mine kolleger"*.

Hans arbejdsdag består meget i, at besøge kunder og håndtere ordrer i samarbejde med hans kolleger. Han har ikke et fast arbejdsstation på arbejdspladsen, men arbejder meget hjemmefra, hvilket passer ham overordentligt godt. Han mener, at hvis han var tvunget til, at være på arbejdspladsen hver dag og skulle komme kl 8 og gå kl 16 ville det ikke fungere.

Salgskonsulenten har været medlem af Mensa siden 2017 og blev lidt overrasket over udfaldet. Alligevel var det ikke et kæmpe chok, da hans faster allerede var medlem og som han siger, så er hun ikke den kvikkeste i den del af familien, så der er nok noget i generne. Han bruger ikke foreningen

³ DISC er et værktøj der bruges til at beskrive personers adfærd. (D)ominanssøgende, (I)nfluerende, (S)tabilitetssøgende og (K)ompetencesøgende.

aktivt men har dog været til et par møder, derudover læser han mest opslagene på facebookgruppen.

Salgskonsulenten har været ude i noget uføre da han var ung og begrundet hans misbrug af stoffer delvist med at *"det er lettere at være dum sammen med de andre, hvis det er at man har et eller andet der trækker en ned på det plan"*.

I modsætning til de fleste af mensanerne, er salgskonsulenten ikke en decideret bogorm:

"jeg læser ikke bøger, for eksempel, jeg har aldrig læst bøger, jeg kan ikke huske hvornår jeg sidst har læst en bog. Jeg søger den viden jeg skal bruge øh nu og her og på den måde så tilegner jeg mig viden. Jeg tror måske også at tingene hænger lidt bedre fast hos mig, end hos dem jeg omgiver mig med til hverdag."

Psykologen er i 20'erne og har kun haft et par jobs efter sit studie. Hun dyrker i sin fritid kampsport og bor med sin kæreste i en lejlighed.

Hun er i interviewet meget velovervejet, en smule tilbageholdende og analyserer ofte på de spørgsmål der stilles og deler sine overvejelser om hvad hun skal svare. Hun er også meget nuanceret i sine beskrivelser af Mensa, intelligens, medlemskab og i beskrivelser af hendes arbejde med at teste andre mennesker i intelligens. Hun er også meget *"[...] bevidst om, at jeg synes at IQ var noget værre noget, inden jeg selv tænkte, nu tager jeg den, fordi jeg synes det var en stigmatisering af folk"*.

Hun har i sin relativt korte aktive karriere skiftet job et par gange. Den ene gang var arbejdspresset blandt andet for stort og i hendes henvendelser til ledelsen var der ikke forståelse:

"i forhold til mange af mine andre kollegaer som jeg snakker med, hvordan kan de være i det? og skulle ikke sige det de tænker, men det er et spil for galleriet og det har jeg bare svært ved, fordi jeg siger det jeg tænker ofte, og det er nok også det der har været problemet ofte, men, og det er nok også det der var problemet her i mit sidste arbejde, det var at jeg sagde det flere gange, jeg sagde jeg synes ikke man skal, jeg synes det er forkert, hele tiden blive ved med at sige det til ledelsen og de blev også pisse træt af mig til sidst, at jeg sagde min mening".

Psykologen har skiftet ide om hvad mening i arbejdet er, efter hun kom på arbejdsmarkedet. Inden hun begyndte havde hun en idealistisk tilgang om at mening ikke skulle findes i arbejdslivet: *"neej, man skal ikke have noget mening i arbejdet nødvendigvis, det er bare en måde man skal tjene penge på og la la la, inspireret af Brinkmann som du sikkert kender"* og så når jeg stod i det, så tænkte jeg bare, hvor er det bare nederen det her, det skal ikke bare være en måde man tjener penge på alligevel, så er hele ens dag bare gået på noget kedeligt jo". Det hun peger på, som giver noget for hende på arbejdsmarkedet er at "flytte noget fra A til B" eller mere konkret, at skabe noget og få stablet nogle projekter på benene.

Ingeniøren er i 40'erne han bor i en villa med sin kæreste og deres tre sammenbragte børn. Hans arbejde består primært af programmering og projektledelse og han går og drømmer om at blive udviklingschef i et lille firma hvor han kan gå og hygge sig lidt med sine kolleger.

Han spiller lidt golf og dyrke motion. Derudover læser han en del, hans bogreol bugner af bøger, herunder krimier, kogebøger, selvhjælpsbøger og meget andet. Han har desuden haft en computerforretning, drevet et hobbylandbrug, bygget hans nuværende hus, renoveret hans tidligere gård og lige nu bygger han en robot med han teenagesøn.

Han fremstår sympatisk og meget humoristisk. Gennem interviewet joker han tit, griner og bærer generelt sin narrative fremstilling på en humoristisk stil der præger den i retningen af en komedie med mange finurlige nedture, opture og kuriøse hændelser. Han er desuden meget bevidst om, at han altid har været anderledes end *"de andre"*.

Han beskriver sig selv som værende rigtig god til sit håndværk, det at programmere. Han plejer altid at være en af de bedste på arbejdspladsen til at programmere, men han keder sig hurtigt i det. I forbindelse med et job som softwareudvikler får han tid til sit fritidslandbrug fordi *"softwareudvikler passer mig fint fordi det er ligesom venstrehåndsarbejde"*. Derfor har han valgt, at prøve sig som leder og har haft nogle forskellige projektleder- og gruppelederstillinger. Han sætter en stor ære i ikke bare at lede en gruppe. Han vægter ærlighed højt, at styre gruppen og få beslutninger igennem. Særlig en episode fremhævede ingeniøren: *"til et firmaarrangement, hvor vi, da vi skal spise, så sætter jeg mig for bordenden, som jeg sidder her, og alle andre de sætter sig hulter til bulter, min gruppe sætter sig lige [ved siden af mig] (griner) okay, det var så den eneste gruppe der sad samlet og det tager jeg da som et, det tog jeg virkelig som en cadeau, til den måde at jeg er respekteret som leder nu"*.

Læreren er en kvinde i 40'erne der bor i en villa med sine to børn, hun er fraskilt og har aldrig haft andre jobs end som lærer. Begge hendes forældre er lærere og hun er vokset op på en skole. Lærergerningen har altid været hendes "kald" og som hun siger " *folk der har kendt mig i børnehaveklassen de siger også at mit eneste var at blive skolelærer*".

Hun bruger sin fritid på at dyrke motion og at være i den natur hun er flyttet ud i, fra en tilværelse i en større by. Hendes stue er præget af en voldsom bogreol der strækker sig over mange meter. Da jeg spørger ind til om hun læser lidt, med en ironisk tone konstaterer hun: "*det er det mindste bibliotek jeg nogensinde i mit liv har haft og jeg kæmper rigtig meget med at sortere ud i mine bøger*". Læreren interesserer sig også meget for sit fag og tilføjer, at det "bibliotek" hun har lige nu nærmest kunne være de skolerelaterede bøger hun har haft gennem tiden. Bøgerne spænder over "*hardcore naturvidenskab*" til bøger om kunst, forskellige skolebøger, skønlitteratur og meget andet.

Hun fremstår en smule reserveret og er tydeligt bevidst om, ikke at fortælle noget der kan misforstås eller være med til at forstærke negative normer og fortællinger og foreningen Mensa. Hun er meget reflekteret over at alle mensanere er forskellige, men at der dog er ligheder på tværs, i mange tilfælde.

Hendes arbejdsliv er præget af, at hun har en ballast fra sin familie, hvor oplevelsen af at se sine forældre få positive henvendelser af tidligere elever har sat sine tydelige spor. Det faglige i hendes arbejde har aldrig voldt hende problemer og det eneste der har tvunget hende ud i at skifte arbejde har været dårligt arbejdsmiljø og decideret mobning.

Læreren sætter en stor ære i at bruge sig selv i undervisningen og fortæller at hun ofte bliver den lærer som de udfordrede elever kommer til med personlige problemer og lignende.

Handelsøkonomen er en mand i 40'erne og bor alene i en lejlighed. Han har arbejdet i shippingbranchen i en del år og arbejder nu som selvstændig.

Handelsøkonomen virker meget beslutsom og determineret i mange af sine meninger. Han fremstår meget interesseret i emnet og påpeger at han selv er i gang med at "*finde sig selv*". Han tog da også Mensa-testen som et led i at lære sig selv at kende. Han havde hyret en coach som testede ham ret højt på IK-skalaen og opfordrede ham til, at tage en rigtig test. Han var nervøs for at tage testen, men nervøsiteten var ubegrundet, da han fik et godt resultat i første omgang.

Han har været politisk aktiv og som han siger, så er der "*faktisk sket det, på stort set samtlige arbejdspladser, fra jeg var meget ung og så til og så til mit første studiejob at jeg på uden at få formelle titel har været strategisk rådgiver for lederen*". Han går meget op i de jobs han har og har til tider svært ved at koble fra, når først han er i gang. Han betegner sig selv som værende måske lidt for perfektionistisk og at han opdagede undervejs, at han måske brugte sin energi på arbejdet, som om det havde et højere formål, hvilket det så ikke havde, mens: "*der var rigtig mange der havde det fint med, det der med, at jeg kommer på et bestemt tidspunkt og jeg går på et bestemt tidspunkt, sådan har jeg ikke haft det, jeg har altid haft det meget flydende*". Han beskriver, at han har en meget høj arbejdsetik,

Han har identificeret sig meget med både sit lønarbejde og sit frivillige politiske arbejde.

Han fremhæver, at en af hans største forcer er, at han altid er vellidt de steder han arbejder, men han påpeger, at det jo nok ikke har en relation til hans intelligens.

Handelsøkonomen havde det nemt i folkeskolen, det gik lige så vel fint gennem gymnasiet men på universitetet knækkede filmen, et par gange, han havde først ikke "*røven i bukserne*" til at lære så meget udenad som det krævede at læse medicin. Om hans speciale, som han dog fik lavet siger han: "*[det] var jeg aldrig kommet igennem hvis jeg ikke havde haft min speciemakker, det havde ikke kunnet lade sig gøre, altså, det havde det bare ik*".

Pædagogen er en mand i 50'erne, som bor i en lejlighed alene. Han er fraskilt, har en kæreste og to voksne børn. Han har været vidt omkring i sit arbejdsliv, blandt andet er han uddannet lærer, pædagog og har en videregående uddannelse indenfor humaniora.

Han fremstår meget rolig, venlig og åben. Han byder på økologisk te og serverer chokolade. Der er nærmest en buddhistisk aura over Pædagogen. Han går da også klædt i et sandfarvet sæt tøj, måske hør, hans hår er karseklippet og han går i gode ergonomiske sandaler.

Et problem som pædagogen fremhæver i sit arbejdsliv handler om friheden fra arbejdet. Han peger på, at de nye arbejdstidsregler for lærere ville passe ham bedre, fordi man nu har fri når man tager hjem, det havde man ikke da han var lærer. *"jeg synes jo jeg ville yde mit bedste, jeg ville simpelthen være så dygtig som muligt og den måde jeg kunne blive bedre på det var at jeg forberedte mig, og jeg fik min første datter på det tidspunkt, og så kunne jeg bare mærke at det blev simpelthen bare for meget, jeg sad i efterårsferien og sad og rettede historieopgaver og jeg sad altså, brugte alle weekenderne, fik det også dårligt af det, jeg ved ikke om jeg decideret fik stress, jeg tog ikke til lægen med det, blev ikke diagnosticeret, ellers havde jeg nok fået det, og så gjorde jeg op med mig selv, det ville jeg ikke det her".*

Pædagogen interesserer sig meget for litteratur og bruger en stor del af sin tid på både at læse bøger, men også at skrive artikler og børnebøger.

Han fortæller om sin skoletid, at den ikke var nem, men at han: *"ikke en af dem der siger, årh det hele var [svært], når jeg siger det der med skolen, selvfølgelig havde jeg nogen problemer, jeg blev drillet meget, men det var måske fordi jeg gik med briller og fordi jeg var dygtigere til nogen ting og ikke så god til andre ting og sådan"*

Han tog først sent testen til Mensa. Det skete i forbindelse med at hans ene barn havde problemer i skolen og i den forbindelse blev intelligenstestet: *"hun havde en meget høj intelligens og så begyndte jeg selvfølgelig at sætte mig ind i, hvad betyder det og sådan, så kunne jeg lige pludselig se at nogen af de der problemer hun havde og noget af det der var svært for hende og noget af det der var let for hende og så videre og så videre, det kunne jeg genkende fra mig selv".*

Socialrådgiveren er single, bor i en lejlighed og har to børn. Hun fremstår meget refleksiv, men virker en smule tynget. Når jeg stiller spørgsmål virker hun også lidt tilbageholdende og spørger flere gange om hun nu fik svaret på spørgsmålet. Efter interviewet skriver hun en mail hvori hun også gør rede for, at hun ikke var helt på toppen den dag interviewet foregik. Det viser sig, at en konflikt på hendes arbejdsplads havde taget en del af hendes energi og hun brugte meget energi på at gå og bearbejde hvad det var konflikten bestod i. Hun beretter da også, at hun et par gange har haft problemer med stress og depression, i nogen grad i relation til hendes arbejdsliv.

Hun har været vidt omkring i sin karriere. Hun havde voldsomt svært ved, at vælge hvad hun skulle starte på da hun skulle vælge videregående uddannelse. Hun startede med at læse på arkitektskolen i 3 år, men begyndte at fatte interesse i BZ-bevægelsen og brugte meget tid på politisk arbejde. Det ledte hende over i, at bo på et kollektiv, hvor man avlede økologiske grøntsager blandt andet. Herfra tog hun en gartneruddannelse og arbejdede i det fag indtil kroppen og familien trængte til noget mere stabilt, hvilket resulterede i en uddannelse som socialrådgiver.

En af årsagerne til skiftet fra gartner til socialrådgiver handler om behov for at prøve noget nyt: *"så tænkte jeg nu trænger jeg til at bruge hovedet og jeg kan ikke se mig selv blive gammel i det her fag, fordi man fysisk set ikke kan blive ved med at have så spændende opgaver når man bliver ældre."*

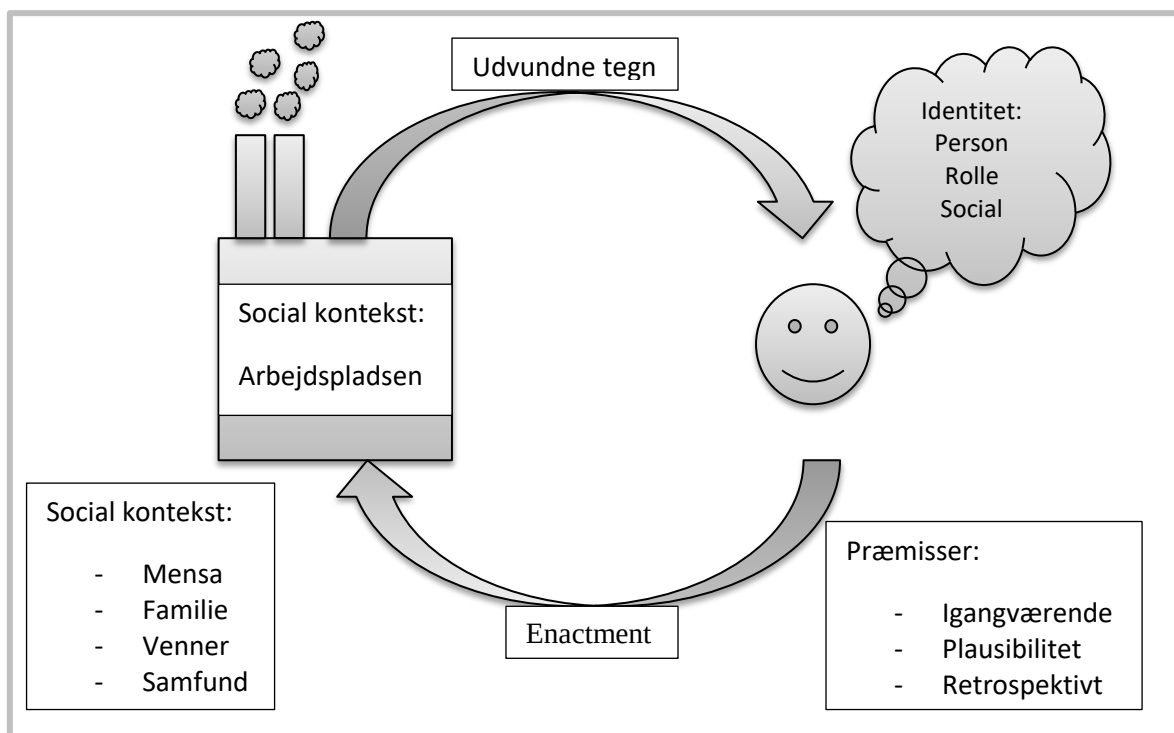
Hun tog testen til Mensa;

"På grund af den artikel der hedder "hvor er mit rumskib" og nogen, en god veninde som sendte den til mig og nogen snakke omkring det der med at føle sig anderledes og så fordi jeg engang imellem i de der, så kommer man lige over i en eller anden test i en intelligens der brager det altid helt vildt godt ud, så tænker jeg "nåh ja, det er bare fordi de der tests de er lavet på den måde så vi alle sammen bare skal have det godt ik" men, der var da nok et eller andet om det. Det kan da godt være det er det der er galt med mig."

Socialrådgiveren har overordnet altid valgt arbejde der giver en større mening, hvor hun kan hjælpe andre og gerne udføre arbejdet sammen med andre. Hun peger selv på, at dette ikke ligefrem har gjort hendes karriere flot og strømlinet: *"altså jeg har jo ikke, mildt sagt lavet nogen karrierepleje og jeg har en lorteløn fordi jeg ikke har flyttet mig og sådan noget, men jeg kunne da godt hvis jeg ville."*

Kapitel 6: Analyse

Ud fra teorien om sensemaking og de syv kernebegreber, kombineret med de empiriske fund har jeg konstrueret nedenstående figur 1, der illustrerer hvordan de meningsskabende processer foregår for de højt begavede. Figuren har til formål, at give en visuel støtte gennem analysen.



Figur 1 – Den meningsskabende proces

Analysestrategi

I dette afsnit vil der beskrives hvordan analysen er struktureret og hvordan den er frembragt. Analysen har til formål at svare på problemformuleringen i specialet der lyder: Hvordan skaber højt intellektuelt begavede mennesker mening i arbejdslivet?

I interviewmaterialet er der ikke fremkommet tilstrækkeligt lange enkeltstående historier, der kan vise processer i sig selv. Dette skyldes formentlig den semistrukturerede tilgang. Havde jeg valgt en mere eksplorativ tilgang kunne dette være omgået, men med en mere eksplorativ fremgangsmåde ville jeg kunne have mistet overblikket og have haft svært ved at finde de mønstre bredt hen over materialet, som tilfældet var. Jeg har som en kompensation konstrueret dele af processer og stykke dem sammen i idealtypiske processer, der viser, hvad der er generelle tendenser i materialet. Jeg vil derfor ikke fokusere på at fremvise enkeltstående narrativer, men snarere producere, både visuelt og

i tekst, hvordan processerne kan udspille sig for de højt begavede mennesker. Indledningsvis vil jeg i hvert afsnit illustrere temaet, eller processen, med en vignette, der for hvert underafsnit er taget fra en af interviewpersonerne, eller som et samskriv af flere interviewpersoners oplevelser. Vignetter er historier der bliver fremskrevet af det empiriske materiale, for at afbillede indholdet (Miles et al. 2014: 182). Vignetten er ikke direkte taget som et citat fra empirimaterialet, men fremstillet for at fremhæve de særlige karakteristika der er særligt i det enkelte tema. Vignetten er i de fleste tilfælde forankret i en eller to af interviewpersonernes fortællinger, mens der inddrages vinkler, kontekster og andet illustrativt materiale for at fremhæve de gennemgående pointer.

I analysen vil jeg fokusere på to overordnede temaer. Temaerne er konstrueret ud fra problemformuleringen der blev frembragt ved behandling af det empiriske materiale. Det viste sig i materialet, at der særligt var to områder i de højt begavedes arbejdsliv, der relaterede sig til meningsskabelse. I tabel 5 ses de to overordnede temaer *Arbejdsrelaterede episoder* og *socialt relaterede episoder*:

Tabel 5

Arbejdsrelaterede episoder	Socialt relaterede episoder
Når man oplever at kede sig	Når man oplever at man ikke er som de andre
Når man oplever at rationaliteten forsvinder	Når man finder ud af hvad man fejler
Når man oplever at ens autonomi udfordres	Når man konfronteres med stigma

De arbejdsrelaterede episoder er situationer, der omhandler selve arbejdet og dets indhold. Denne analysedel vil være den primære. De socialt relaterede episoder er sekundære, men ikke desto mindre væsentlige for de højt begavede og deres arbejdsliv.

Før jeg går i gang med analysen på den seks analysedele vil jeg dog først behandle selve interviewsituationen. Dernæst følger tre afsnit der omhandler episoder der helt specifikt foregår i den sociale kontekst af arbejdslivet. De tre sidste analysedele omhandler selve det at opdage at man er anderledes, at finde årsagen og slutteligt at skulle vælge om man vil konfronteres med det i arbejdslivet. Det første element har til formål at undersøge selve rammen for det interaktionistiske interview og hvordan interviewer og interviewperson interagerer. De tre arbejdsrelaterede episoder er adskilte men illustrerer de tre gennemgående episoder, som de højt begavede oplever. Der er ikke en kronologi i den overordnede inddeling af afsnittene, men hvert afsnit har sin egen konstruerede kronologi. De tre følgende dele har en overordnet kronologi i opbygningen; opdagelsen problemet – finde årsagen til problemet – bære problemet med sig i den sociale kontekst. Derudover er der også

en kronologisk opbygning i de tre enkelte dele. Jeg vil i hver analysedel lave en procesmodel, der viser et skitseret overblik over de processer som de højt begavede, gennemgår i de forskellige episoder. Procesmodellerne har det til fælles, at de starter med en identitetsforståelse. Pilen illustrerer forløbet og de pile der er under procespilen illustrerer enactments, handlinger, mens pilene over procespilen illustrerer de tegn der trækkes ud af den sociale kontekst.

Strukturen i analysen er illustreret i figur2:



Figur 2 – Analysens struktur

Når man befinder sig i en interviewsituation

Som et indledende afsnit i analyse vil jeg kaste et blik på mødet med de højt begavede individer i interviewsituationen. Som tidligere nævnt er interviewsituationen væsentlig i analyser med et symbolsk interaktionistisk islæt. Interviewsituationen er en scene hvor interviewer og informant positionerer sig og udfører de roller der opleves som værende nødvendige i den enkelte historie.

Jeg oplevede i de fleste interviews, at jeg i høj grad blev taget med backstage, som også nævnt i teoriafsnittet. Som udgangspunkt sidder man som specialestuderende overfor mennesker der bærer det stigma, at være en del af et eksklusivt og ekskluderende fællesskab, hvor kun dem der kan score højest på en test om logisk forståelse kan være med. Med dette in mente kunne man gå ud fra, at de personer der blev interviewet var beskyttende overfor deres identitet som højt begavede, ved at

positionere sig som de perfekte medarbejdere, der kunne løse alle problemer i arbejdslivet. Det modsatte viste sig dog at være tilfældet, hvilket kan skyldes, at jeg selv var en del af foreningen da interviewene blev udført. I en overvældende mængde af de udførte interviews var der fortællinger om forskellige arbejdsrelaterede sygdomme, herunder mild stress (Fysikeren: 12), stress der krævede en form for behandling (Ingeniøren: 17, Læreren: 11, Socialrådgiveren: 7, Pædagogen: 8), stress med medfølgende alvorlige konsekvenser (Handelsøkonomen: 8) og depression (Ingeniøren: 17, Socialrådgiveren 14), alle med en vis grad af relation til arbejdslivet.

Man kan også se på fremstillingen af alle de arbejdsrelaterede sygdomme, som et forsøg, hos de højt begavede, på at fremstille sig selv, som de forventer at interviewer ønsker det. Dette kan medvirke til, at interviewpersonerne fremstiller de ekstreme historier, frem for at fortælle en historie om et almindeligt, kedeligt arbejdsliv som alle andre forventes at have det. På den måde kan man antage, at de interviewede ser gennem Cooleys 'looking-glass' for at se, hvilken fremstilling de forventer at skulle producere.

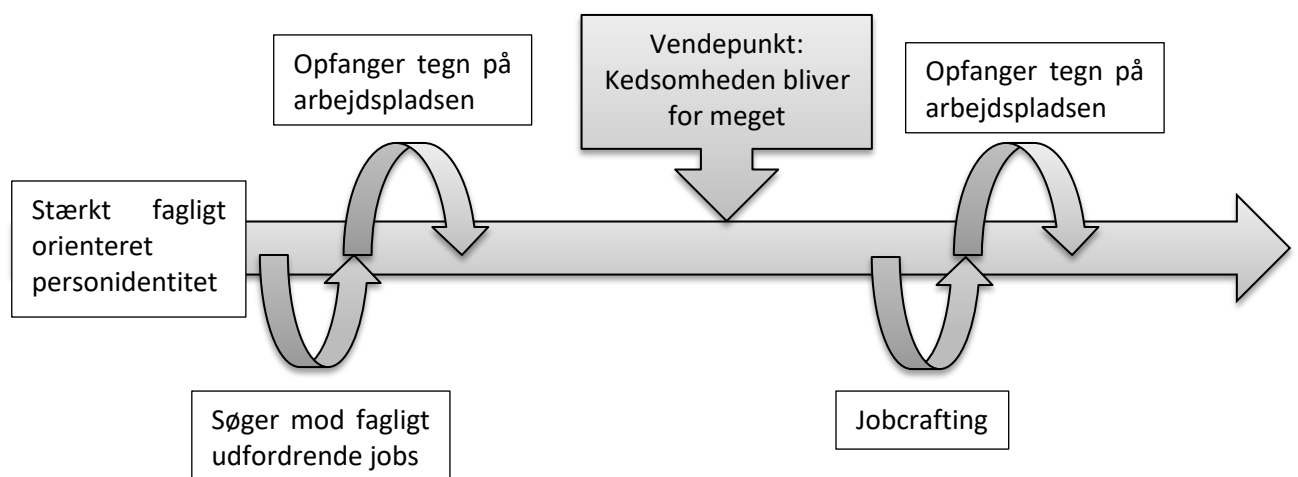
Jeg oplevede en meget lav grad af indtryksstyring, men jeg kan på den anden side ikke vide om de interviewede personer valgte at lade bestemte informationer passere, for at bibeholde en bestemt rolle under interviewet. Dog bemærkede jeg under flere interviews kommentarer som "jeg håber jeg bliver anonymiseret" (Socialrådgiveren: 27), "Det er godt jeg er anonym" (Salgskonsulenten: 15) eller "Hov, det må du ikke skrive, det lød forkert" (Psykologen: 11). Det vidner om, at der i hvert fald ikke var en umiddelbar indtryksstyring i forhold til mig som interviewer, men at der på den anden side var nogle ting som de interviewede ikke ønskede alle skulle vide.

Når man oplever at kede sig

Hver dag går hun forbi sekretærerne på vej til sit enmandskontor. Der sidder de foran deres computere. Det er kvinder på mellem 50-60 år, som hver eneste dag i hele deres arbejdsliv har været sekretærer. De er dygtige. Hun kigger rundt på dem og ser hvordan de i et solidt tempo får en masse fra hånden. De sidder der, foran deres computere, hele dagen lang. De samme opgaver dag ud og dag ind. Hun undrer sig over hvordan de kan bære sig ad med det; keder de sig mon ikke? Nej åbenbart ikke, konkluderer hun, for så ville de vel have fundet sig et nyt job. Det er et lille hverdags mysterium for juristen som bliver ved med at pusle rundt i hendes tanker. 'Hvordan gør de det? Sidder bare der, dag efter dag, og laver det samme arbejde?'. Hun føler en snært af misundelse over selv at kræve mere end

det af et job. Hvis bare hun også kunne nøjes, som hun tænker at sekretærerne gør. Men det ved hun godt, at det kan hun ikke. Hendes arbejdsglæde ligger i udfordringer. Hun behøver udfordringer. Hun har været der i snart et par år og kan nu efter hånden det hun skal, så må det da også være på tide at komme videre tænker hun. Dette sætter nyt tankemylder i gang hos hende, for hvorfor hun mon har behov for så mange udfordringer hele tiden?

Kedsomhed er særlig udpræget i fortællingerne hos de højt begavede. Nedenfor ses figur 3, som visuelt illustrerer den kronologiske konstruktion jeg har lavet over et mønster der går igen i materialet. De højt begavede er i høj grad meget stærkt fagligt orienterede. De enacter med baggrund i den identitetsforståelse mod fagligt udfordrende jobs indenfor deres interessefelt, men på arbejdspladsen opfanger de tegn og sammenligner sig med deres kolleger. De keder sig mere end deres kolleger, når det bliver for meget opstår et vendepunkt og de højt begavede går igennem processer af jobcrafting, hvor de forsøger at skabe nye ramme for deres arbejde internet hvorefter de, hvis den første del af jobcraftingen ikke lykkedes finder nyt arbejde og processen fortsætter. I det følgende vil jeg folde processen ud:



Figur 3 - kedsomhed

Kedsomhed påvirker individerne i forskellige grader, men det er noget der går igen i stort set alle fortællinger. Særligt de daglige opgaver kan være frustrerende kedelige, specielt i længden: "jeg kedede mig sindssygt meget for det var det samme trummerum dag ud og dag ind og jeg havde jo

ligesom været der i et par år på det tidspunkt og jeg begynder altså at kede mig efter et års tid" (Juristen: 8).

Kedsomheden er med til, at bryde meningen for de højt begavede og sætte skub i de meningsskabende processer. Den daglige trummerum sætter mange små aftryk hos individerne og over tid begynder de at fylde så meget, at de bliver nødt til at skabe mening i den situation påvirket af kedsomhed som de befinder sig i.

Hvem de højt begavede individer oplever at de er, beror sig meget på en faglig identitet. De højt begavede føler sig over en bred kam meget kompetente i deres jobs. Som et resultat heraf søger de faglige udfordringer, da det i høj grad er det der virker meningsfuldt for dem: *"jeg har dyb respekt for folk der kan bore sig ned i pumper ude på Grundfos og være eksperter i pumpeteknologi og vide alt om flow og, jeg ville dø simpelthen fordi det var, fordi det ville simpelthen ikke være perspektiv, der ville ikke være nok perspektiv for mig fagligt"* (Fysikeren: 37). Her ses et eksempel på, hvordan identiteten er formet så kraftigt omkring en idé om hvilken faglighed der giver mening i arbejdslivet. En så kraftig identitetsforståelse som kompetent påvirker de tegn man opfatter og indgår i det skema hvorfra man vurderer de tegn man opfatter i den sociale kontekst. Fysikeren har flyttet sig fra en forskerstilling over nogle stillinger præget af naturvidenskab kombineret med kommunikation, hvor han blandt andet gennem gentagende meningsnedbrud nu opfatter sin identitet meget omkring en faglig opfattelse af, at det han kan lide at beskæftige sig med er det grundlæggende fysik, quarker, varmelære og så videre. Ikke nok med at han ville flytte sig hvis han skulle lave noget med pumpeteknik, han ville *"dø"* uden at have et større perspektiv. Undervejs i processen har fysikeren dog også lidt et nedbrud i meningen omkring selve det at arbejde med den grundlæggende fysik som forsker. Dette nedbrud kom i forbindelse med at han var ansat i en stilling som Post. Doc. Hvor han havde fået sat en stilling som lektor og en fremtid som forsker i sigte. Han befinder sig altså i forskerverdenen og trækker tegn ud der giver et billede af, hvad skal der til for at være der, hvad kræver det og er det noget for ham. Han ender med at droppe karrieren som forsker fordi han oplever, at det ville være en fremtid fuld af kedsomhed: *"jeg gider jo ikke være forsker, jeg gider det faktisk ikke, jeg synes faktisk det er kedeligt fordi, fordi der er nogen, det går for langsomt, det er trægt, den videnskabelige proces er træg, [...] det har jeg ikke temperament til vel og så derfor så må man også bare indse, hvis det ikke er det du vil, eller kan eller skal, jamen så tag det, så gør det for sjov i stedet."* (Fysikeren: 37). Her ses altså en proces der går over flere meningsnedbrud og, indtil videre, ender ud med, at fysikeren afkobler sin faktisk perspektivrige interesse fra sit arbejdsliv, fordi

den ikke er forenelig med hans temperament hvorfor han ser det som eneste mulighed, at "forske" og undersøge quarkerne og det grundlæggende fysik i fritiden.

Det at have fagligt funderede kolleger er noget der påvirker meningsdannelsesprocesserne hos flere af de højt begavede individer. Det at have et fagligt spændende arbejde er vigtigt for at der ikke skal opstå nedbrud i processen, men det samme er det, at have kolleger der kan være inspirerende og være med til, at diskutere faglige emner grundigt.

"altså jeg er sådan en fagnørd, nogen gange så kan jeg, selv hvor jeg er nu, altså da jeg var på [min tidligere arbejdsplads], der savnede jeg i den grad at fagnørde med nogen fordi det var jo humanister mange af dem og der er ikke noget galt med humanister, som om at det er sådan nogen, det er jo sådan nogen humanister, nej, men det var jo, det var nogen andre interesser simpelthen ik, der var god humor og sådan noget, men i [min nuværende virksomhed], der er folk jo ansat fordi de har en interesse eller nogen evner indenfor naturvidenskab, altså undervisningen og fagdidaktisk ik, men der, jeg synes egentlig stadig, jeg synes nærmest kun det er en hvor vi sådan kan sidde og nørde, gå helt i selvsving over, det synes jeg er fedt, det er sjovt, det kunne være sjovt hvis man havde det hvor man arbejdede, hvor der var flere sådan" (Fysikeren: 48)

Det ovenstående er en illustration på, hvordan de højt begavede som eksempel flytter sig fra en social kontekst bestående af kolleger der er flinke og venlige, til en anden hvor de samtidig deler de meget faglige interesser. De højt begavede forsøger også at ændre på deres vilkår omkring arbejdsopgaverne når de keder sig for meget. Denne proces *jobcrafting*, sker når de højt begavede ikke kan forlige sig med arbejdsopgaverne, holdt op mod deres selvforståelse. Psykologen illustrerer et meget handlekraftigt træk i sin jobcrafting. Adspurgt om ikke hun, som så mange andre, synes at en administrerende rolle er kedelig svarer hun:

"hvis der er lidt de samme funktioner som en projektlederuddannelse, så synes jeg ikke det er kedeligt. Jeg har taget en projektlederuddannelse og den har jeg så selv betalt, men det er bare i håb om at jeg så kan komme lidt mere den vej, end den kliniske psykolog som jeg prøver at komme lidt ud af." (Psykologen: 19)

Eksemplet viser tydeligt hvordan psykologen adskiller sin egen identitet, sin unikke personlighed fra den rolle der er "den kliniske psykolog". Handelsøkonomen illustrerer her hvordan han mener han adskiller sig fra sine kolleger på et mere praktisk punkt:

"Altså, vi [Højt begavede] accepterer heller ikke at kede os. Det gør vi bare ikke, altså, det, altså, det gør vi bare ikke, så det er meget simpelt altså. ik altså. I mit gamle job, noget af det værste jeg vidste, noget som jeg ikke brød mig om ret meget, det var at skulle flyve, jeg synes simpelthen jeg sad og spildte tiden i flyet ik, og mange af mine kolleger synes bare, det er det fedeste" (Handelsøkonomen: 31)

Handelsøkonomen sidder i flyet og ser sine kolleger, der nyder at få lidt luft under vingerne, at se lidt film og bare kunne slappe lidt af, mens de er på vej til et møde. Han sammenligner sig med sine kolleger og samtidig trækker han en tråd til en social identitet, som højt begavet, i kraft af at han generaliserer denne kedsomhed til alle højt begavede da han betoner, at "vi" ikke accepterer at kede os, men det gør hans kolleger. På den måde adskiller han indgruppen, Medlemmerne af Mensa – de højt begavede og udgruppen af de andre på den anden side.

Kedsomheden handler ofte om en trummerum man gerne vil ud af, som man er kommet ind i, efter noget tid det samme sted. *"[Min stilling] er super spændende og, og der sker nogen ting, men nu kan jeg godt mærke, altså det første år 2015 og 2016, der fik jeg lov til at, ligesom etablere stillingen, det var sådan en, ny stilling i [virksomheden], så jeg skulle først til at udarbejde metoder og registreringsværktøjer og gøre mig tanker om hvad jeg ville undersøge og hvorfor og teorier og altså det var entreprenørarbejde og det var super spændende, men det seneste år der har, nu keder jeg mig også lidt (griner)"* (Juristen: 8).

Entreprenørdelen af arbejdet er gennemgående for de højt begavede, de er nysgerrige, de vil gerne være med hvor der sker noget, hvor der er nye ting der kan undersøges. De definerer deres personidentitet i høj grad som værende netop nysgerrige, gode problemløsere, analytisk og logisk skarpe.

Man kan tale om, at når de højt begavede skal indgå i en rolle, der består af forventninger om, at de skal være mere som sekretærer, altså pålidelige, arbejde i et solidt tempo og være på spring for at hjælpe andre, så kan der opstå en gnidning med deres personidentitet. Dette kan resultere i en identitetskrise og resultere i nedbrud i de meningsskabende processer, der fører til identitetsarbejde. Vil man tilpasse sin identitet og være mere sekretær end entreprenør? Passer det overens med hvem man synes man er? Vil man have et stille og roligt job uden de store udfordringer? De højt begavede vil helst ikke. Med den stærke forankring i deres tillid til egne faglige evner falder det heller ikke de højt begavede fjernt, at tage dristige beslutninger i forhold til deres arbejdsliv, for at komme hen til et job der passer bedre overens med deres personidentitet. Netop dette ses flere gange i materialet,

hvor de siger jobs op uden anden sikkerhed eller laver karriereskift langt væk fra hvor de plejer at være.

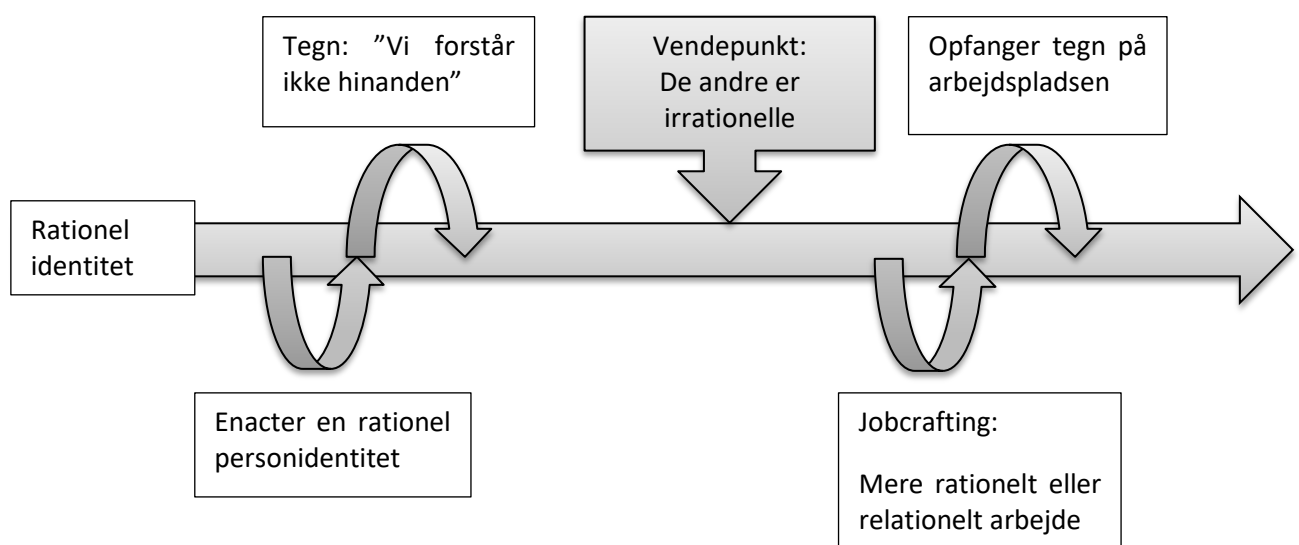
Men kedsomheden er et vilkår, der opstår over tid i de fleste stillinger og som er noget man så bare flytter sig fra når det opstår (Socialrådgiveren: 24). I den svære grad ses det som absolut nødvendigt, at komme væk, hvis der var for kedeligt på arbejdspladsen. Fordi hvis der var kedeligt på arbejdspladsen og man skulle sidde der fra 8-16 ville det måske ikke være så rart: *"så ville jeg rådne op altså, det ville jeg slet ikke, så ville jeg sige op bare for at blive udfordret af at jeg skulle finde noget nyt, tror jeg."* (Salgskonsulenten: 13).

Det nedbrud der opstår, når de højt begavede individer oplever kedsomhed giver dem anledning, til at udvikle en idé om hvem de er, hvad det er de finder mening i og hvordan deres kolleger kan finde mening i kedsommeligt arbejde. På den måde går de igennem iterationer af identitetsarbejde hvor de former hvem de opfatter at de er, samtidig med at de påvirker deres arbejdsopgaver gennem jobcrafting og endelig skifter arbejde hvis de føler det er ved at blive for kedeligt og uforeneligt med deres personidentitet.

Når man oplever at rationaliteten forsvinder

Det er en af de dage med flere møder med borgere. Hun håber det kommer til at gå glat. Hun går ind til sit første møde, med et par der skal have hjælp til en juridisk problemstilling. Inden mødet har hun testet parret på intelligens og resultatet er en smule under middel. Parret har nogle spørgsmål som hun svarer på, men hun føler ikke, at de fanger hvad hun mener. Hun prøver igen, denne gang lidt langsommere og lidt mere tydeligt. Parret kigger lidt på hinanden, tilbage på hende og siger samstemmende, men tøvende "ja". Hun kan mærke at de stadig ikke helt med på hvad det hun siger, kan betyde for dem. Hun trækker vejret dybt og tænker sig om en ekstra gang, hvad er det der er galt, forstår de det bare ikke? Hører de ikke efter? Hun formulerer problemstillingen en sidste gang og håber at budskabet gik igennem. Efter mødet sidder hun og tænker videre over hvad der skete, forklarede hun det nu forståeligt? Hun bliver irriteret og ser at der er tre møder mere hun skal igennem samme dag. Hun sukker og åbner internettet på computeren. Hun ser lige en ekstra gang om der skulle være et nyt job hun kunne søge - gerne et med færre af den slags møder.

Et mønster der går igen hos de højt begavede er, igen qua deres meget stærke faglige fundering, at de enacter en meget rationel identitet i deres sociale kontekst. De opfanger tegn på at der er noget galt i kommunikationen, de andre, kunderne, eleverne eller borgerne, forstår ligesom ikke hvad de mener. De højt begavede oplever i nogle tilfælde nedbrud i deres sensemakingprocesser og bliver frustrerede over, at de ikke kan kommunikere ordentligt med de andre. Derfor forsøger de højt begavede i nogle tilfælde, at forsøge at ændre vilkårene i deres arbejde, så de mindsker den direkte kontakt til kunderne, eleverne eller borgerne. Den proces vil jeg udfolde i det følgende:



Figur 4 – Rationel

For at belyse dette underpunkt har jeg valgt at inddrage et bidrag fra Jürgen Habermas. Habermas skelner mellem to måder at se på samfundet og det sociale liv, som en system- og en livsverden (Andersen 2013: 393). Systemverdenen er karakteriseret ved, at handle om de krav om funktionsevne, effektivitet og strategisk rationalitet som aktørerne besidder. Systemet, der er karakteriseret ved, at være politisk-administrativt og økonomisk drevet, holdes i gang af styringsmedierne magt og penge. Habermas peger på, at systemverdenen opsluger individer i systemroller og at de bliver underlagt systemernes krav om funktionseffektivitet (Andersen 2013: 394).

Livsverdenen på den anden side styret af symboler, der formidles sprogligt. Gennem kommunikation via symboler frembringes kultur, sociale normer og moral. Mening, solidaritet og personlig identitet kan på den måde kun frembringes indenfor livsverdenen (Andersen 2013: 394).

Teorien om system og livsverden bringes ind i analysen, for at illustrere en analytisk pointe. Jeg påberåber mig ikke at have fundet empirisk bevis for en opdeling eller et kontinuum mellem de to. Billedet af system- og livsverden giver dog en ramme for den analytiske pointe, hvorfor det er inddraget.

Når man ser på det empiriske materiale med denne sondring mellem system og livsverden, så er der et tydeligt skel, illustreret i den nedenstående tabel 6.

Tabel 6

Systemverden-orienteret	Orienteret mod begge	Livsverden-orienteret
Ingeniøren	Handelsøkonomen	Læreren
Psykologen	Socialrådgiveren	Pædagogen
Juristen		
Salgskonsulenten		
Fysikeren		

De enkelte individer er placeret under systemverden-orienteret, orienteret mod begge eller under livsverden-orienteret. Denne sondring er i sagens natur meget firkantet og rummer ikke alle de nuancer der retfærdiggør en sådan opdeling. Desuden er det væsentligt, at opdelingen kun har med individernes arbejdsopgaver at gøre. De enkelte individer er i mange tilfælde meget sociale og relationelt orienterede når det kommer til deres sociale liv, det ser dog anderledes ud, når det handler om det rent faglig. Jeg vil derfor i det følgende uddybe og udbygge mine analytiske pointer med opdelingen.

Der sker ofte det, at de højt intelligente mennesker oplever møder med kolleger, kunder, borgere, elever og andre "slutbrugere" som frustrerende. Gennem et karriereforløb gør de højt begavede det, at de enten flytter sig fra de problemfyldte områder med kontakt til andre, eller de accepterer det som en præmis, de må arbejde med. Man kan se dette valg mellem at acceptere det svære og problemfyldte, som at vælge livsverdenen, hvor der kommunikerer meningsfulde symboler. Vælger de at tage afstand fra menneskelige relationer kan det ses, som et valg af systemverdenens logiske og objektive rationaler. Denne sondring, hvor valget af enten livsverdenen eller systemverdenen er ikke så firkantet som fremstillet her, men den fungerer som en illustrativ pointe. Som Habermas fremstiller det, er det kun i livsverdenen vi kan skabe mening, gennem relationer, hvorfor det netop kan være frugtbart at belyse dette, i relation til specialets problemstilling.

De højt begavede beskriver sig over en bred kam som meget dygtige analytisk skarpe, kvikke og logiske stærke. Nedbruddet opstår, når deres stærke logiske og analytiske sans, i en relation til andre mennesker, ikke rækker og de er nødt til enten at trække sig fra en situation eller tilpasse sig. De fleste af de højt begavede vælger i mange tilfælde, at trække sig, måske ikke i situationen, men over tid, hvor de enten finde nye jobs, med færre konfrontationer:

"Det er nok derfor jeg hele tiden ved siden af har søgt forskningsstillinger hvor jeg kan sidde og arbejde lidt mere teoretisk og ikke så meget kontakt til mennesker, jeg synes at mennesker er rigtig spændende, at forske i, udefra, men selve kontakten som psykolog skal have, det har aldrig været min interesse" (Psykologen: 4)

En løsning som fremtræder, er at de retrospektivt finder plausible forklaringer på, hvad det er der er galt i deres nuværende arbejdsliv og hvad der er en plausibel løsning for dem, fremadrettet. Psykologen har gennem sit arbejde haft en del møder med borgere og oplever, at hun ikke har den samme tilfredsstillelse som hun oplever at hendes psykolog-kolleger har:

"jeg [havde] rigtig mange samtaler én til én og det var fint nok, og folk var rigtig glade, jeg fik mange gaver, jeg tror også jeg var godt til det, jeg ved ikke helt hvad jeg var god til, men det var som om at, den dag jeg [jeg stoppede], folk var sådan meget taknemmelig for at jeg havde hjulpet dem, så følte jeg ikke den der "årh det er meningen med mig" som jeg ved rigtig mange andre psykologer har." (Psykologen: 17).

På denne måde, når psykologen ikke oplever sig have samme tilfredsstillelse rent følelsesmæssigt, som hendes kolleger, så oplever hun ikke at være en del af den gruppe. Hendes rolleidentitet svarer ikke overens med det krav der uformelt stilles til psykologer om, at skulle blive tilfredsstillede af at gøre noget godt, gennem sit faglige arbejde, for andre. Psykologen trækker altså ikke så kraftigt på livsverdensperspektivet som hendes kolleger.

Det at vælge systemperspektivet over livsverdensperspektivet ses tilsvarende hos juristen. De adskiller sig på rolleidentiteten. Psykologen sammenligner sig med sine kolleger, som hun ved søger mening i det relationelle 1 til 1 arbejde. For juristen er det mere legitimt, at være lidt mere humoristisk i hendes beskrivelse af hvordan hun vælger system over livsverden:

"jeg udskyder, må jeg nok indrømme, at snakke med borgerne og det er jo ikke super smart hvis man er [i min stilling], men det er ikke det jeg synes er super fedt [...] og hvis jeg er dybt inde i en juridisk

problemstilling jeg synes er spændende, så skyder jeg gerne at ringe tilbage til borgere til i morgen eller i overmorgen og så videre, ja (griner)” (Juristen: 11)

En del af processen foregår ved at sammenligne sig med sin sociale kontekst. Der hvor de højt begavede ser sig selv som anderledes er i mange tilfælde i relation til det at have en mere teknisk fremgangsmåde i forhold til problemer, end sine kolleger:

” jeg [bruger] måske en dag eller to på at sidde og gennemgå sådan en excelfil og på den måde øge min dækningsgrad en hel del, altså, hvis man øge sin dækningsgrad på 0,3 på sin samlede kundemasse, så bliver det til rigtig mange penge på bundlinjen, så, det gør mine kolleger i hvert fald ikke og har ikke overblik eller overskud til det” (Salgskonsulenten: 3)

Her illustreres det hvordan sælgeren sammenligner sin personidentitet med sine kolleger og deres evner. Han har overblik og overskud til det, det har de i hvert fald ikke. Han ser på tegn fra sine kolleger og gennem sammenligningen med dem og sin egen identitetsforståelse skaber han sin egen forståelse af hvem han er.

Der er bred enighed, hos de højt begavede, om at det at vælge systemorienteret gennem karrieren kan virke meningsløst i længden. Gennem en længere karriere har man en større viden om den vej man har valgt og de tilvalg og fravalg man har lavet og kunne have lavet undervejs. Hvis man gentagende gange vælger systemorienteret, så lærer man af det undervejs. Ingeniøren er den af de interviewede der gennem sine 11 jobs som ingeniør har lavet det mest tekniske arbejde, men i længden er det bare ikke spændende: *” jeg gider ikke programmere, jeg synes det er kedeligt, det kan jeg ligesom” (Ingeniøren: 20)*. Han bygger ovenpå sin erfaring og ser sin fremtid som et kompromis mellem det tekniske programmeringsarbejde og den mere bløde ledelsesdel:

”Jeg har en lille drøm om at blive udviklingschef i et mindre dansk firma. Ikke at være administrerende direktør, det er alt for meget udadvendt, men at få lov til at sidde og nørde med noget teknik og få en afdeling til at arbejde sammen om at få et godt resultat, hvor jeg bestemmer (griner) Det kunne jeg godt tænke mig. Hvor vi bare går og hygger os.” (Ingeniøren: 31)

Der er fire måder de højt begavede fortsætter gennem arbejdslivet. Den ene, som en stor del vælger handler om, at prioritere systemorienteringen, orienteringen mod det logiske, mod matematiske, akademiske arbejdsopgaver, som de føler sig trygge ved og er meget kompetente i (Juristen, Salgskonsulenten, psykologen). Den anden handler om at skifte retning når man oplever, at det systemorienterede arbejde man laver ikke giver mening (Handelsøkonomen, socialrådgiveren,

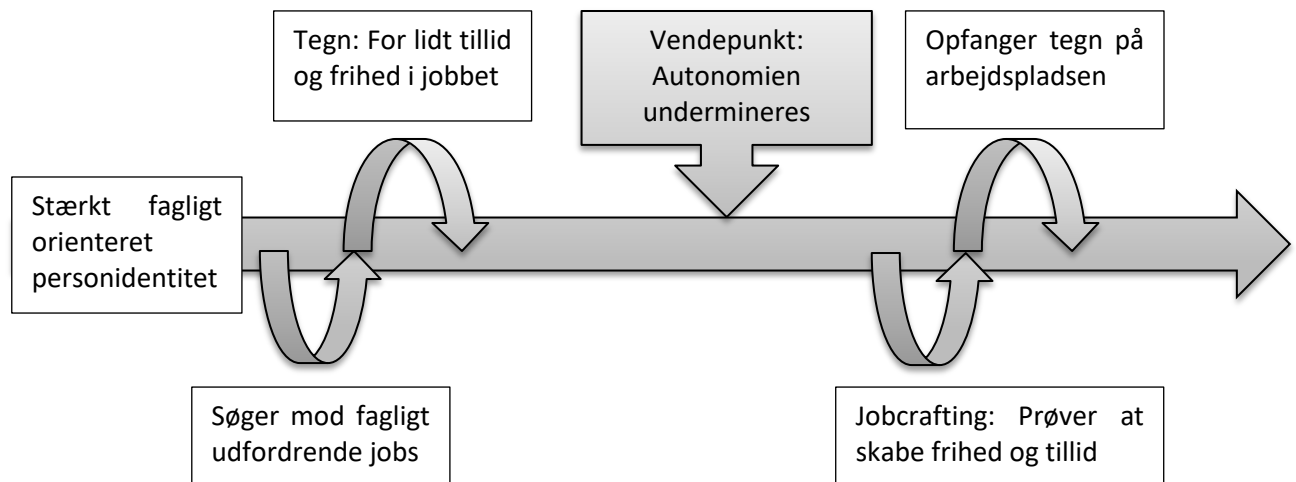
ingeniøren, fysikeren). Så vælger man at orientere sig mere mod livsverdensarbejdet. Den tredje handler om, at være dedikeret til livsverdensorienteringen (Læreren, pædagogen). Den fjerde mulighed, som ingen af de højt begavede gør brug af er at gå fra en livsverdensorientering til en systemorientering⁴.

Når man oplever at ens autonomi udfordres

Hun sidder på kontoret og tænker lidt tilbage. Hun er nyuddannet og husker hvordan hun nød starten af et semester, hvor alt var åbent, hvor man skulle vælge et emne og hvordan man bare kunne tromle gennem bøger og læse om det ene spændende emne efter det andet, bare fordi det var så spændende og nyt. Nu sidder hun på et kontor, i et godt job for en nyuddannet, og hun er egentlig glad for at være der. Hun føler hun får noget fra hånden og hendes kolleger roser hende for hvor hurtigt hun har været til at sætte sig ind i opgaverne. Der er dog skår i glæden. Hendes kontor ligger for enden af en gang og hver gang hun skal derned bliver hun lidt ængstelig, chefens kontor ligger på vejen derned og hun har for vane at råbe, når man lige går forbi, i stedet for at komme forbi eller sende en mail. På vej fra frokost skal hun ned til sit kontor, hun håber hun klarer frisag men nej, chefen råber hendes navn og spørger om hun "liiiiige" kigger ind. Denne gang skal chefen lige tjekke op på om hun nu gør det som hun fik besked på. Det er ved at blive en daglig rutine. Hun glæder sig til dagen efter, hvor chefen er ude til møder, så hun selv kan bestemme hvordan tingene skal gøres og ingen råber af hende.

Det tredje analysepunkt under arbejdslivet starter ligeledes med en stærkt fagligt orienteret personidentitet. De højt begavede, finder jobs der matcher denne faglighed, men de oplever at se tegn på, at deres leder især, ikke respekterer dem og deres faglighed. Dette fører til vendepunkter, hvor de højt begavede ikke kan acceptere, at deres autonomi undermineres mere. De udfører jobcrafting og forsøger at finde en intern løsning, eller de forlader virksomheden og processen fortsætter. Det vil jeg folde ud i det følgende:

⁴ Socialrådgiveren er den eneste der antyder at gå fra livsverdensorientering til systemorientering. Det vurderes dog, at hendes årsager til det handler mest om stress i relation til arbejdsmiljøet og ikke i relation til selve arbejdet.



Figur 5 - Autonomi

De højt begavede er, som nævnt, gennemgående meget stærkt funderede i deres faglighed. Ingeniøren (22) regner ud, at han var *"22 gange hurtigere i at løse problemet end de havde været om ikke at løse det, og jeg synes jo ikke, det var jo bare, det er bare venstrehåndsarbejde"*, juristen (13); *"ved at det er et faktum at, at når jeg gør ting sådan måske 70 % så synes folk at det er sindssygt godt"*, Handelsøkonomen (16) forklarer at; *"de fleste mennesker har jo sådan en, deres viden er sådan et T, de ved lidt om en masse, og så går de i dybden hvor de ved meget ik, og når jeg kommer ind på en arbejdsplads ik, så bliver jeg hurtigt en kasse i stedet for, jeg ved meget om meget lige pludselig ik"* og pædagogen (36) er ærlig; *"nu forsvinder janteloven en gang, jeg er jo pisse dygtig til det jeg laver, det ved min ledelse godt og det har taget dem noget tid at finde ud af det kan man sige, men altså, det, det ved de nu"*.

Eksemplerne er sat på spidsen og er ikke et udtryk for den nuance de enkelte omtaler deres kompetencer og eventuelle mangler med, men de illustrerer de mønstre der er i materialet, at de højt begavede, som jeg har været i kontakt med, er meget bevidste om, at de er meget kompetente, i hvert fald inden for deres eget felt.

Selve det, at træde ind på arbejdsmarkedet bringer en ny viden med sig. Når man ankommer til en virksomhed opstår der mange vendepunkter, små eller større:

"jeg synes det var svært at komme fra universitetsverdenen og ud så ud i en virksomhed, [...] fordi det var sådan en hel anden måde man skulle bruge sig selv på, det kan jeg huske det synes jeg virkelig var hårdt, at man ligesom, så er man pludselig til rådighed for et andet formål end sit eget, altså, man må da håbe at studiet er interessebåret ik, er det det for de fleste i hvert fald, men det der med at ens egen interesse den pludselig er sekundær ik" (Fysikeren: 50).

Her illustreres det, hvordan det at komme ud på arbejdsmarkedet, fra en tilværelse som forsker, hvor det man lavede til daglig var ens interesse, betyder en tilsidesættelse af sig selv, som kan være en udfordring i sig selv. Personidentiteten, der var pænt på linje med rollen som forsker og i studiet før det, i hvert fald i kraft af interessen og den medfølgende tillid, bliver udfordret, når fysikeren træder ind på det 'almindelige' arbejdsmarked, hvor interessen aldrig er ens egen alene. På den måde bevæger de højt begavede sig fra rolle til rolle og bearbejder i processen deres identiteter.

Det er gennemgående for de højt begavede, at de, på baggrund af den stærke følelse af kompetence og den personlige identitet de har, som værende kompetente, føler sig berettigede til en høj grad af tillid og frihed fra deres ledelse. Der opstår hurtigt gnidninger, når lederen ikke forstår, at vise den tillid der skal til og i stedet anvender micromanagement:

"jeg havde en god leder, min kommunikationschef var rigtig god, hende var jeg helt vild med, men der var så to chefer, den anden det var sådan en byggechef og han var ganske enkelt ulidelig, han var sådan en ronkedor, du ved, sådan en tykhudet elefant som bare ville bestemme alt, og, det jeg fandt ud af det var, det var sjovt for jeg kan huske jeg sagde det faktisk til samtalen, hvis der er noget jeg ikke kan have, så er det micromanagement, hvis en leder piller, det emmer bare af mistillid, det går bare ikke, så stritter det bare totalt, det skal man bare lade være med som leder, det kunne han ikke, så det det hang ikke sammen" (Fysikeren: 7)

I det ovenstående ses det, hvordan man på den ene side kan have en chef man er helt vild med – hvorfor fysikeren var vild med kommunikationschefen fremgår ikke af interviewet – og på den anden side en leder der piller og dermed, i fysikerens øjne udviser mistillid. Tillid er for flere af de højt begavede nøglen til et godt samarbejde med ledelsen.

Den store frihedstrang går også igen hos de fleste af de højt begavede. Den relaterer sig primært til den ledelse man har berøring med, da det ultimativt der den der kan sætte fingeren på det arbejde man laver og bestemme om det skal gøres på en anden måde. Ingeniøren illustrerer meget billedligt hvordan det hænger sammen:

"jeg er en cowboy, jeg skal have frihed til at, vi skal have kvæget fra, ja det ved jeg ikke fra Aalborg til Hamborg, og hvad dag, hvad vej jeg har lyst til at ride om det skal være hærvejen eller den jyske vestkyst eller hvad, det vil jeg fandme selv bestemme, det kommer an på hvad jeg synes" (Ingeniøren: 30)

Hvis de højt begavede ikke får den tillid eller frihed, som de føler de har behov for, så sker der ofte to ting, enten laver individet jobcrafting på arbejdspladsen eller også laver individet det man kan kalde ekstern jobcrafting, opsigelse og nyt arbejde.

Når de højt begavede indleder det man kan kalde intern jobcrafting, så forsøger de skubbe rammerne for deres nuværende rolle, så den passer bedre med deres personidentitet. Hvis dette ikke løser deres udfordringer, så er næste skridt, at lede efter et nyt job og dermed lave jobcrafting eksternt.

Pædagogen fortæller en historien om, hvordan han blev sygemeldt i forbindelse med sit arbejde. Diagnosen var relateret til stress og de problemer der ledte op til sygemeldingen illustrerer meget godt, hvordan det at mangle autonomi i værste tilfælde kan være direkte sundhedsskadeligt:

"Det var at det var for praktisk, tror jeg, der var for meget, eller, der var for lidt sætte sig dybt ind i noget der var for lidt forberedelse, altså, fordi det var jo ret uforudsigelige børn jeg arbejder med, så derfor handler det meget om at kunne reagere hurtigt på nogen ting, og nu snakker vi ikke sådan voldelige overfald, men, vi skal ned i gymnastiksalen og spille bold, så kommer vi ned i gymnastiksalen, så viser det sig at det er, at der lige er blevet lagt nyt gulv, det vidste læreren ikke, det vidste jeg ikke, så står der et barn der og helt, altså nogen af dem der virkelig har brug for forudsigelighed, så skal jeg reagere lynhurtigt og finde ud af, nu gør vi noget andet eller, et eller andet der giver det her barn tryghed, men jeg er jo ikke gået hele dagen i går og tænkt "når nu vi kommer derned, hvad vil så være hensigtsmæssigt at gøre?" så der er meget lidt forberedelse, jeg skal være forberedt på hvad som helt, men jeg kan ikke planlægge det, kan du se det? jeg kunne ikke arbejde sådan i et langt forløb med noget, det tror jeg var en af de ting jeg savnede, jeg kunne ikke langsomt bygge noget op, nu mens vi snakker, så kommer jeg også til at tænke på det der du sagde med autonomien, for lige i en sådan situation, der er [der] ikke [autonomi], for det første er det læreren der har besluttet at vi skal over i

gymnastiksalen, for det andet er det whatever håndværksfirma at det lige er i dag det der skal ske, for det tredje er det barnet, der ikke har besluttet, men det er i hvert fald barnet der gør at den situation hvor jeg lynhurtigt skal finde en løsning opstår, det er jo ikke noget jeg beslutter på noget tidspunkt”
(Pædagogen: 42).

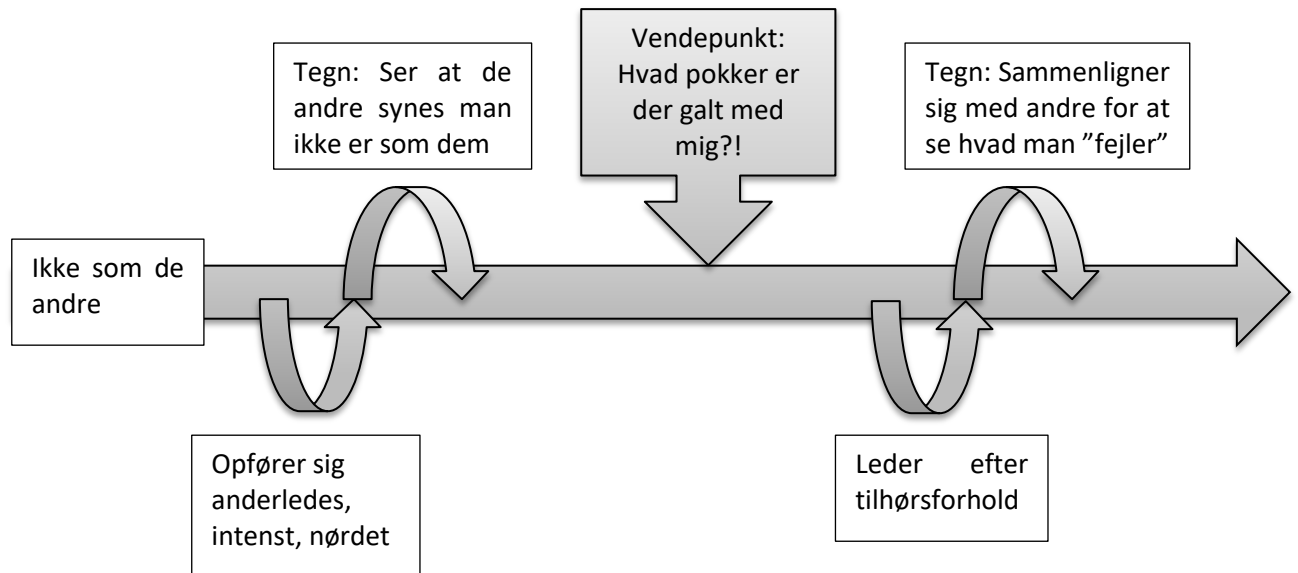
Pædagogen oplever en, for hans arbejde, typisk episode, hvor han skal være forberedt på hvad som helst, uden at have muligheden for at forberede sig. Både læreren, håndværkeren og barnet han arbejder med er med til, at placere ham i et felt, hvor han skal reagere meget hurtigt på et meget lille grundlag. Pædagogen er, i lighed med de fleste andre højt begavede, meget optagede af at være dygtige til deres arbejde og fagligt velfunderede, men som det ses i episoden er det bare ikke en mulighed, at forberede sig på hvad et uforudsigeligt barn foretager sig. Hans historie illustrerer altså hvordan det er, at være kastet ind i situationen med en identitet der måske ikke er velegnet til det. Det er også værd at bemærke at pædagogen trækker begrebet autonomi frem, fordi jeg som interviewer havde præsenteret det for ham tidligere i interviewet. Dermed er jeg helt manifest medskaber af den narrative fortælling der frembringes.

Når man oplever at man ikke er som de andre

Hun er til frokost. Hendes kolleger sidder og snakker. Hun kommer med en, synes hun selv, sjov kommentar til det de snakker om, med det resultat at de kigger skeptisk på hende, de har vist ikke samme humor som hende. Hun læner sig tilbage og spiser sin mad. Sådan har det alligevel altid været, de andre misforstår hende tit, hun sidder og funderer over hvordan det kan være, hvorfor hun altid har været anderledes. Heldigvis kommer hendes kollega Mette også til frokost, hun interesserer sig for de samme faglige spørgsmål som hende og de snakker altid godt sammen. Så kan de to i det mindste sidde og være udenfor sammen.

De højt begavede har stort set alle følt sig anderledes, de har ikke følt sig som de andre. De enacter derfor ud fra denne forforståelse, om at være anderledes og ser tegn i den sociale kontekst, der tyder på, at andre netop fatter at de er anderledes. De oplever i vendepunkt i kraft af situationer hvor de virkelig ikke passer ind og tænker over, hvad pokker der er galt med dem. De forsøger dernæst, at

finde tilhørsforhold, der kan sikre dem et positivt selvbillede og lave usikkerhedsreduktion i deres verdensopfattelse. Den proces vil jeg udfolde i det følgende:



Figur 6 - Ikke som de andre

Goffman peger på, at der ligger forventninger til de kategorier af mennesker man kan finde i forskellige niveauer. Dette gør sig også gældende for arbejdspladsen som miljø. Der er imidlertid stor forskel på den enkelte arbejdsplads, af samme årsag bør læseren derfor skele til navnet på den enkelte informant, som giver en indikation af det arbejdsmiljø man kan forvente i dennes fortælling. Desuden kan man have for øje hvad der blev beskrevet om de enkelte informanter i beskrivelsen af dem og deres arbejdsliv. En ting der kendetegner de højt begavede er, at de er bærere af et stigma – netop det at være højt begavet. Imidlertid slår det nok læsere, at det at være højt begavet i sig selv ikke behøver være stigmatiserende i sig selv. Vi ser ikke på Stephen Hawking, Holger Bech Nielsen, Albert Einstein eller andre med åbenlyse begavelser og knytter negative egenskaber til dem. Omvendt kan man tale om at de besidder et positivt stigma, det er imidlertid ikke relevant for nærværende speciale, hvorfor jeg ikke vil komme mere ind på det. Jeg vil i det følgende analysere hvad det faktisk er, der opleves som stigmatiserende for de højt begavede.

Individerne der oplever det kan jævnfør Goffmans begreb om stigma særligt karakteriseres som værende diskrediterbare. Det stigma der særligt træder frem hos de højt begavede handler ikke om fysiske kendetegn der er åbenbare, det handler heller ikke særligt om stammerelaterede stigma. Det handler derimod om stigma relateret til karaktertræk hos individerne. Det handler i høj grad om at

stå med valget mellem at håndtere de problemer, der opstår i processen omkring at stå alene med et diskrediterbart stigma, at finde en gruppe hvor man kan dele sine oplevelser og spejle sig i andre. Denne måde at håndtere problemet har nemlig den slagside, at man ved at melde sig ind i gruppen og være åben om det, potentielt gør sig selv til diskrediteret af dem udenfor fællesskabet, fordi man via sit medlemskab tydeligt markerer tilhørsforhold til den stigmatiserede gruppe. Denne problemstilling vil jeg komme ind på i et her efter følgende analyseafsnit.

Diskrediterbare karaktertræk ses gennemgående hos de interviewede individer. De er alle bevidste om, at de ikke er som de andre, at de tænker anderledes, at de kan virke underlige, intense, nørdede, arrogante blandt andet. Det er ikke altid de højt begavede kan sætte ord på hvad det er forskellen er på dem og de "andre", men i nedenstående citat er et eksempel på hvordan det kan beskrives:

"så tænkte jeg "arj nu, nu tror jeg faktisk at jeg har brug for en forening hvor nogen forstår mig" det er gået op for mig mere og mere at jeg er speciel, altså speciel på den måde at folk oplever mig at jeg er anderledes og synes at jeg opfører mig lidt anderledes og er lidt anderledes, så, og så tog jeg testen og fik blandt de øverste 1 % så nu, så var det ligesom endegyldigt slået fast at det er nok det, det er nok derfor at jeg er underlig." (Juristen: 18)

Det påpeges igen og igen her, hvordan det at føle sig anderledes, underlig og speciel kan føre til, at man ønsker, at være med i en forening, hvor nogen forstår en. Juristen gør sig her overvejelser om, hvad hun har brug for, på baggrund af de tegn hun har opfanget i den sociale kontekst, hvor hun oplever sig som værende anderledes, underlig og speciel. Hun laver en interessant kobling mellem det at være speciel, der har et positivt udtryk, fordi hun er anderledes som har et differentierende udtryk og så det at være underlig, som bliver slået fast i testen og har et negativt udtryk. I det ovenstående er det ligeledes tydeligt, hvordan de højt begavede, gennem "the looking-glass" ser at andre opfatter dem på en bestemt måde og former deres ide om hvordan de er, ud fra det. Juristen beretter i det ovenstående ikke om hvordan hun er, men hvordan hun mener at andre oplever hende.

Det at være højt begavet er ikke synligt i samme grad som et fysisk handicap, men er som mentale handicaps og psykiske sygdomme, uden at drage sammenligninger, ikke noget man kan se på den enkelte. Man kan have gisninger ud fra de højt begavedes handlemåde, men en høj begavelse kan i sig selv ikke ses. Derfor handler det for de højt begavede mere om, at være meget bevidst om ikke at blotlægge sig selv som værende en der ikke er som normen foreskriver. De forsøger så at sige, at passere som værende normale, jævnfør Goffman.

Flere af de højt begavede har ofte oplevet, at deres humor enten ikke passer ind hos de andre, at de ikke forstår andre eller at de samarbejder med andre, der gør uhensigtsmæssige ting, hvor de højt begavede selv mener at have en bedre løsning. Her lægger de imidlertid, en dæmper på sig selv for ikke at virke irriterende, bedrevide og dermed passere for at komme videre uden at kaste lys på stigmaet. Denne oplevelse af at se tingene på en anden måde en andre og dermed skulle passere, ved at lægge en dæmper på sig selv gør, at de højt begavede, går og føler sig anderledes. De føler sig ofte udenfor, som om de ikke helt forstår hvad det er der foregår blandt de andre de omgås på arbejdspladsen og de føler, at de har bedre løsninger. Men de kan imidlertid ikke gøre noget i den pågældende situation, uden at risikere ikke at kunne passere længere. De kan imidlertid skifte arbejdsplads, som det tidligere er vist i analysen. Som det også tidligere er beskrevet i analysen går de højt begavede på en måde gennem nogle iterative processer, hvor de i arbejdslivet igen og igen oplever meningsnedbrud i form af at de ikke forstår hvorfor de er anderledes og hvad der ligger i det. Her er et eksempel på, hvordan en af de højt begavede forsøger at forstå sig selv i relation til de andre på arbejdspladsen, når man føler man har løsninger på hånden:

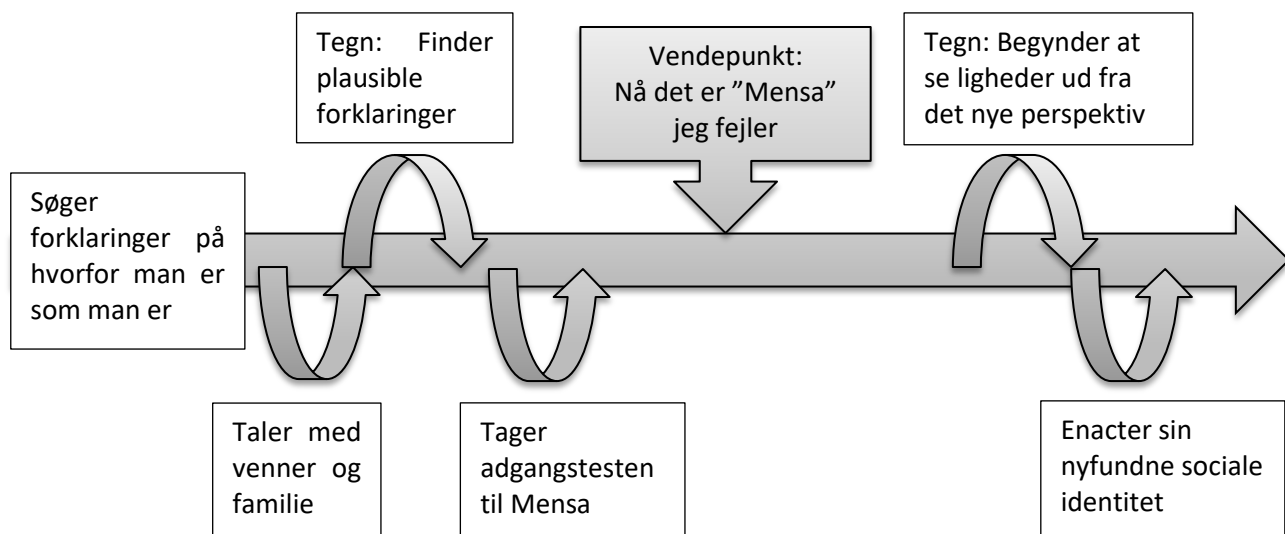
”Der tror jeg måske nogen gange man kan komme til at virke arrogant, hvis man ikke er opmærksom på det, fordi man, man altså, man har regnet den ud, man har svaret, jeg tror nogen gange man glemmer at være lidt altså, ja, være ydmyg. Jeg tror måske nogen gange, at hvis du bare kører igennem med dit eget, jamen så føler andre folk sig nedgjort, overtrumpet, hvad ved jeg, tilsidesat altså, alle folk har brug for at de bliver hørt, så, selvom du har løsningen så kan det godt være du skal holde lidt igen, eller vide hvordan du får gennemtrumpet din løsning. Eller have et job som jeg har, hvor man passer sig selv.” (Salgskonsulenten: 31)

Salgskonsulenten viser i citatet, hvordan han har fået placeret sig i en isoleret stilling, hvor han går og passer sig selv. Men inden da gør han mange tanker om hvorfor og hvordan han ”tror” de andre oplever ham. Han udvinder altså tegn i den sociale kontekst og tænker på baggrund af dem, at de andre kan se ham som arrogant hvis han tilsidesætter dem med sine løsninger og han tror at han glemmer at være ydmyg. Han tror også, at de andre kan føle sig nedgjort, overtrumpet og tilsidesat, hvorfor han tror at løsningen er, at holde snor i sig selv eller helt konkret vælge at få et arbejde hvor man er alene i opgaveløsningen og der dermed ikke opstår de samme udfordringer. På den måde kan man altså vælge at passere, ved at reducere mængden af relationer til kolleger.

Når man finder ud af hvad man fejler

Der er et brev i postkassen. Ikke en rudekuvert eller en tyk stak reklamer, men et af de breve man faktisk ser lidt frem til at læse. Hun har været til test hos foreningen Mensa, for at se, hvordan hun ligger intelligensmæssigt og for at se, om hun kunne få et kig ind i Mensa - klubben for de "meget kloge". Det hele startede egentlig bare som en joke. Hun sad og fik en kop kaffe med en veninde og de snakkede om hvordan det var et være anderledes. Veninden sagde spøgende "Du burde nok være medlem af Mensa!". Det startede noget i hende og hun begyndte at undersøge hvad Mensa var og hvad det ville sige at være meget intelligent, det var ikke noget hun havde studset over tidligere. Hun besluttede, selvom det virkede både fjollet og angstprovokerende, at tage til et testarrangement. Da hun, efter at have udført testen, åbnede kuverten stod der hendes resultat, det var da egentlig ret godt, og så stod der, at hun havde scoret højt nok til at være medlem af foreningen. "Guuuud" tænkte hun. På den ene side var hun stolt, på den anden side begyndte hun at tænke over, om det så kunne forklare noget: "Nå, så det ER det jeg fejler!" tænkte hun.

Når de højt begavede begynder at være forvirrede over, hvad der er galt med dem, så søger de råd hos deres signifikante andre, familie og venner, der finder de tegn, plausible forklaringer og stykker en idé sammen. Fælles for alle de højt begavede i nærværende speciale er, at de alle har forsøgt sig med den løsning, at prøve en adgangstest til Mensa. Når de får svaret fra Mensa udvinder de tegn. De begynder at se ligheder ud fra det nye perspektiv, at de måske er anderledes – af en årsag. Dermed begynder de på at enacte en ny identitet i kraft af deres nyfundne sociale identitet.



Figur 7 - Finde ud af hvad man fejler

I nærværende analysedel tager vi fokus lidt længere væk fra selve arbejdslivet end i nogle af de andre analysedele. Grunden til dette er, at testen til Mensa og det, at finde ud af, at man kan bestå den adgangsgivende test til foreningen har stor betydning for de højt begavede mennesker. Det har en varierende effekt på de højt begavedes selvforståelse, som de på forskellige måder tager med ind i arbejdslivet. I relation til den adgangsgivende Mensa-test er det også væsentligt, at rette blikket mod de årsager der ligger til for, at man overvejer at blive testet. For flere af de højt begavede starter nysgerrigheden med, at man oplever flere situationer, hvor man simpelthen ikke kan finde mening i de ting der foregår:

”jeg arbejdede på [en folkeskole], ja, jeg synes jeg havde flere og flere oplevelser hvor jeg sådan sad og tænkte, jamen alt det her det sagde jeg til jer for et halvt år siden til lærermøde, altså hvordan kan det først være nu, hvor jeg sådan tænkte enten så er jeg Mensaner eller også er der noget ravsuskende galt på øverste etage, fordi jeg kunne bare ikke få det til at hænge sammen” (Læreren: 23).

Når meningen bryder sammen ser man på de tegn der fremkommer i situationerne. I processen illustreret her ved læreren handler det om, at hun oplevede, at der i den sociale kontekst af lærermødet var noget helt galt. Hun kunne ikke få det til at give mening og hendes rationale ender med at være, at enten er hun meget højt begavet eller meget dum, for hun var da i hvert fald ikke som de andre. Den slags oplevelser går igen hos de højt begavede. Her er det væsentligt, at lærerens

bror var medlem af Mensa, så for hende lå den høje begavelse som en mulig forklaring, hos hendes signifikante andre, hun retrospektivt kunne trække på.

Der er overordnet to måder hvorpå de højt begavede har fundet vej til Mensa. Den ene vej går gennem nysgerrighed og et ønske om selvindsigt, den anden går via bekendte, børn og andre familiemedlemmer der kommer og, hvilket vækker interesse. Det har ikke, for nogen af de højt begavede, været et mål man gerne ville opnå som sådan. Det er gennemgående, at ingen af de højt begavede på forhånd havde troet, at det ville være nemt for dem at komme ind i Mensa. Handelsøkonomen fortæller en historie der viser, hvordan det at tage adgangstesten til Mensa ofte starter med en krise eller et brud:

"jeg har ikke været ret god til at lære mig selv at kende, indtil for ganske få år siden, og da jeg blev opsagt ved [firmaet] var det ret hårdt for mig, og da jeg så efterfølgende kommer ind i det her, i det der [firma], og var nødt til at stoppe, så var det ikke så sjovt og så, og så hyrede jeg en coach og så bliver jeg jo nødt til at finde mig selv ik, og så, siger han," jeg tror, jeg synes du skulle overveje at tage en IQ test, fordi at, jeg tror den ligger ret højt", og siger jeg," jeg ved godt den ligger højt", men jeg havde egentlig ikke rigtig lyst til at blive konfronteret med det" (Handelsøkonomen: 23)

Han oplever, at han efter to brud med to virksomhed kort tid efter hinanden var ret nedtrykt og oplevede, at være i en identitetskrise. Han var efter eget udsagn *"ikke ret god til at lære sig selv at kende"*. Dermed opstår der et nedbrud i hans sensemakingproces og hans personidentitet, eller *"hvem han er"*, stiller han selv spørgsmålstejn ved. Testen ses i denne kontekst som et led i det at finde sig selv igen, altså at få klart defineret hvem man er og hvad det er der helt klart definerer og adskiller en selv fra alle andre, samtidig med at man kan koble sig på en social identitet. Det at tage testen til Mensa er også knyttet til en stærk definering af ens selvbillede:

"jeg var faktisk ret nervøs ved at tage den, [...] det tror jeg faktisk de fleste mensanere er, fordi at det gør noget ved ens selvbillede hvis man ikke bestod" (Handelsøkonomen: 23)

Rent statistisk skulle 2 ud af 100 kunne bestå den adgangsgivende test til Mensa. Hvis ikke man består testen, så er man jo ikke pludselig en anden, men man står tilbage med den vished, at de problemer man har, desværre ikke kan forklares af at man er en af få, som er meget begavede og som også har problemer knyttet til sig af den grund, som Handelsøkonomen illustrerer i det ovenstående.

Det at bestå en test, der giver en vished om, at man, statistisk set, er blandt de 2 % højest begavede har for de højt begavede overordnet positive indvirkninger på egen deres identitetsforståelse. Det fremgår at de højt begavede får en statisk markør, eller en tilføjelse til deres personidentitet, som de tager med sig fremadrettet. Fysikerens historie illustrerer hvordan testen kan virke som en positiv tilføjelse til ens personidentitet. Hans personidentitet bliver påvirket og "pludselig" bliver hans rolleidentitet, den som studerende i høj grad påvirket:

"jeg havde ikke noget selvværd overhovedet og så i 1993 der tog jeg den der test og så [da jeg får resultatet] tænker jeg "nå, det kan jeg åbenbart, så må jeg også være god til at læse fysik" som jeg jo var gået i gang med at læse, fordi jeg havde ikke været god til det i gymnasiet. Gymnasiet var lort og lagkage [...] så den der test den gjorde noget, som så faktisk fik mig igennem studiet, pludselig så gik, klarede jeg mig pisse godt, det var virkelig mærkeligt, altså virkelig virkelig underligt, at, vist noget med at der er en uvildig som tror på én, en uvildig et eller andet, en uvildig instans (griner)" (Fysikeren: 21)

Mens resultatet af testen kan være med til at påvirke ens personidentitet, så er det ikke en parameter, som alle de højt begavede finder beskrivende for dem og deres personidentitet. Set over det empiriske materiale er de fleste højt begavede ret refleksive i relation til, at intelligensen kun er en lille del af hvem de er som personer. Ingeniøren er meget bevidst om hans styrker og især hans svagheder, som han på humoristisk vis fremstiller:

"Der er noget med, de fleste intelligente, de er rigtig gode til alting, det er jeg ikke, jeg er hammer, jeg er for eksempel halvvejs ordblind, har ingen sprogøre, er også halvvejs døv, det er faktisk ikke engang løgn (griner) og jeg synes det sociale er utrolig, der er jeg utrolig ringe, der, min rumlige intelligens er ekstremt dårlig, jeg har lige taget en anden intelligens test, hvor at den matematiske, ud af 20 spørgsmål havde jeg 20 rigtige, altså rumligt, der var en terning der skulle dreje rundt, det kan jeg slet ikke, det kan jeg ikke overskue det der, der har jeg simpelthen ikke, "AAARH" siger hovedet, så jeg synes jeg har mange ting jeg ikke er særlig god til, jeg er heller ikke god til at overbevise folk, jeg er ikke god til at få folk til at se at jeg er en leder" (Ingeniøren: 33).

Grundlæggende ser man, at selve det at tage testen, at melde sig til, at gå ned til stedet hvor testen er og at udføre den er en række enactments der er led i en større identitetskamp. Man er altid i situationen. Det vil sige, man går hele tiden og oplever en verden, der for de højt begavede er præget af, at man oplever sig selv som anderledes, jævnfør analyseafsnittet om oplevelsen af at være anderledes. Denne oplevelse kan man undlade at gøre noget ved og på den måde passivt enacte på

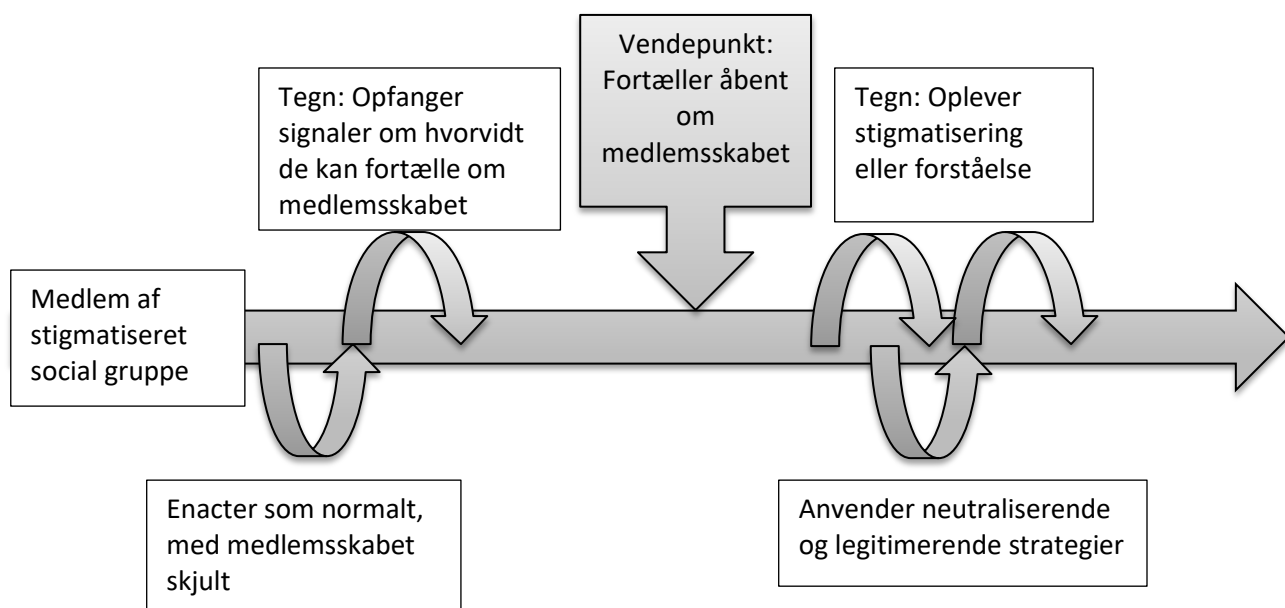
den. De højt begavede i specialet har alle valgt, aktivt at påvirke deres miljø ved, at tage handling til at finde ud af om deres anderledeshed bunder i en høj begavelse, som de på en eller anden måde har en formodning om. Denne handling fører det med sig, at de bliver medlemmer af en forening hvor kun 2 % kan blive medlem. Dette vil jeg analysere på i det følgende afsnit.

Det gør sig ligeledes gældende, når man bliver en del af en gruppe, der har en prototypisk identitet, der tilsvarende hvad man selv mener man er, at man ved at kunne tage del i den sociale gruppe og tilføje den egenskaber til en selv, mindsker usikkerheden omkring identitetsspørgsmål. Der foregår simpelthen en usikkerhedsreduktion i og med man har fundet ud af, at der er nogen, der ligner en selv. Samtidig er Mensa tilknyttet positive, men også negative, egenskaber hvorfor de højt begavede der melder sig ind kan påtage sig de gode egenskaber, mens de på den anden side prøver at distancere sig fra de "underlige" medlemmer af Mensa.

Når man konfronteres med stigma

De sidder seks til projektgruppemøde. De er lige blevet færdige med at planlægge et projekt hun skal være med i. Mens de sidder og venter på at chefen kommer fra et andet møde og deltager, sidder de og hyggesnakker. En af kollegerne spørger hende hvad hun har lavet i weekenden. Hun fortæller at hun har løbet DHL-stafet, hvortil en af de andre siger "Ej hvor godt" og spørger hvem hun har været afsted med. Det var lidt den situation hun havde frygtet. Hun tager alligevel mod til sig og fortæller at hun løb med et hold af Mensa-medlemmer. Straks føler hun at alle fem i rummet stirrer på hende. Har hun noget i panden? Hun tror at de tænker "Okay smarte, behøvede du lige blære dig med det?!", men ingen siger noget og ingen spørger ind til det. Der går lang tid føler hun, men heldigvis er der en af de andre der snakker videre om noget andet. Hun tænker at det måske var dumt, at fortælle om hendes medlemskab på den måde, måske skulle hun have gjort det på en anden måde. Hun slår det hen og husker sig selv på, at man skal stå ved hvem man er. Da hun dagen efter er næsten inde i frokoststuen hører hun sit navn nævnt, men da hun kommer ind er alle i rummet pludselig stille og undgår hendes blik. Hun fortryder at hun overhovedet sagde noget om det løb.

Når de højt begavede bliver medlemmer af Mensa er de blevet lukket ind i en stigmatiseret gruppe. Det er de alle klar over. De starter ud med, at enacte deres identitet som alting var som det plejer. De tager dernæst temperaturen i den sociale kontekst og overvejer hvorvidt det ville være fornuftigt, at fortælle åbent om sit medlemskab. Når de vælger at gøre det oplever de enten stigmatisering fra deres omgivelser eller forståelse. I begge tilfælde anvender de højt begavede neutraliserende og legitimerende strategier, for at undgå, at blive stigmatiseret, eller stigmatiseret yderligere.



Figur 8 - At blive medlem af en stigmatiseret gruppe

Det særlige ved Mensa, set i et stigma-perspektiv er, at det miljø det skaber har nogle klart definerede kategorier af mennesker. Der ligger de to egenskaber hos mennesker der melder sig ind i Mensa, at de, ifølge Mensas adgangstest scorer blandt de 2 % højeste i en kontrolleret test. Desuden ligger der den egenskab at de af en eller anden bagvedliggende grund selv har villet vide noget om deres intelligens og at de følgelig har søgt et fællesskab med andre der ligner dem selv. Når man går til arrangementer med Mensa er det altså helt manifest, at nogle af de ting man oplever som stigma hos en selv er gennemgående for de andre medlemmer. Man er altså fælles bærere af et stigma og på den måde i samme båd og stemningen er derefter:

"skuldrene de bare kom ned, og så ånde ud og ligesom bare, ikke fordi der foregik en masse fancy ting og sager, men bare, det var bare noget andet og det var nok også den oplevelse jeg havde ik, at det ligesom, ja, vi talte samme sprog på en eller anden måde" (Lærerinden: 24).

Fysikeren kaster i interviewet lys over hvordan det kan være knyttet til det at være en taber, når man er medlem af Mens:

"Det [at være medlem af Mensa] er tabubelagt og det er underlagt en eller anden form for taber-fornemmelse også, som jeg har svært ved at lægge helt fra mig, altså taber i den forstand, at i sådan et Hawking-citat ik " Det er kun tabere der interesserer sig for deres intelligenskvotient" eller sådan et eller andet agtigt citat ik, og det er ikke fordi det citat fylder meget hos mig overhovedet, men jeg har bare altid haft sådan en underlig blandet selvfølelse omkring det der, fordi jeg [...] har aldrig sådan helt gået all-in og sagt "jamen sådan er vi, sådan, vi er nogen der er sådan" jamen, det er jo en arbitrær grænse for eksempel og, der er en masse, det er en spændende diskussion, men man kan bare, jeg kan heller ikke helt lægge fra mig at der er altså nogen ting som, gennemgående temaer og nogen tendenser som jeg kan se når jeg læser om andre i samme båd, så at sige, som også spiller tilbage på arbejdslivet og på, på, der er nogen tendenser som man kan trække op af hatten og sige "gad vide om du er" - "ja, sådan er jeg, hvordan vidste du det?" - "jamen det er der nogen grunde til" (Fysikeren: 24-25)

Som vi ser i citatet er det altså ikke den høje begavelse der er stigmatiserende i sig selv. Det er netop medlemsskabet af Mensa der er stigmatiserende.

Dagen efter jeg udførte interviewet med socialrådgiveren modtog jeg en mail fra hende. Hun havde haft en dårlig dag og hun havde efterfølgende siddet et stykke ud på natten for at skrive en mail til mig, for at fortælle hvad der tyngede hende og for at give mig det hun følte hun holdt tilbage i interviewet. Hun uddyber flere af de svar hun gav i interviewet og fortæller, hvad der havde gjort, at hun havde været lidt ved siden af sig selv på interviewdagen:

"Det handler om at en konflikt mellem mig og én i min gruppe er ved at føre til, at jeg føler mig begyndende lagt på is/holdt udenfor nogle ting, måske også bagtalt af nogen i gruppen. De fleste har jeg det godt med, men den ene, jeg har nogle konflikter med, er på en måde ved at samle nogle andre om sig, så jeg er begyndt at føle mig rigtig usikker. Det er selvfølgelig rigtig træls, især fordi jeg og min gruppe egentlig gennem lang tid har haft et narrativ om at vi er gode til at være en gruppe, hjælpe hinanden, være rummelige osv. det er en del af MIT selvbillede og sådan jeg synes det skal være i det fag vi har.

Den oplevelse er jo heller ikke unik for højt begavede, og i mit tilfælde kan det jo sagtens handle om, alt muligt andet end begavelsen, at jeg måske er en træls person eller kollega uden at vide det, osv. Men jeg kobler det faktisk sammen med tiden for, at jeg fortalte at jeg var medlem af Mensa. De fleste kollegaer synes bare det var lidt sjovt, nå ja, er du SÅ klog og lidt nysgerrige, men den pågældende kollega så det klart som blær eller arrogance eller den slags. Det tænkte jeg, at vi vel kom til at snakke mere om på et tidspunkt, men i stedet har det udviklet sig til mere afstand. Jeg aner jo ikke om den kobling er rigtig, det er ikke lykkedes mig endnu at finde ud af, om jeg skal tage det op, og hvordan. Men det generer mig, at nogen måske synes jeg er arrogant på grund af noget, jeg ikke kan gøre for. (Ja medlemskabet kan jeg selvfølgelig gøre for. Jeg vil ikke afvise at pågældende kollega ville elske, hvis jeg en dag underholdt med at jeg havde meldt mig ud for det der Mensa var slet ikke noget at samle på). Men jeg ved det ikke, det kan som sagt handle om alt muligt andet.” (Socialrådgiveren mail)

I Mødet med kolleger på arbejdspladsen er der en dialog, i denne dialog fremstår de højt begavede, nu qua deres medlemskab i Mensa, som stigmatiserede. Det fremgår tydeligt, i de fleste interviews, at de, i deres forventning til den generaliserede anden, forventer at blive stigmatiserede. De er selv klar over, at det at blive medlem kan være stigmatiserende, dersom de netop selv er en del af den kultur, hvor man opfatter den slags som uacceptabelt, i et eller andet omfang.

Det ses bredt hen over det empiriske materiale, at de højt begavede oplever sig som stigmatiserede og det ses lige så vel, at de anvender flere af de strategier som Järvinen (2005: 47) fremhæver. Særligt ses det, at de højt begavede fraskriver dem selv ansvaret. I Ovenstående mail, som socialrådgiveren sendte, fremhæves det tydeligt, hvordan hun er træt af, at nogen synes hun er arrogant, for noget som hun jo ikke kan gøre for. Hun fraskriver altså sig selv og sine handlinger skylden. Denne fraskrivelse af skyld er gennemgående hos de højt begavede. De er vel bevidst om, at der potentielt kan opstå fordømmelse af dem og afstand til andre mennesker, hvis de åbent går ud og fortæller om deres høje begavelse, som de jo ikke kan gøre for. Socialrådgiveren når dog også at nævne, at hun godt er klar over, at hun jo selv er skyld i, at hun er meldt ind i Mensa. Der er altså en opdeling her, som de højt begavede, er meget bevidste om, men som de har svært ved at formidle til andre. De kan ikke gøre for, at de er højt begavede, men de kan jo sådan set godt gøre for, at de har

meldt sig ind i en ekskluderende forening, hvor ikke alle er velkomne. Samtidig er kravet noget så personligt som ens logiske sans, der jo er så værdsat i samfundet.

Flere af de højt begavede anvender også den anden strategi, de henviser til, at de jo er en undtagelse i foreningen, de er ikke som de andre. På det punkt er der dog også flere, der helt og fuldt har accepteret, at de er højt begavede, de er medlemmer af Mensa og det må andre bare acceptere. Dem der bruger strategien forsøger at adskille sig fra den indgruppe, der er kernen i Mensa.

Den tredje strategi, benægtelsen af negative konsekvenser, ligger latent gennem materialet. Det bliver ikke italesat, ganske givet fordi der ikke er tale om en kriminel handling, med nogen åbenbare konsekvenser for andre end dem selv, bare en indmelding i en ekskluderende forening. Det er dog tydeligt, at alle de højt begavede er opmærksomme på at deres handling kan medføre negative reaktioner fra andre, hvorfor selve handlingen at fortælle om sit medlemskab bærer sin konsekvens i mødet med den anden.

Den sidste strategi, der omhandler, at fordømme dommerne er ikke noget de højt begavede gør. Alle de højt begavede er vel bevidste om, at det de har gjort, at melde sig ind i en eksklusiv klub og måske været åbne omkring det, det er tabuiseret. I de tilfælde hvor de har valgt at træde frem er det med fuld bevidsthed om, at det kan have konsekvenser. De tager dermed ansvar for deres handling og der ingen grund til at fordømme de andre, der måske fordømmer dem.

Kapitel 7: Afslutning

Jeg har nu præsenteret analysen og specialet er ved at nå sin ende. I det følgende afsnit vil jeg indlede en diskussion angående fundene i specialet og kvaliteten af dem. Efterfølgende konkluderer jeg på specialets bidrag til feltet og slutteligt vil jeg give mine bud på, hvad den viden som specialet har frembragt kan anvendes til i praksis.

Konklusion

Specialet har haft til formål, at svare på problemformuleringen:

Hvordan skaber højt intellektuelt begavede mennesker mening i deres arbejdsliv?

Svaret på problemformuleringen er umiddelbart kort – det gør de gennem meningsskabende processer. Men hvordan tager de meningsskabende processer sig så ud?

Jeg har i specialet analyseret på seks konstruerede og idealtypiske episoder, der alle fungerer som katalysatorer til meningsskabende processer. Formålet med dette har været, at skabe en større forståelse af fænomenet.

Det gennemgående fund i specialet, hvad angår de rent jobindholdsmæssige episoder, handler om, at de højt begavede individer er meget stærkt forankrede i en identitetsforståelse, hvor logisk tænkning, rationalitet og analytisk skarphed er gennemgående. Denne identitet lader de højt begavede i høj grad komme frem i arbejdslivet. De har et højt uddannelsesniveau og de bringer en stor faglighed ind i deres arbejdsliv og arbejdsplads. Det høje uddannelsesniveau samt den store faglige identitet er noget der genkendes fra tidligere forskning.

De højt begavedes oplevelser på arbejdet, som fundet i specialet lægger sig i nogen grad op af eksisterende forskning, peger på, at højt begavede individer i nogle tilfælde oplever en lav grad af mening i arbejdslivet samt kedsomhed, konflikter med medarbejdere og ledere blandt andet.

Der sker ofte det, når de højt begavede individer keder sig, at de oplever nedbrud i deres meningsskabende processer. De sammenligner sig med deres kolleger og kan ikke forstå hvorfor de ikke keder sig over de samme ting. De højt begavede, søger udfordringer som de håber, vil kunne modvirke kedsomheden. For at finde udfordringer, der matcher deres personidentitet søger de væk, når kedsomheden tager over.

De har en tendens til, at ville vælge arbejdsopgaver og arbejdspladser, hvor rationelle opgaveløsninger er i højsædet. De højt begavede fravælger ofte kundekontakt og vælger ofte de opgaver som falder bedst i spænd med deres personidentitet, der er præget af logisk tænkning, analytisk sans og så videre. Over tid og gennem iterationer af meningsdannede processer opdager nogle, at de hellere vil lave mere relationelt arbejde, frem for rationelt, mens andre søger større rationelle udfordringer. Endelig har nogen valgt, at arbejde med de mere relationelle opgaver, til trods for at de ofte er mere stressende og nedslidende end de rationelle, der ligger mere til dem.

Når de højt begavede individer er på en arbejdsplads og trives, så er de meget tilfredse og meget effektive. De oplever desværre ofte at få brud på deres meningsdannende processer, når en leder går ind og underminerer eller presser dem på deres jobindhold. Det fører ofte til, at de skifter arbejde.

Hvad angår deres sociale miljø på arbejdspladsen, så føler de højt begavede sig gennemgående lidt anderledes og til tider udenfor. De søger svar på hvordan det dog kan være de er så anderledes og finder gennem signifikante andre frem til, at det måske handler om intelligens.

Når de højt begavede består testen til Mensa og opdager, at "det var det der var galt" så er det på den ene side en lettelse og en øjenåbner. De ser, at der er andre som dem, der var en forklaring på hvorfor de var anderledes og der er et fællesskab for nogen som dem. Men på den anden side har det fået en 'diagnose'. De er nu anderledes og har certifikat på det.

De oplever at de er diskrediterbare i og med de besidder en egenskab der, hvis den blev kendt for andre mennesker kunne diskreditere dem og stigmatisere dem. Dette går de højt begavede og holder for sig selv, samtidig med at de føler sig anderledes og ikke som de andre.

Det at være medlem af Mensa er meget tabubelagt, for nogen, derfor er det svært, som medlem, at ville dele det med andre, da man potentielt fortæller det til nogen der modtager det på en negativ måde.

Perspektivering

Specialets resultater giver en indsigt i hvordan højt begavede individer gennem sensemakingprocesser skaber mening i deres arbejdsliv.

Fremadrettet bør forskningen brede forskningen på feltet ud. Dette gælder både metodisk, men også teoretisk. Man bør foretage uddybende undersøgelser, der anvender et mere eksplorativt metodisk sigte, således, at man kan efterprøve de i specialet konstruerede processer.

For at overkomme den selektionsbias der ligger i at anvende medlemmer af Mensa bør fremtidig forskning forsøge at overkomme dette, ved at udvælge informanter på et mere neutralt grundlag. På den måde kan man få kontrolleret, hvorvidt medlemmer af Mensa er en unik gruppe indenfor en større gruppe af højt begavede mennesker eller om de udgør et generelt udsnit.

Man bør ydermere undersøge, hvordan der er forskelle i sensemakingprocesser på baggrund af forskellige identitetsopbygninger. I specialet viser jeg, hvordan de højt begavede er meget stærkt forankrede i en faglig, logisk og rationel identitet. Denne identitetstype er ikke fremkommet af et de højt begavede er blevet medlemmer af Mensa eller har fået øjnene op for, at deres IK ligger et stykke over gennemsnittet. Derfor kunne en hypotese være, at højt begavede mennesker er fagligt, logisk og rationelt funderede fordi de gennem livet har oplevet, at netop denne identitet giver dem anerkendelse, kompetencefølelse og en sammenhængende identitet.

Slutteligt vil jeg pege på, at jeg i specialet har vist, hvordan individerne orienterer sig omkring hvad der er meningsfuldt for dem i deres arbejdsliv gennem kolleger, kunder, elever, familie og venner. Dette sker i situationen. Man ville skulle lave longitudinelle forskningsdesigns, for nærmere at kunne se hvordan individernes identiteter formes over længere tid. Dette har dog ikke været specialets sigte, qua den symbolsk interaktionistiske tilgang.

Specialet har, på basis af egne fund og allerede eksisterende forskning, den anbefaling til både forskningen og praktikere, at man bør finde højt begavede individer, sørge for at de har vilkår der passer dem, ligesom det gælder for mindre bemidlede. Desuden bør man præsentere de højt begavede for unge og vise dem som rollemodeller, ikke fordi de er bedre end andre, men fordi de er anderledes og det er okay.

Desuden er det en meget væsentlig pointe i nærværende speciale, at man fremadrettet skal forsøge at kortlægge bredt hvad der karakteriserer højt begavede mennesker, såvel som almindelige

mennesker. De højt begavede mennesker jeg interviewede havde forcer i kraft af deres intelligens, men de fleste af dem havde udfordringer på et væld af andre områder, som i nogle tilfælde blev forstærkede af deres høje begavelse. Som forskningen allerede viser, så har højt begavede mennesker måske bedre uddannelser og jobs, men de har også større tendens til negative verdensbilleder.

Kapitel 8: Litteraturliste

- Adriansen, Hanne K. (2012): Timeline Interviews: A Tool for Conducting Life History Research. *Qualitative Studie*. 3:1, 40-55.
- Albert, Stuart, Ashforth, Blake E & Dutton, Jane E. (2000): Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *The Academy of Management Review*. 25:1, 13-17.
- Andersen, Heine (2013): Jürgen Habermas og Axel Honneth i H. Andersen & L. B. Kaspersen (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Antoft, Rasmus & Salomonsen Heidi H. (2012): Det kvalitative casestudium – introduktion til en forskningsstrategi i R. Antoft, M. H. Jacobsen, A. Jørgensen & S. Kristiansen (red.): *Håndværk og Horisonter*. Odense M. Syddansk Universitetsforlag.
- Antonakis, John, House, Robert J. & Simonton, Dean K. (2017): Can Super Smart Leaders Suffer From too much of a Good Thing? The Curvilinear Effect of Intelligence on Perceived Leadership Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 102:8, 1003-1021.
- Armenta, Celine (1999): A Shift to Identity: A Journey to Integrity in Gifted Education. *Journal for the Education of the Gifted*. 22:4, 384-401.
- Bell, Daniel (1973): *The Coming of Postindustrial Society*. New York: Basic Books.
- Bergold, Sebastian, Wirthwein, Linda, Rost, Detlef H & Steinmayr, Ricarda (2015): Are Gifted Adolescents More Satisfied With Their Lives Than Their Non-gifted Peers? *Original Research*, 6:1623.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2005): *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Brinkmann, Svend (2009): *Identiteten på arbejde – en kritik af koblingen mellem identitet og moderne arbejdsliv*, i Cecilie Eriksen (red.): *Det meningsfulde arbejdsliv*. Aarhus N: Aarhus universitetsforlag.
- Brown, Andrew D. (2015): Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews*. 17, 20-40.
- Brown, Andrew D., Colville, Ian & Pye, Annie (2015): Making Sense of Sensemaking in Organization Studies. *Perspectives of Organization Studies*, 36:2, 265-277.
- Burke, Peter J. & Stets, Jan E. (2009): *Identity Theory*. New York: Oxford University Press.

Castells, Manuel (1997): *The Power of Identity, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. II*. Cambridge, MA, Oxford UK: Blackwell.

Clausen, Thomas (2011): *Mening i arbejdet*. Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø.

Crocker, Jennifer, Major, Brenda & Steele, Claude (1998): Social Stigma i D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Red.), *The Handbook of Social Psychology*. 504-553. New York: McGraw-Hill.

Diener, Ed (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Diener, Ed & Fujita, Frank (1995): Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 926-935.

Eriksen, Cecilie (2009): *Det meningsfulde arbejdsliv – fra antikken til i dag*, i Cecilie Eriksen (red.): *Det meningsfulde arbejdsliv*. Aarhus N: Aarhus universitetsforlag.

Freeman, Joan (2006): Giftedness in the Long Run. *Journal for the education of the gifted*. 29:4, 384-403.

Gephart, Robert P. Jr. (1993): The Textual Approach: Risk and Blame in Disaster Sensemaking. *The Academy of Management Journal*. 36:6, 1465-1514.

Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.

Gioia, Dennis A. & Chittipeddi, Kumar (1991): Sensemaking and Sensegiving in Strategic Change Initiation. *Strategic Management Journal*. 12, 433-448.

Giuliani, Marco (2016): Sensemaking, Sensegiving and Sensebreaking: The Case of Intellectual Capital Measurements. *Journal of Intellectual Capital*. 17:2, 218-237.

Goffman, Erving (1963): *Stigma – Notes on the Management of Spoiled Identity*. London: Penguin Books.

Goleman, Daniel (1995): *Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury.

Gottfredson, Linda (1994): Why g Matters: The Complexity of Everyday Life. *Intelligence*, 24(1), 79-132.

Gross, Miraca U.M. (1998): The “me” Behind the Mask: Intellectually Gifted Students and the Search for Identity. *Roeper Review*. 20:3, 167-174.

Haier, Richard (2017): *The Neuroscience of Intelligence*. New York: Cambridge University Press.

Hammer, Sverri & Høpner, James (2014): *Meningsskabelse, organisering og ledelse – en introduktion til Weicks univers*. Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Harris, Stanley G. (1994): Organizational Culture and Individual Sensemaking: A Schema-Based Perspective. *Organization Science*, 5:3, 309-321.

Hildebrandt, Steen (2009): *Arbejdet adler*, i Cecilie L. Eriksen (red.): *Det meningsfulde arbejdsliv*. Aarhus N: Aarhus universitetsforlag.

Hill, Robert C. & Levenhagen, Michael (1995): Metaphors and Mental Models: Sensemaking and Sensegiving in Innovative and Entrepreneurial Activities. *Journal of Management*, 21:6, 1057-1074.

Jacobsen, Michael H. (2012): Adaptiv teori – den tredje vej til viden: En stående invitation til syntesesociologi i R. Antoft, M. H. Jacobsen, A. Jørgensen & S. Kristiansen (red.): *Håndværk og Horisonter*. Odense M. Syddansk Universitetsforlag.

Jacobsen, Michael Hviid (2004): *Arbejdssamfundet*. København K: Hans Reitzels Forlag.

Jenkins, Richard (2006): *Social identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Järvinen, Margaretha (2005): Interview i en interaktionistisk begrebsramme i M. Järvinen & N. Mik-Meyer (Red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kamp, Annette (2011): *Mening i arbejdet – for lidt, for meget, til forhandling?* Tidsskrift for arbejdsliv, 13, 8-27.

Kreiner, Glen E., Hollensbe, Elaine, C. & Sheep, Mathew L. (2006): Where is the “Me” Among the “We”? Identity Work and the Search for Optimal Balance. *The Academy of Management Journal*. 49:5, 1031-1057.

Krifa (2016): *God arbejdslyst indeks*. Kristelig fagbevægelse.

Kristensen, Tage Søndergaard et al. (2005): The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment, i *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 31, 438-449.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2008): *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Layder, Derek (1998): *Sociological Practice – Linking Theory and Social Research*.

Lepisto, Douglas A., Crosina, Eliana & Pratt, Michael G. (2015): Identity Work Within and Beyond the Professions: Toward a Theoretical Integration and Extension. *Management Faculty Publications*. 1, 11-37.

Levin, Irene & Trost, Jan (2005): Symbolsk interaktionisme i M. H. Jacobsen & S. Kristiansen (Red.): *Hverdagslivet – Sociologier om det upåagtede*. København. Hans Reitzels Forlag.

Lutgen-sandvik, Pamela (2008): Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization. *Organization*. 15:1, 97-119.

Maitlis, Sally & Christianson, Marlys (2014): Sensemaking in Organizations: Taking Stock and Moving Forward. *The Academy of Management Annals*, 8:1, 57-125.

Major, Brenda & O'Brien, Laurie T. (2005): The Social Psychology of Stigma. *Annual Review of Psychology*. 56, 393-421.

Mead, George H. (1934): *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.

Mikkelsen, Elisabeth N. (2014): Konfliktende konfliktforståelser – meningsskabelse og handlerum i konflikter på arbejdspladsen. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 16:2, 82-98.

Miles, Matthew B., Huberman, Michael & Saldaña, Johnny (2014): *Qualitative Data and Analysis. A Method Sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Murphy, Tine (2015): *Sensemaking – Introduktion til Karl Weick*. København: Hans Reitzels Forlag.

Nauta, Noks & Corten, Frans (2002): Gifted Adults in Work. *Journal for Occupational and Insurance Physicians*. 10:11, 332-335.

Neergaard, Helle (2007): *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*. Frederiksberg C: Forlaget Samfundslitteratur.

Neihart, Maureen (1999): The Impact of Giftedness on Psychological Well-Being: What Does the Empirical Literature say? *Roeper Review*, 22:1, 10-17.

Patriotta, Gerardo & Brown, Andrew D. (2011): Sensemaking, Metaphors and Performance Evaluation. *Scandinavian Journal of Management*, 27, 34-43.

Patriotta, Gerardo & Spedale, Simona (2009): Making Sense Through Face: Identity and Social Interaction in a Consultancy Task Force. *Organization Studies*. 30:11, 1227-1248.

Persson, Roland S. (2009): Intellectually Gifted Individuals' Career Choices and Work Satisfaction: A Descriptive Study. *Gifted and Talented International*, 24:1, 11-24.

Persson, Roland S. (2010): Experiences of Intellectually Gifted Students in an Egalitarian and Inclusive Educational System: A Survey Study. *Journal for the Education of the Gifted*. 33:4, 536-569.

Pollet, Edith & Schnell, Tatjana (2016): Brilliant: But What For? Meaning and Subjective Well-Being in the Lives of Intellectually Gifted and Academically High-Achieving Adults. *Journal of Happiness Studies*, 18, 1459-1484.

Pratt, Michael G. (2001): Social Identity Dynamics in Modern Organizations: An International Psychology/Organizational Behavior Perspective. i M. A. Hogg & D. J. Terry (Red.): *Social Identity Processes in Organizational Contexts*.13-30. Philadelphia: Psychology Press.

Regeringen (2016): *Regeringsgrundlag Marienborgaftalen 2016 – for et friere, rigere og mere trygt Danmark*.

Reis, Christina (2010): Sensemaking of Managers' Ethical Work Orientation. *Social responsibility Journal*, 6:1, 143-144.

Reissner, Stefanie C. (2010): Change Meaning and Identity at the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*. 23:3, 287-299.

Riis, Ole (2012): Kvalitet i kvalitative studier i M. H. Jacobsen & S. Q. Jensen (Red.): *Kvalitative udfordringer*. København: Hans Reitzels Forlag.

Rinn, Anne N. & Bishop, James (2015): Gifted Adults: A Systematic Review and Analysis of the Literature. *Gifted Child Quarterly*. 59:4, 213-235.

Rost, Detlef H. (2013): *Handbuch Intelligenz*. Weinheim: Beltz.

Rothausen, Teresa J., Henderson, Kevin E., Arnold, James K. & Malshe, Avinash (2015): Should I Stay or Should I Go? Identity and Well-Being in Sensemaking About Retention and Turnover. *Journal of Management*. 43:7, 2357-2385.

Sandberg, Jörgen & Tsoukas, Haridimos (2014): Making Sense of the Sensemaking Perspective: Its Constituents, Limitations, and Opportunities for Further Development. *Journal of Organizational Behavior*. 36, 6-32.

Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character – The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W. W. Norton & Company.

Sennett, Richard (2006): *The Culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press.

Shavinina, Larissa V. (2009): On Giftedness and Economy: The Impact of Talented Individuals on the Global Economy i L. V. Shavinina (red.): *International Handbook on Giftedness*. Springer.

Smerek, Ryan (2011): Sensemaking and Sensegiving: An exploratory Study of the Simultaneous “Being and Learning” of New College and University Presidents. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.18:1, 80-94.

Stehr, Nico (1994): *Knowledge Societies*. London: Sage.

Sternberg, Robert J. (2017): ACCEL: A New Model for Identifying the Gifted. *Roeper Review*, 39:3, 152-169.

Stigliani, Ileana & Ravasi, Davide (2012): Organizing Thoughts and Connecting Brains: Material Practices and the Transition From Individual to Group-Level Prospective Sensemaking. *Academy of Management Journal*. 55:5, 1232-1259.

Sveningsson, Stefan & Alvesson, Mats (2003): Managing Managerial Identities: Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle. *Human Relations*. 56:10, 1163-1193.

Taylor, Shelley E. & Brown, Jonathon D. (1988): Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health, *Psychological Bulletin*, 103:2, 193-210.

Thomas, James B., Clark, Shwan M. & Gioia, Dennis A. (1993): Strategic Sensemaking and Organizational Performance: Linkages Among Scanning, Interpretation, Action and Outcomes. *The Academy of Management Journal*. 36:2, 239-270.

Thrift, Nigel (2005): *Knowing Capitalism*. London: Sage.

Tolan, Stephanie (1994): Discovering the gifted ex-child. *Roeper Review*. 17:2, 134-139.

Voracek, Martin (2007): Smart and Suicidal? The Ecology of Intelligence and Suicide in Austria. *Death Studies*, 30:5, 471-485.

Watson, Tony J. (2008): Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization*. 15:1, 121-143.

Watson, Tony J. (2009): Narrative, Life Story and Manager Identity: A Case Study in Autobiographical Identity Work. *Human Relations*. 62:3, 425:452.

Weick, Karl (1995): *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks: SAGE

Weick, Karl E., Sutcliffe, Kathleen M. & Obstfeld, David (2005): Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*. 16:4, 409-421.

Wenneberg, Søren B. (2000): *Socialkonstruktivisme: Positioner, problemer og perspektivet*. Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Willard-Holt, Colleen (2008): "You Could Be Doing Brain Surgery": Gifted Girls Becoming Teachers. *Gifted Child Quarterly*. 52:4, 313-325.

Yin, Robert (2014): *Case Study Research: Design and Methods*. London: Sage

Zuo, Li & Cramond, Bonnie (2001): An Examination of Terman's Gifted Children from the Theory of Identity. *Gifted Child Quarterly*. 45:4, 251-259.

Oversigt over bilag

Bilag 1 – Opslag i facebookgruppe

Bilag 2 – Kodeark

Bilag 3 – Interviewguide

Bilag 1 – Opslag i facebookgruppe



Martin Søvsø Larsen

29. september 2017

...

Kære med-mensanere,

Jeg er kandidatstuderende i Sociologi på Aalborg Universitet hvor jeg er i gang med mit afsluttende speciale. Jeg har valgt at skrive om højt intelligente menneskers mening i arbejdslivet samt hvordan dette påvirker identitetsskabelse, da tidligere forskning viser at højt intelligente mennesker kan have sværere ved at finde mening i deres arbejdsliv end andre. Jeg søger derfor i den forbindelse 8-10 mensanere der har lyst til at stille op til et interview og hjælpe mig med at belyse højt intelligente menneskers udfordringer i arbejdslivet.

Interviewene vil have en varighed på ca. 1-1½ time og I vil blive anonymiseret i specialet samt med mulighed for at få tilsendt transskriptionerne til godkendelse. Jeg selv er bosat i Aalborg hvorfor det vil være en fordel hvis I ligeledes er bosat i Nordjylland – men jeg kører også gerne langt for et godt interview.

Hvis I har spørgsmål og/eller er interesserede i at medvirke, er I velkommen til at kontakte mig direkte her på Facebook eller på min mail – msla12@student.aau.dk

Jeg håber meget I vil hjælpe mig med at kaste lys over højt intelligente menneskers mening i arbejdslivet.

Med venlig hilsen

Martin Søvsø Larsen

Bilag 2 – Kodeark

Kodeark 1

Jobindhold	Sociale relationer på arbejdspladsen	Sociale relationer udenfor arbejdspladsen	Selvforståelse
Typer af opgaver	Ledere	Mensa	Jeg er...
	Kolleger	Familie	Jeg er ikke...
	Kunder/elever mm.	Venner	

Kodeark 2

Vendepunkter	Årsager	Relationelt	Tegn
Hvad skete der?	Hvad var årsagen?	Hvem var involveret?	Hvad fokuserede individerne på?

Bilag 3 - Interviewguide

Briefing		
Præsentation af mig og mit projekt	Hvem er jeg?	Jeg hedder Martin, jeg er i gang med mit speciale i sociologi ved Aalborg Universitet.
	Formål med interview?	Mit formål er at undersøge: Hvordan oplever højt intelligente, at finde mening i arbejdslivet og hvordan påvirker det deres identitetsarbejde?
	Tidsramme	Interviewet kommer til at tage mellem en time og halvanden.
	Diktafon	Jeg skal lige gøre opmærksom på, at jeg optager interviewet. Optagelsen vil kun blive brugt til transskribering og til at støtte min hukommelse.
Rammerne for interviewet	Anonymisering	Du vil blive anonymiseret i specialet.
	Rettigheder	Hvis du har spørgsmål undervejs, så bryder du bare ind. Hvis du beslutter dig for, at du vil trække dine udtalelser tilbage eller udelades af specialet, så står det dig også frit for.
Informanten	Præsentation af informant	Vil du kort præsentere dig selv? - Navn? - Alder? - Uddannelsesmæssig baggrund? - Fritidsinteresser? - Familie?

Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Karriere	Vi skal først have etableret en tidslinje. Den skal støtte os gennem interviewet og gøre det mere overskueligt, når vi taler om ting du tidligere har lavet i din karriere. - Først vil jeg gerne vide, hvor lang tid du har været på arbejdsmarkedet? (Du må meget gerne tegne) - Dernæst vil jeg bede dig gennemgå din karriere, job for job, bare kort. - Er der nogle af dine jobs der har betydet noget særligt for dig? - Hvorfor? - Er der nogle jobs, der var særligt dårlige for dig? - Hvorfor?
Nuværende position og tidligere arbejdsliv	- Hvordan er dit arbejdsliv lige nu? - Hvor meget arbejder du? (Hvor meget fylder det i livet?) - Hvad er dine arbejdsopgaver? - Har du selv defineret de opgaver du laver? Har du i dit arbejdsliv været med til at ændre dine arbejdsopgaver? - Hvilke arbejdsopgaver vægter du højest og har du vægtet højest i dit arbejdsliv? - Hvad er du god til og dårlig til i dit nuværende arbejde? - Hvad føler du, at du skal opnå, for at være succesfuld i dit arbejdsliv/arbejde? - Hvilke udfordringer har du haft i dit arbejdsliv? - Hvordan oplever du, at skulle tilpasse dig nye arbejdsopgaver? - Hvordan oplever du, at skulle tilpasse dig organisationsændringer? - Hvad har været gennemgående, hvis du ser tilbage på dit karriereforløb?
Høj intelligens	- Nu er du jo medlem af Mensa, så jeg kan gå ud fra at du er

Høj intelligens i arbejdslivet Medlemsskab	højt intelligent? - Har du altid vidst, at du var højt intelligent? - Hvorfor tog du testen? - Har det betydet noget for dig, at tage testen og få "beviset" for, at du er højt intelligent? - Føler du at du er "anderledes" fordi du er højt intelligent? - Kommer din intelligens i spil i dit arbejdsliv? - Hvordan kan din intelligens være en styrke i dit arbejde? - Hvordan kan din intelligens være en hindring i dit arbejde? - Har dit arbejdsliv ændret sig, efter du opdagede at du var højt intelligent? (Tog Mensa-test) - Føler du at det forpligter, at have høj intelligens? - Hvordan? - Hvad betyder det for dig, at være medlem? (Af Mensa?) - Er du aktiv i Mensa? - Er Mensanere, efter din mening, anderledes end andre mennesker? - Hvordan?
Mening	- Hvordan oplever du at der er mening i dit nuværende arbejde? (Kan du beskrive en situation?) (Hvad er mening?) - Hvad mener du er ingredienserne i et meningsfyldt arbejdsliv? Meningsfyldt arbejde? - Kan du prøve at beskrive, hvordan du har oplevet meningsfuldt arbejde på dine forskellige arbejdspladser? - Hvor meget vægt ligger du på, at have et meningsfyldt arbejde? Måske kontra mening i fritiden? - Hvad føler du giver mest mening i dit liv? (Familie? Venner? Arbejde? Interesser? Hjælpe andre?) Opfølgende spørgsmål - Hvad tror du, kan være årsagerne til, at "højt intelligente"

	har sværere ved at finde mening i arbejdslivet?
Socialt på arbejdspladsen	- Oplever du at "passe ind" på de arbejdspladser du har arbejdet på? - Fortæller du kollegaer, at du er højt intelligent? - Oplever du positiv/negativ respons? - Din intelligens, er det noget du er opmærksom på at fremhæve eller nedtone socialt på arbejdspladsen? - Har du oplevet mobning eller lignende i arbejdslivet, med baggrund i intelligens?
Afslutning	Har du noget du vil tilføje inden vi slutter?
Opsummering	Jeg vil sige mange tak for hjælpen. Du er velkommen til at kontakte mig, hvis du har spørgsmål eller kommentarer på et senere tidspunkt.