

Inklusion af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser i arbejdslivet

En fænomenologisk-hermeneutisk undersøgelse af oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser på det danske arbejdsmarked

Anne Fruergaard Pedersen, tlf. 21675080, studienummer: 20192960

Emilie Ørskov Preben-Andersen, tlf. 20265223, studienummer: 20194341

Rikke Haugaard Sørensen, tlf. 24452350, studienummer: 20194596

Vejleder: Carolin Demuth

10. Semester, Psykologi – Speciale

Aalborg Universitet, den 31. maj 2024

Rapportens samlede antal tegn: 269.460

Svarende til antal normalsider: 112,3



Background - A Danish cohort study by Plana-Ripoll and colleagues (2023) examined the relationship between mental disorders and time spent in the labor market and found that individuals who receive a psychiatric diagnosis lose an average of 10.5 years in the labor market. In the period from 2012-2021, there has been an increase in the number of diagnoses among children and young people in Denmark according to data from the Danish National Patient Register (Prytz, 2022). It can be assumed that in the future, the Danish labor market will need to actively work on how the upcoming workforce with potential special needs can be included in the workplace. Although there is a growing body of literature on people with mental illness, there is still limited knowledge about how they experience inclusion in the workplace.

Purpose - The symptoms of mental illness can result in impaired psychological functioning. As such, the aim of this study was to explore how employees with psychological disabilities experience inclusion at the workplace.

Approach - Employing a phenomenological-hermeneutic approach within a Danish context, this study conducted five semi-structured interviews with individuals meeting the study's inclusion criteria. Following transcription, data analysis was carried out using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA).

Findings - The analysis revealed four emerging themes that seem to influence how employees with psychological disabilities experience inclusion at the workplace. These are: 1) Considerations regarding the disclosure of diagnosis/diagnoses, 2) An (un)adapted work-life, 3) The role of management, and 4) The collegial work community.

Discussion - Across these themes the concepts of 'stigmatization' and 'security' were prominent and so these were discussed in terms of how they could aid our understanding of inclusion at the workplace among employees with psychological disabilities. Several aspects can be considered barriers to the experience of inclusion of employees with psychological disabilities, including the needs that individuals bring with them into the workplace, and stigmatization that the individuals may experience based on assumptions associated with their diagnostic label. Furthermore, security was discussed in terms of psychological safety, as it is considered a protective/facilitative factor for the experience of inclusion in the workplace among employees with psychological disabilities. Following this, the limitations and quality of the study were discussed.

Further implications - Lastly, the findings suggest that future research should further explore how employees with psychological disabilities utilize coping strategies and how these, along with psychological safety, affect their experience of inclusion at the workplace.

Indhold

Introduktion.....	5
Litteraturreview	6
Syntese og forskningsspørgsmål.....	17
Metodologi	21
Fænomenologi	21
Hermeneutik	23
Metode.....	24
Forforståelse	25
Ethiske overvejelser.....	26
Informanter	28
Empiriindsamling	32
Procedure	36
Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)	39
Resultater.....	48
Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r).....	50
Et (u)tilpasset arbejdsliv	59
Ledelsens rolle	69
Det kollegiale arbejdsfællesskab	76
Diskussion.....	84
Specialets resultater og tidligere forskning.....	87
Specialets begrænsninger og anvendelighed	105
Konklusion og fremtidig forskning.....	113
Pensumopgørelse	116
Referenceliste.....	123
Appendiks A: Opslag til at rekruttere informanter.....	130
Appendiks B: Samtykkeerklæring	131
Appendiks C: Interviewguide	132

Inklusion af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser i arbejdslivet

“Man skal da ikke tro, at man kan blive sygeplejerske, hvis man har borderline” (p. 3, l. 4)

Citatet er en genfortælling af dele af en samtale mellem nogle kollegaer, som Tina, der er informant i nærværende speciales undersøgelse og optræder i anonymiseret form, har overhørt på sin arbejdsplads. Tina er uddannet sygeplejerske og diagnosticeret med bl.a. borderline personlighedsforstyrrelse, men de pågældende kollegaer er ikke bekendte med hendes diagnose. Udtalelsen drejer sig således ikke konkret om Tina, men det rammer ind i nogle af de overvejelser, som Tina beskriver at have gjort sig ift. at dele sin diagnose, nemlig at det er hendes oplevelse, at man tillægger individer diagnosticeret med borderline personlighedsforstyrrelse adskillige negative karaktertræk.

Tinas oplevelse kan anses som et eksempel på stigmatisering på arbejdspladsen qua den forskellighed, man bibringer ift. majoriteten, og hendes oplevelser er ikke enestående. I Det Nationale Forskningscenter for Velfærds rapport om hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse beskrives, at synlighed og/eller åbenhed omkring ens psykiske funktionsnedsættelse kan øge ens udsathed for stigmatisering og diskrimination. Der beskrives, at man som konsekvens af stigmatisering ”føler sig tvunget til at skjule sin psykiske funktionsnedsættelse for ikke at opleve yderligere stigmatisering – af frygt for andres reaktioner” (Damgaard et al., 2013, p. 129).

Ifølge tal fra Landspatientregisteret er der sket en stigning i antallet af diagnoser, som stilles blandt børn og unge i Danmark. Ved sammenligning af perioderne 2002-2011 og 2012-2021 viser, at der i den senere periode er sket en stigning på 37%, sammenlignet med den tidligere periode (Prytz, 2022). Dette må antages at stille krav til det danske arbejdsmarked om aktivt at arbejde med, hvordan den kommende arbejdsstyrke med potentielle særlige behov kan inkluderes på arbejdspladsen. Individer med en psykisk funktionsnedsættelse, som eksempelvis ADHD, autisme, angst, depression eller OCD, kan kræve nogle særlige hensyn, når de skal indgå vellykket på en arbejdsplads og opleve sig inkluderet herpå. Hvis ikke disse medarbejders behov

imødekommes, risikerer de at mistrives og potentielt at blive ekskluderet fra arbejdsmarkedet (Skovhøj, 2024).

Et dansk kohortestudie af Plana-Ripollpp og kollegaer (2023) har set på sammenhængen mellem psykiske lidelser og tid på arbejdsmarkedet og fundet, at individer, som får stillet en psykiatrisk diagnose, i gennemsnit mister 10,5 år på arbejdsmarkedet. Studiet er foretaget af forskere fra Aarhus Universitet, som har fulgt alle 5.163.321 danskere i alderen 18-65 år i 22 år af deres liv. Ud af disse mennesker havde 488.775 en psykiatrisk diagnose, hvor der blandt disse individer blev fundet et særligt stort tab af deres tid på arbejdsmarkedet (Plana-Ripollpp et al., 2023, pp. 33-36). Lektor Oleguer Plana-Ripoll, der har været med til at lave foregående undersøgelse, advokerer for, at der bliver investeret i indsatser, som kan bidrage til at hjælpe individer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet, så man kan reducere de mistede år herpå (Noordeloos, 2022).

Med den nuværende samfundsudvikling hvor flere børn og unge diagnosticeres samt med viden om, at der generelt anses en tendens ift., at individer med psykiske funktionsnedsættelser mister tid på arbejdsmarkedet, finder vi det relevant, at arbejdspladsen formår at rumme disse medarbejdere og lykkedes med at skabe inkluderende arbejdsfællesskaber for denne del af arbejdsstyrken. Dette således, at disse medarbejdere ikke falder udenfor arbejdsmarkedet, hvilket potentielt ville kunne have negative konsekvenser på individ- og samfunds niveau bl.a. i form af personlige -, sociale - og økonomiske konsekvenser. Formålet med nærværende speciale har netop været at undersøge, hvordan denne gruppe af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever inklusion på danske arbejdspladser, idet viden herom forventes relevant for skabe bæredygtige arbejdsliv for den fremtidige arbejdsstyrke.

Litteraturreview

I følgende afsnit fremstilles et kort litteraturreview, som indeholder en gennemgang af aktuel, tidligere forskning, der knytter sig til undersøgelsesfeltet, omhandlende medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser og hvordan de oplever, eller ikke oplever, inklusion på arbejdspladser. Formålet med udarbejdelsen af litteraturreviewet har været at blive klogere på, hvad der tidligere er undersøgt inden for undersøgelsesfeltet, med hvilke metoder dette er udført og i hvilke kontekster. Således

var det vores sigte at finde et område inden for undersøgelsesfeltet, som fremstod ubelyst.

Til fremstillingen af litteraturreviewet har vi taget inspiration i den type litteraturreview som benævnes research literature review, der benytter sig af den transparente og systematiske tilgang fra systematiske reviews, dog uden at være helt så omfangsrig i sin udformning (Aarhus University Library, 2024). Forskningen er blevet indsamlet ved hjælp af to databaser, AAU Primo og Google Scholar, på systematisk vis, samtidigt med at processen har haft en forholdsvis dynamisk karakter, hvor undersøgelsesfeltet løbende er blevet skærpet qua videnstilegnelse. Dette indbefatter, at følgende søgeord har været anvendt: Inclusion*, Mental Illness*, Workplace*, Organization, Disabilit*, Support, Work. Ligeledes er der gjort brug af boolske søgeoperatorer som "AND" og "OR" til at specificere søgningen samt trunkering ved brug af jokertegn i form af tegnet *, der muliggør forskellige endelser samt erstatning af enkelte bogstaver i søgningen med det resultat at opnå en bredere, men dog specificeret, søgning. Hertil tilføjede vi en række NOT, da en del af litteraturen indeholdt artikler omhandlende 'chronic diseases' (Forrester, 2012; Aarhus University Library, 2024). Yderligere inklusionskriterier for litteratursøgningen har været, at artiklerne skulle være peer-reviewed artikler, engelsk- eller skandinavisksprogede og udgivet fra 2004-2024. I søgningsprocessen blev det klart for os, at undersøgelsesfeltet særligt er behandlet i nyere litteratur fra 2010 og fremefter. Ved hver søgning læste vi i første omgang abstracts og sorterede på baggrund heraf i artiklerne. Denne sortering har været nødvendig, bl.a. fordi en mængde litteratur har været udenfor specialets undersøgelsesfelt, herunder litteratur, som har undersøgt oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen blandt medarbejdere, som er forældre til et barn der har en psykisk funktionsnedsættelse. Det samme gjorde sig gældende for artikler omhandlende medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter sygemelding. Her valgte vi dog at inddrage flere artikler, som behandlede medarbejdere med psykiske lidelsernes tilbagevenden til arbejdspladsen efter sygemelding, fordi vi vurderede, at de bidrog med væsentlig viden om undersøgelsesfeltet. Slutteligt indgik også de fundne artiklers referencer i vores litteratur-søgeproces.

På baggrund af litteratursøgningen er 12 internationale forskningsartikler fundet særligt relevante ift. specialets undersøgelsesfelt. I det følgende vil vi gennemgå de inkluderede studiers formål, metode og fund. Afslutningsvis opsamles og

syntetiseres fremtrædende temaer på tværs af studierne, hvorfra specialets forsknings-spørgsmål opstilles. For at gøre afsnittet mere overskueligt præsenteres studierne ud fra en emnebaseret-opbygning, der indbefatter følgende:

- 1) Arbejdspraksisser og -kultur som understøttende for medarbejdertrivsel.
- 2) Interventioner i arbejdsmiljøet for at understøtte medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser.
- 3) Positionering på arbejdspladsen som medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser.

I følgende litteraturreview benyttes begreberne 'psykisk lidelse', 'psykisk funktionsnedsættelse' og 'mentalt helbred/sygdom'. Vi forstår i nærværende speciale alle disse begreber, som centrerede om undersøgende samme fænomen.

Arbejdspraksisser og -kultur som understøttende for medarbejdertrivsel

Følgende artikler indeholder perspektiver på "den gode arbejdsplads" ifm. trivsel blandt medarbejdere med og uden psykiske lidelser.

Et canadisk casestudie af Gewurtz og kollegaer (2022, p. 436) har undersøgt fem canadiske virksomheder, som blev udvalgt grundet deres forsøg på at skabe et psykologisk trygt og sundt arbejdsmiljø, hvor de aktivt støtter deres medarbejdere med psykiske lidelser. Empiri blev indsamlet gennem observationer ude i virksomhederne samt ved 30 interviews på tværs af de fem virksomheder med ledere, medarbejdere med psykiske lidelser, deres kollegaer og HR-personale (Gewurtz et al., 2022, pp. 438-440). Deltagerne blev spurgt ind til deres oplevelse af, hvilke særlige arbejdspraksisser som kunne være understøttende for medarbejdere med psykiske lidelser. I studiet blev der fundet to forskellige overordnede tematikker, som havde betydning for skabelsen af det trygge arbejdsmiljø, og som var væsentligt understøttende for medarbejdere med psykiske lidelser. Disse indbefatter hhv. 1) en arbejdsplads der er relationsfokuseret, og 2) en arbejdsplads med fleksible, inkluderende arbejdspraksisser (Gewurtz et al., 2022, p. 440). I relation til den første tematik, en relationsfokuseret arbejdsplads, var *emotional støtte* et vigtigt element. Der var særligt to former for emotional støtte, som blev fundet til at være støttende for medarbejderne med en psykisk lidelse. Den ene var reaktiv støtte, hvor kollegaer og leder responderer, når medarbejderen giver udtryk for et behov, og den anden var proaktiv støtte, hvor der generelt på

arbejdspladsen er en kultur, der opfordrer alle til at hjælpe og være opsøgende på hinanden eksempelvis med løbende “check in”. Derudover var respektfuld kommunikation og medarbejderinddragelse i beslutningstagen essentielt for at skabe et psykisk sundt og trygt arbejdsmiljø. Dette indebar eksempelvis, at såfremt en medarbejder havde en fejl, ville lederen ikke råbe ad dem, men være forstående og opfordre dem til at forsøge igen. Derudover ville lederen spørge individet til dets oplevelse af arbejdet, og hvad medarbejderen tænkte, der kunne ændres. Denne tilgang havde en markant betydning for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og var med til at skabe en mere åben og tryk kultur, hvor medarbejderne følte sig set og anerkendt (Gewurtz et al., 2022, pp. 444-446). I relation til den anden tematik, fleksible og inkluderende arbejdspraksisser, var *lederens stil* vigtig ift. at kunne skabe et godt arbejdsmiljø. Ledere der var villige til at tænke i alternative baner, således at der ikke udelukkende var én rigtig måde at gøre tingene på, men flere forskellige, var med til at støtte deres medarbejdere bedre i arbejdsprocessen. Derudover var *opfordring til arbejdsdeling* og *samarbejde*, således at man anså arbejdet som en fælles opgave, også støttende elementer for at skabe en mere tryk arbejdsplads (Gewurtz et al., 2021, p. 447).

Marchand og kollegaer (2013) fandt en sammenhæng mellem at indgå på en arbejdsplads med gruppekultur og at have et bedre mentalt helbred. I deres studie var de oprindeligt optaget af at blive klogere på, hvordan man i praksis kunne undersøge kulturen i en organisation gennem spørgeskemaet Organizational Culture Profile (OCP), som består af 26 items (Marchand et al., 2013, p. 2). De undersøgte arbejdspladsens kultur og medarbejdernes mentale helbred, og undersøgelsen bestod af data fra 1164 medarbejdere fra 30 forskellige arbejdspladser. Arbejdspladsens kultur blev undersøgt via OCP og mentalt helbred blev undersøgt via en række spørgeskemaer: General Health Questionnaire (GHQ), Beck Depression Inventory (BDI), Maslach Burnout Inventory (MBI) og WHO Well-Being Index (WHO-5). Ud fra eksplorativ faktoranalyse fandt de, at fire faktorer kunne forklare ca. 75% af variansen i OCP. Disse var: 1) gruppekultur kendetegnet af bl.a. samarbejde, fleksibilitet og holdånd, 2) hierarkisk kultur kendetegnet af bl.a. stabilitet, uddelegering, regler og regulering, 3) udviklingsorienteret kultur kendetegnet af bl.a. innovation, organisatorisk transformation og kreativitet, og 4) rationelt orienteret kultur kendetegnet af bl.a. performance-indikatorer, målsætning og individuelt og fælles ansvar (Marchand et al., 2013, p. 3). I undersøgelsen inddrog de flere demografiske variabler, og de fandt ved kontrol af

disse, at faktoren om *gruppekultur* havde den mest stabile, moderate korrelation med mentalt helbred sammenlignet med de andre typer af kultur på en arbejdsplads, udtrykt ved de øvrige 3 faktorer. Der var således en sammenhæng mellem at indgå på en arbejdsplads med gruppekultur og have et bedre mentalt helbred - selv når der blev kontrolleret for faktorer som bl.a. køn, alder, løn, uddannelsesniveau og antallet af arbejdstimer pr. uge. Kendetegnene, som lægger sig til studiets forståelse af gruppekultur, er overensstemmende med de to tematikker, som studiet af Gewurtz og kollegaer (2022) præsenterede som understøttende for medarbejdere med psykiske lidelser. Slutteligt pointerede Marchand og kollegaer (2013), at associationer mellem kultur på en arbejdsplads og mentalt helbred i fremtiden bør indgå mere i forskningen af mentalt helbred på arbejdspladsen.

Interventioner i arbejdsmiljøet for at understøtte medarbejdere med psykiske lidelser

Nedenstående studier forholder sig til faktorer, som understøtter medarbejdere med psykiske lidelser, herunder ifm. forebyggelse af sygdom og tilbagevenden til arbejdspladsen efter sygemelding.

Joyce og kollegaer (2016) har i et metareview undersøgt effekten af interventioner på arbejdspladsen ift. at forebygge og/eller lindre angst og/eller depression hos den enkelte medarbejder. Intervention blev defineret som forhold, der enten kunne iværksættes eller faciliteres på arbejdspladsen, og som sigtede mod at forebygge, behandle eller rehabilitere en medarbejder med depression, angst eller begge dele (Joyce et al., 2016, p. 683f). Studiet benyttede meta-review som metode, hvor resultaterne fra allerede eksisterende reviews på systematisk vis blev vurderet. Der blev opstillet inklusionskriterier for benyttede reviews, hvilket 140 studier imødekom. Heraf blev 20 studier vurderet til at være af moderat til høj kvalitet, vurderet ved brug af måleinstrumentet til multiple systematic reviews AMSTAR. Tilsammen analyserede reviewene, som meta-reviewet undersøger, 481 primære forskningsstudier (Joyce et al., 2016, p. 684f). Joyce og kollegaer (2016) pegede, på baggrund af undersøgelsen, på, at der er moderat evidens for to primære interventioner: *styrke medarbejderkontrol* og *fremme fysisk aktivitet*. Samlet set kan disse empirisk støttede interventioner bidrage til, at man som arbejdsplads kan skabe rammer for forebyggelse/lindring af psykiske lidelser hos medarbejdere diagnosticeret med depression og/eller angst (Joyce et al., 2016, pp. 692-694).

Medarbejderkontrol, som blev fundet centralt i forrige studie (Joyce et al., 2016), blev også undersøgt i et studie af Hennekam og Descubes (2023). Her var fokus på, hvilke jobkrav medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplevede som værende mest udfordrende, når de navigerer på en arbejdsplads (Hennekam & Descubes, 2023, p. 73). Psykisk funktionsnedsættelse blev i undersøgelsen defineret som dysregulering af humør, tanker og/eller adfærd (Hennekam & Descubes, 2023, p. 72). Undersøgelsen blev foretaget som en analyse på baggrund af en kvalitativ spørgeskemaundersøgelse af 257 informanter, hvoraf 92% var kvinder med psykisk funktionsnedsættelse, og den gennemsnitlige alder af deltagerne var 34,8 år (Hennekam & Descubes, 2023, p. 76f). Informanterne kom fra forskellige lande i verden. Empirien fra spørgeskemaundersøgelsen blev analyseret ved brug af jobkrav-ressourcemodellen (JD-R modellen) som teoretisk linse, og på baggrund heraf blev det overordnet identificeret, at jobkrav der er almindelige på nutidens arbejdspladser, herunder særligt tidspres og et stressende arbejdsmiljø, er vanskeligere for medarbejdere med psykisk funktionsnedsættelse af navigere i (Hennekam & Descubes, 2023, pp. 78-84). I den forbindelse pegede forfatterne på, at dette var resultatet af, at der er opbygget en norm for *den ideelle arbejder* bestående af elementer som at være en stabil, selvsikker, resilient og social. Hennekam og Descubes (2023, p. 87) pegede, på baggrund af undersøgelsen, på, at det er vigtigt, at arbejdsgivere og kollegaer anerkender de udfordringer, som medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan opleve, for at skabe mere inkluderende arbejdspladser og -miljøer, hvor alle medarbejdere kan trives.

Medarbejderes mentale helbred er også undersøgt i en dansk kontekst. Hjarsbech og kollegaer (2015, p. 1675) undersøgte, hvordan medarbejdere med symptomer på depression oplever deres arbejdsmiljø, herunder sociale interaktioner, samt hvordan de håndterer og responderer på krav og udfordringer på arbejdspladsen. Formålet med undersøgelsen var at finde faktorer, som kunne bidrage til forebyggelse af udviklingen af mental sygdom på arbejdspladsen. I studiet interviewede de 13 danske medarbejdere i alderen 32-63 år (gennemsnit 54 år) fra forskellige arbejdspladser, som alle havde været på deres respektive arbejdsplads i flere år. Analysen af de semistrukturerede interviews var med afsæt i grounded theory, og der fremkom på baggrund heraf ét overordnet tema, som de navngav 'struggling at work'. De fandt, at følgende faktorer betingede denne kamp: *interpersonelle forhold på arbejdet, arbejdspress - og mængde*, samt *selvopfattelse*, herunder oplevelsen af at være "den gode medarbejder".

Derudover fandt de, at informanterne ikke synes at være i en situation på deres nuværende arbejdsplads, som muliggjorde forandring, hvorfor de anvendte forskellige strategier for at udholde arbejdet, herunder at pleje egne symptomer, eksempelvis ved at tage en sygedag, ændre fremtidsudsigterne, eksempelvis ved at overveje jobskifte, og sidst ved at distancerede sig selv fra arbejdet (Hjarsbech et al., 2015, p. 1676). De konkluderede, at ovenfor beskrevne fund kan bidrage til at belyse, hvad som kan gå forud for en sygemelding på arbejdspladsen.

I et metareview er deltagelse blandt medarbejdere med såkaldte “almindelige” psykiske lidelser undersøgt mhp. at udvikle praksisrettede anbefalinger til intervention bl.a. ifm. sygemeldte medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen (Thisted et al., 2017, p. 452). “Almindelige” psykiske lidelser indbefatter depression og angst som de mest almindelige, men der medtages også obsessive-kompulsive lidelser, udbændthed mm. Samlet inddrog metareviewet 252 fund fra 16 artikler, og gennem inductive content analysis fremkom seks kategorier: 1) håndtering af arbejdsopgaver og krav, 2) overkomme uforudsigelighed og handicap, 3) fordomsfuldhed og negative opfattelser, 4) villighed ift. forandring, 5) behovet for støtte fra professionelle og lige-sindede og 6) udfordret af et ikke-støttende arbejdsmiljø (Thisted et al., 2017, pp. 456-458). De seks kategorier blev derefter syntetiseret til to forklarende fund; det første er *behovet for accept og anerkendelse* ift. at aflaste en truet arbejdsidentitet, herunder bl.a. for at medarbejderen tilkendegiver sin diagnose eller sine udfordringer til arbejdsgiveren. Desuden blev *arbejdsgiverens betydning* for skabelsen af et arbejdsmiljø, som støttende og anerkendende, understreget. Det andet fund omhandler medarbejderens *forsøg på at tage kontrol over egen livssituation* ved hjælp af indre motivation og eksternt støtte (Thisted et al., 2017, p. 459). Ud fra fundene anbefalede studiet, at ledelsen involveres i medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen efter sygemelding, samt at der arbejdes på tværs af forskellige indsatser fra fagprofessionelle, ledelse mv.

Ud fra ovenstående præsenterede studier tegner der sig et billede af, at medarbejderkontrol kan bidrage til at forebyggelse samt lindre psykiske lidelser hos medarbejdere (Joyce et al., 2016 ; Hennekam & Descubes, 2023 ; Thisted et al., 2017). Ligeledes træder det frem i de studier, som gør brug af interview som metode, at selvopfattelse og særligt normen for “den gode medarbejder” har betydning for medarbejderens oplevelse af at indgå på arbejdspladsen (Hennekam & Descubes, 2023;

Hjarsbech et al., 2015). Der foreligger således forskning, som giver bud på en række interventioner, som menes at kunne understøtte medarbejdere med psykiske lidelser.

Positionering på arbejdspladsen som medarbejder med psykisk funktionsnedsættelse

For aktivt at skabe organisatoriske praksisser, som rummer og inkluderer medarbejdere med psykiske lidelser, kan det være en forudsætning, at lederen har kendskab til deres udfordringer. Medarbejderens overvejelser om at tilkendegive sin diagnose eller sine udfordringer til arbejdsgiveren og resultatet af tilkendegivelsen er undersøgt i en række studier, som præsenteres i det følgende.

På baggrund af Colella og Santuzzi (2022) review om potentielle uligheder på arbejdspladsen for medarbejdere med psykiske lidelser, pegede de på, at disse medarbejdere oplever ulighed i arbejdet, når den psykisk lidelse er kendt af arbejdspladsen, og når den ikke er. Formålet med studiet var således at afdække forskellige måder, hvorpå ulighed på arbejdspladsen for medarbejdere med psykiske lidelser kunne opstå. Der blev i studiet skelnet mellem scenarierne, hvor den psykiske lidelse var hhv. kendt og ukendt for øvrigt personale og ledelse (Colella & Santuzzi, 2022, p. 3). Disse konsekvenser indbefattede bl.a. ift. scenarie et, hvor den psykiske lidelse var kendt: usaglige antagelser om medarbejderens evner, gyldighed af den psykiske lidelse samt uretfærdige og usaglige ansættelsesbeslutninger (Colella & Santuzzi, 2022, pp. 9-16). Ift. scenarie to, hvor den psykiske lidelse var ukendt for øvrige, pegede de bl.a. på følgende konsekvenser for individet: fejltilskrivninger fra øvrige ift. adfærd og præsentationer samt selvstigmatisering (Colella & Santuzzi, 2022, pp. 16-21). Desuden pegede de på, at disse konsekvenser kunne medføre lignende ulighed i arbejdet som ved første scenarie. Det forventes af forfatterne, at mere forskningsmæssig opmærksomhed på feltet ville kunne være med til at fremme inklusionen af medarbejdere med psykiske lidelser i arbejdsstyrken (Colella & Santuzzi, 2022, p. 1).

Hastuti og Timming (2021) har foretaget et interdisciplinært review af litteratur, som undersøgte medarbejdere med psykiske lidelsers valg af tilkendegivelse af deres diagnoser på arbejdspladsen. På baggrund af 61 artikler har de på tværs af disse set på faktorer, som har været medvirkende til, at medarbejderne med psykiske lidelser enten valgte at holde deres diagnoser skjult eller tilkendegive den på arbejdspladsen (Hastuti & Timming, 2021, p. 3305). Reviewet pegede på, at der i valget om

tilkendegivelse ligger to steps: *præ-tilkendegivelse* og *post-tilkendegivelse*. Ved præ-tilkendegivelse må individet beregne ud fra individets individuelle forhold, f.eks. egen oplevelse af stigma, og eksterne forhold, f.eks. organisatorisk støtte og tilbud om hjælp, ift. om de vurderer, at de positive konsekvenser vil være højere end de negative konsekvenser ved at tilkendegive sin diagnose. Post-tilkendegivelsen er her, hvor individet på den ene side risikerer at opleve de negative konsekvenser ved at blive mødt med stigmatisering, fordomme og diskrimination. På den anden side kan individet ved tilkendegivelsen også opleve at blive mødt positivt med forståelse eksempelvis ved at få tilbudt støtteprogrammer gennem arbejdspladsen. Dette kan føre til en oplevelse af mere velvære, samt bedre muligheder for at kunne beholde og varetage sit arbejde. Reviewet påpegede, at valget, ift. om den enkelte medarbejder valgte at tilkendegive sin diagnose, var en yderst kompleks og løbende proces, men samlet set pegede de særligt på faktorerne organisatorisk støtte og social støtte samt individuelle forskelle som væsentlige. Derudover blev det også fundet, at udsigten til at kunne få hjælp af arbejdspladsen til håndtering af deres psykiske lidelser, var betydningsfuld ift. valget om tilkendegivelse. Afslutningsvis understregede de i reviewet, at opmærksomhed inden for dette område ikke kun ville være med til at gavne individer med psykiske lidelser, men generelt kunne være med til at skabe et mere trygt og diversitetsfyldt organisatorisk klima, hvor alle medarbejdere kunne føle sig mere inkluderet på arbejdspladsen (Hastuti & Timming, 2021, pp. 3329-3331).

Hastuti og Timming (2021) fund er overensstemmende med et nyere studie af Baldwin og kollegaer (2023), som har undersøgt faktorer forbundet med valget om tilkendegivelse af alvorlige psykiske lidelser på arbejdspladsen. Yderligere har de undersøgt, hvordan beslutningen om tilkendegivelse kan afhænge af, hvorvidt individet oplever en sandsynlighed for at opnå et økonomisk givende ansættelsesforhold (Baldwin et al., 2023, p. 1). Data stammede fra en national, amerikansk survey af 602 medarbejdere med alvorlige psykiske lidelser herunder skizofreni, bipolar lidelse og svær depression. Baldwin og kollegaer (2023, p. 18) fandt, at de undersøgte medarbejdere med alvorlige psykiske lidelser generelt klarede sig bedre med højere indtægt og længerevarende beskæftigelse sammenlignet med andre studier af samme befolkningsgruppe. De konkluderede på baggrund heraf, at de måtte have haft fat i et segment, som stort set ikke tidligere havde været undersøgt. Der blev foretaget en systematisk analyse, som fandt, at *individuelle faktorer*, som havde betydning for tilkendegivelsen,

var: yngre alder, mindre selv-stigma og alvorlige kognitive begrænsninger afledt af den psykiske lidelse. De *arbejdsrelaterede faktorer* var: længerevarende ansættelsesforhold og organisatorisk støtte. Studiet pegede på, at valget af tilkendegivelse af sin diagnose i høj grad er påvirket af medarbejderens oplevelse af sandsynligheden for, at arbejdsgiveren vil modtage det positivt (Baldwin et al., 2023, p. 1).

White og kollegaer (2023, p. 482f) har ligeledes undersøgt, hvordan medarbejdere med alvorlig psykiske lidelser, som bipolar lidelse, svær depression og skizofreni, ofte er tøvende med at tilkendegive deres diagnoser til arbejdsgiveren på grund af det stigma, som ofte er associeret hermed. Der blev udført semistrukturerede interviews med 40 medarbejdere med psykiske lidelser i almindelige jobs, hvor fokus var på at beskrive de omstændigheder, som havde ført til, at arbejdsgiveren fik viden om deres diagnoser, samt hvordan medarbejderen havde oplevet arbejdsgiverens reaktion på tilkendegivelse. Gennem brug af conventional content analysis identificerede de tematikker, som gik på tværs af interviewene, og de fandt, at særligt fem tilkendegivelses-kontekster gik igen: 1) søge forandring af arbejdsmæssige faktorer, som gør det nemmere for medarbejderen at håndtere sin psykiske lidelse, 2) som forklaring på dårligere performance og evt. forebygge firing, 3) søge forståelse hos arbejdsgiveren, 4) som respons på arbejdsgiverens spørgsmål til symptomer, og 5) som følge af at blive "afsløret" af en tredjepart (White et al., 2023, p. 485f). Desuden fandt dette studie, at reaktionerne hos arbejdsgiveren, set fra medarbejderens perspektiv, spænder bredt fra positive til negative, men også ambivalente. Særligt de ambivalente reaktioner har ikke tidligere været afdækket af forskning, som har undersøgt arbejdsgiverens reaktion ud fra dennes eget perspektiv.

Netop arbejdsgiverperspektivet er belyst af Kirsh og kollegaer (2018, p. 549), som undersøgte dette i form af, hvordan supervisors oplever og opfatter mental sygdom og stigmatisering på arbejdspladsen. Studiet udsprang af et ønske om øget forståelse for betydningen af relationen mellem mental sygdom og ageren på arbejdspladsen, herunder stigmatisering, idet tackling af medarbejdernes mentale helbredsproblemer og den stigmatisering, der kan forekomme deraf, ofte falder på supervisoren (Kirsh et al., 2018, p. 548). Studiet havde en kvalitativ tilgang ud fra stigmatisering som teoretisk ramme, og det bestod af 11 interviews med supervisorer, der blev analyseret gennem conventional content analysis. Gennem analysen fremkom temaer, som

relaterer sig til bl.a. opfattelser af supervisor-rollen ift. håndtering af medarbejders problemer med deres mentale helbred på arbejdspladsen samt supervisors erfaring med håndtering af dette og dertilhørende stigmatisering. Studiet afdækkede endvidere de spændinger, som supervisoren kunne opleve i processen, hvor vedkommende på én gang skulle varetage medarbejderens og virksomhedens interesse samt passe på sig selv. Kirsh og kollegaer (2018, p. 554) pegede på, at der er behov for mere viden om bl.a. balancering af privatliv og støtte, mhp. at de mentale udfordringer skal være kendt af arbejdspladsen for, at denne kan støtte og hjælpe, men at dette samtidig rækker ind i medarbejders privatliv og potentielt bidrager til stigmatisering.

Stigma tilknyttet psykiatriske diagnoser kan dog være med til at skabe en barriere mellem medarbejder og arbejdsgiver, når arbejdsgiveren skal prøve at forstå deres medarbejders behov på arbejdspladsen, hvorfor det ifølge Hogg og kollegaer (2023, p. 740) er væsentligt at prøve at reducere dette stigma, så man kan indgå i en mindre fordomsfuld og mere åben dialog. Hogg og kollegaer (2023, p. 739) har foretaget en ekspert spørgeskemaundersøgelse, som havde til formål at undersøge, hvordan man kunne støtte medarbejdere med psykisk sygdom og reducere stigma omkring psykisk sygdom på arbejdspladsen. Spørgeskemaundersøgelsen blev sendt ud til 8 europæiske lande og Australien til bl.a.: akademiske eksperter, små-mellemstore organisationer, specifikke sektorer-organisationer og arbejdsmiljøorganisationer. Den kvalitative data blev analyseret gennem en tematisk analyse, mens kvantitative data blev analyseret gennem deskriptiv statistik. Studiet viste, at eksperterne var enige om, at det materiale, som var bedst egnet til at møde medarbejderen med en psykisk lidelse, var *psykoedukation* ift. den enkeltes specifikke lidelse, *face-to-face workshops* og *interventioner baseret på kognitiv adfærdsterapi*. Vedrørende at støtte lederne så var eksperterne enige om, at vigtigste tiltag for dem var brugbar information om, hvordan lederne skulle håndtere medarbejdere med eksempelvis angst og depression og guidelines ift., hvordan lederen kunne støtte medarbejdere, som oplevede mentale udfordringer, samt hvordan lederen kunne hjælpe medarbejdere tilbage på arbejdspladsen efter fravær grundet psykisk sygdom (Hogg, et al., 2023, p. 748f). De deltagende eksperter svarede yderligere, at medarbejdere med psykisk sygdom ofte skjulte deres psykiske sygdom fra arbejdspladsen grundet stigma, og at der generelt manglende arbejdspladsrelaterede interventioner til at støtte medarbejdere med psykiske lidelser og

deres leder ift., hvordan de skulle takle stigma relateret til psykiske lidelser (Hogg, et al., 2023, p. 750).

Både Colella og Santuzzi (2022) og Hogg (2023) pegede på, at medarbejdere med psykiske lidelser/psykiske funktionsnedsættelser oplever ulighed i arbejdet. Colella og Santuzzi (2022) pointerede endvidere, at denne ulighed kan opleves uanset om diagnosen er kendt eller ej. Stigmatisering af medarbejdere med psykiske lidelser blev behandlet af Colella og Santuzzi (2022), Hastuti og Timming (2021), White og kollegaer (2023), Kirsh og kollegaer (2018) samt Hogg og kollegaer (2023), som på tværs beskriver det som en barriere for medarbejdertrivsel. Valget om tilkendegivelse af diagnose til arbejdspladsen fremstår som en kompleks proces jf. Hastuti og Timming (2021) samt White og kollegaer (2023). Der synes dog at være evidens for, at medarbejderens vurdering af personlig risiko ifm. tilkendegivelse samt dennes vurdering af ledelsens reaktion på samme har betydning for valget (Hastuti & Timming, 2021 ; Baldwin et al., 2023 ; Hogg et al., 2023 ; White et al., 2023). Ved tilkendegivelse positioneres både medarbejderen og lederen/supervisoren, hvilket Hogg og kollegaer (2023) samt Kirsh og kollegaer (2018) tilbyder perspektiver på. Disse nævner begge, at lederen/supervisoren kan mangle relevante værktøjer til at håndtere medarbejderens udfordringer og den stigmatisering, som kan være forbundet til diagnosen. Kirsh og kollegaer (2018) bidrager desuden med en sondering omkring det krydsningsfelt, som lederen/supervisoren kan stå i, når vedkommende både skal varetage arbejdspladsens og medarbejderens interesser. Dette uddybes tilnærmelsesvist af Hogg og kollegaer (2013), der fremlægger en række tiltag, som lederen kan bruge til at støtte medarbejderen, der oplever mentale udfordringer, herunder hvordan lederen/supervisoren kan hjælpe medarbejderen tilbage på arbejdspladsen efter sygdomsbetinget fravær.

Syntese og forskningsspørgsmål

Ud fra den præsenterede tidligere forskning på området har vi identificeret seks tematikker, som bliver rammesættende for det videre arbejde med udarbejdelsen af specialets forskningsspørgsmål. De seks tematikker var følgende:

1. Oplevelsen af tryghed.
2. Oplevelsen af støtte. Herunder bl.a. organisatorisk - , social - og emotionel støtte.

3. Stigmatisering. Herunder (selv)stigmatisering, fejltilskrivninger og diskrimination.
4. Oplevelsen af medarbejderinddragelse og -kontrol.
5. Ledelsestilgang. Herunder oplevelsen af anerkendelse af udfordringer, reducering/ændring af jobkrav ift. normen for den ideelle arbejder.
6. Udbredelse af viden om den psykiske funktionsnedsættelse på arbejdspladsen.

Sammenfattende har de præsenterede studier bidraget til at belyse undersøgelsesfeltet ved deres forskellige formål, metoder og kontekster. Blandt anvendte metoder var særligt interview, spørgeskema, litteraturreview og metalitteraturreview. Fordelingen af undersøgelsesmetoder, som blev benyttet, var meget ligelig, hvor der cirka blev fundet lige mange relevante studier, som benyttede sig af hhv. interviews (Gewurtz et al., 2021; White et al., 2023; Kirsh et al., 2018; Hjarsbech et al. 2015), spørgeskemaer (Hogg et al., 2023; Hennekam & Descubes, 2023; Marchand et al., 2013; Baldwin et al., 2023) samt litteraturreviews og metalitteraturreview (Joyce et al., 2016; Hastuti & Timming, 2021; Colella & Santuzzi, 2022; Thisted et al. 2017). Derudover behandlede litteraturen, på tværs af de forskellige metoder, forskellige former for og grader af psykisk lidelse, mentalt helbred/sygdom og psykisk funktionsnedsættelse. 'Psykisk lidelse' blev undersøgt i otte studier (Gewurtz et al., 2022; Joyce et al., 2016; Thisted et al., 2017; Hastuti & Timming, 2021; Baldwin et al., 2023; White et al., 2023; Hogg et al., 2023; Colella & Santuzzi, 2022), 'mentalt helbred/sygdom' blev undersøgt i tre studier (Marchand et al., 2013; Hjarsbech et al., 2015; Kirsh et al., 2018) og 'psykisk funktionsnedsættelse' undersøgt i ét studie (Hennekam & Descubes, 2023). Foregående anses som undersøgelser af ét samlet fænomen, der i nærværende speciale vil blive indfanget ved begrebet psykisk funktionsnedsættelse. Der redegøres yderligere for brugen af psykisk funktionsnedsættelse i afsnittet 'Begrebsafklaring'. De forskellige studier undersøgte således, med et bredt udsnit af metoder, forskellige dele af, hvorledes der kan arbejdes med et befordrende arbejdsmiljø for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Yderligere er der en forholdsvis ligelig fordeling mellem, hvorvidt der blev taget udgangspunkt i den enkelte medarbejder eller arbejdspladsen/ledere/supervisorer, hvilket bevirker, at hvert af disse perspektiver er undersøgt i mindre grad.

Særligt var det os iøjnefaldende, at kun tre studier (White et al., 2023; Gewurtz et al., 2021; Hjarsbech et al. 2015) interesserede sig for og undersøgte subjektive oplevelser med at indgå på en arbejdsplads, hos individer som var diagnosticeret med eller havde symptomer på en psykisk lidelse i interviewform, hvor oplevelser mm. kunne udfoldes. Disse tre studier havde yderligere skærpet hvert deres fokus på hhv., hvordan medarbejdere med alvorlige psykiske lidelser ofte var tøvende med at tilkendegive deres diagnose til arbejdsgiveren, på grund af det stigma, som ofte var associeret med diagnosen (White et al., 2023), hvorledes der kunne forsøges på at skabe et psykologisk trygt og sundt arbejdsmiljø, hvor arbejdspladsen aktivt støttede deres medarbejdere med psykiske lidelser (Gewurtz et al., 2021), og sidst hvordan medarbejdere med symptomer på depression oplevede deres arbejdsmiljø, herunder sociale interaktioner, samt hvordan de håndterede og responderede på krav og udfordringer på arbejdspladsen (Hjarsbech et al., 2015).

Blandt de studier, som er redegjort for i specialets litteraturreview, var kun Hjarsbech og kollegaer (2015) udført i en dansk kontekst. De oplistede tematikker tog da sit afsæt i forskning, som hovedsageligt ikke er udført i Danmark. Antageligvis kan forståelsen af Danmark som en velfærdsstat, hvor grundtanken er at sikre, at den minimale levestandard er så høj som mulig influere samfundsforståelser og -normer. At være en velfærdsstat bevirker, at dét, man som nation er fælles om, bl.a. har indflydelse på det enkelte hjemms økonomi, hvorfor det at være en del af en arbejdsplads og opleve sig inkluderet herpå antageligvis kan være influeret af de samfundsforståelser og -normer, der lægger sig til det at være en velfærdsstat. Denne sondring om samfundsforståelser og -normer i den danske kontekst forventes således forskellige fra øvrige undersøgte nationale kontekster, som ikke har samme samfundsmodel, omend nogle af disse nationer potentielt kunne have delvise sammenfald hermed.

Som beskrevet har der i begrænset omfang været udført forskning, som har søgt at forstå fænomenet ud fra det individuelle perspektiv, hvor subjektive oplevelser undersøges (Gewurtz et al., 2021; Hjarsbech et al., 2015; White et al., 2023). Af disse har ingen inkluderet samtlige tematikker i deres forskningsdesign. På baggrund heraf er det udledt, at der mangler forskning, som undersøger oplevelsen af inklusion på en arbejdsplads, når man har en psykisk funktionsnedsættelse i en dansk kontekst. Til at belyse dette fænomen findes det relevant at inddrage en fænomenologisk-hermeneutisk tilgang, som kan give indblik i individets levede erfaringer, hvilket, vi anser,

kan bidrage til at generere mere viden om en gruppe af individer, som i stadig større grad er voksende (Prytz, 2022). En sådan tilgang har ikke tidligere været anvendt på lignende undersøgelsesfelt jf. specialets litteraturreview. Det fremstår desuden som værdifuldt og relevant at forske yderligere i oplevelsen af inklusion på danske arbejdspladser fra den enkelte medarbejders perspektiv for at udvikle viden om, hvordan inklusion på arbejdspladsen kan lykkes - noget som potentielt ville kunne have både personlige -, sociale - og økonomiske konsekvenser, såfremt det ikke lykkedes, som anslået indledningsvis. På baggrund af ovenstående litteraturreview findes det således relevant at undersøge følgende forskningsspørgsmål med henblik på at undersøge et underbelyst område i litteraturen:

Hvorledes oplever medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser inklusion på deres arbejdsplads i en dansk kontekst?

Begrebsafklaring

I det følgende afklares centrale begreber, som indgår i specialets forskningsspørgsmål. Disse er: Psykisk funktionsnedsættelse og Inklusion.

Psykisk funktionsnedsættelse. Begrebet *funktionsnedsættelse* dækker over tab eller nedsættelse af kropslige eller psykiske funktioner, hvor det er samspillet mellem individets funktionsevne og omgivelserne, der afgør betydningen af funktionsnedsættelsen (Videnscenter om handicap, 2024). Der er altså tale om en funktionsnedsættelse i det omfang individet oplever sig begrænset af tab eller nedsættelse. En psykisk funktionsnedsættelse lægger sig specifikt til tab eller nedsættelse af mentale funktioner, eksempelvis koncentration og hukommelse samt socialkognitive evner til at aflæse og tilpasse sig andre mennesker. Psykiske funktionsnedsættelser kan forstås ifm. en psykiatrisk diagnose, idet symptomerne resulterer i nedsættelse af mentale funktioner (Social- og Boligstyrelsen, 2024). Et konkret eksempel kan være ADHD, hvor individets koncentration og opmærksomhed kan være udfordret, hvorfor det at indgå på en arbejdsplads med et åbent kontormiljø kan være vanskeligt. En psykiatrisk diagnose stilles, jf. den diagnostiske psykiatريفorståelse, på baggrund af, hvorvidt individets beskrivelser er overensstemmende med den samling af symptomer, som en given diagnose rummer, og det er netop disse symptomer, som nærværende speciale definerer som baggrunden for funktionsnedsættelsen (Petersen, 2015, pp. 12-14). Således har vi i specialets undersøgelse anlagt et vis lighedstegn mellem en psykiatrisk diagnose og

en psykisk funktionsnedsættelse. I undersøgelsen blev fænomenet om psykiske funktionsnedsættelser i praksis forsøget indfanget ved at have et inklusionskriterium om, at informanterne skulle være diagnosticeret med en psykiatrisk diagnose.

Inklusion. I nærværende speciale har vi anvendt begrebet inklusion og nærmere bestemt medarbejderens oplevelse af inklusion på dets arbejdsplads. Med oplevelse af inklusion menes der, at medarbejderen oplever en arbejdsplads, hvor vedkommende føler sig værdsat og har en oplevelse af lige muligheder for at kunne løse sine arbejdsopgaver og udfolde sine kompetencer. Inklusion defineres således: “inddragelse i et fællesskab eller en sammenhæng” (Den Store Danske, 2024). I dette speciale er det arbejdspladsen som fællesskab og sammenhæng, vi har været optagede af at undersøge og blive klogere på ift., hvad der kunne være medskabende til oplevelsen af inklusion eller barrierer herfor. Der er i relation til inklusionsbegrebet særligt lagt vægt på, at det er oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med den psykiske funktionsnedsættelser, som undersøges i dette speciale og dermed ikke kollegaernes eller ledernes oplevelse. Inklusion er dog ikke kun et vigtigt begreb ift. at sikre trivsel hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdspladsen, men det er ligeledes i forskning fundet betydningsfuld ift. at sikre den generelle trivsel blandt medarbejderne på arbejdspladsen (Boehm & Dwertmann, 2015, p. 56).

Metodologi

I nærværende speciale anlagde vi en fænomenologisk-hermeneutisk tilgang, som der i følgende afsnit vil blive redegjort for. Først udfoldes fænomenologien og efterfølgende hermeneutikken.

Fænomenologi

Fænomenologi kommer af det græske ord *phainomenon*, som betyder ‘det der viser sig’ (Andersen & Koch, 2015, p. 205). Edmund Husserl grundlagde i begyndelsen af 1900-tallet fænomenologien, hvor fokus var at udvikle en videnskab, der møder individet uden at reducere det, men derimod prøver at forstå det fænomen, som individets beskriver, som det faktisk er (Jacobsen et al., 2020, pp. 281-283). Husserl havde en meget streng deskriptiv fænomenologisk tilgang, som senere blev videreudviklet af Martin Heidegger og Maurice Merleau-Ponty. Heidegger (2001, pp. 36-40) satte *Dasein* i centrum, der medtager individet som et fortolkende væsen, hvor Merleau-Ponty (2005, pp. 77-83) gik væk fra Husserl fokus på bevidstheden og satte

kroppen i fokus, da han anså både vores tidligere kropslige og historiske erfaringer, som grundlag for vores mulighed for forståelse af det menneskelige. På denne måde var både Heidegger og Merleau-Ponty med til at trække fænomenologien i en mere hermeneutisk retning (Jacobsen et al., 2020, p. 288f). Fænomenologien er ikke kun optaget af at belyse, hvad der fremtræder, men ligeledes hvordan noget fremtræder for individet (Kvale & Brinkmann, 2015, pp. 35-37). Nogle af de centrale begreber inden for fænomenologien er *intentionalitet*, *livsverden*, *reduktion* og *essens*, som kort redegøres for i følgende.

Intentionalitet omhandler, ifølge Husserl, at den menneskelige bevidsthed altid er rettet mod noget. Den er således aldrig tom, men vil altid have et fokus. Det er subjektet, som erfarer og oplever verden, hvorfor der med intentionalitet menes, at individet altid er rettet mod verden, samtidig med at verden altid er rettet mod individet. Ved at se på intentionaliteten er det muligt at undersøge, hvordan fænomener opleves i subjektets bevidsthed, hvilket der gennem semistrukturerede interviews med informanterne forsøges i nærværende speciale (Jacobsen et al., 2020, p. 283f).

Individets livsverden er den verden, som individet dagligt befinder sig i og agerer ud fra. Gennem en fænomenologisk beskrivelse af individets livsverdens struktur bliver ny viden ikke som sådan skabt, men de underliggende meninger og betydninger ved fænomenet bliver synliggjorte for os, som vi ellers ikke er bevidste om i vores daglige liv (Jacobsen et al., 2020, p. 284f). Det er gennem de benævnte semistrukturerede interviews, at der forsøges at opnå en forståelse af informanternes daglige livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015, p. 48f).

For at kunne belyse fænomenet så rent som muligt, kræver det, ifølge Husserl, en reduktion, hvilket indebærer, at man sætter sin videnskabelige og commonsense forståelse i parentes, så man kan møde og beskrive fænomenet intuitivt uden fordomme (Jacobsen et al., 2020, p. 285). Dette kaldte Husserl ligeledes for *epoche*. Fænomenologisk reduktion indebærer, at man forholder sig kritisk og bevidst til sine egne forudsætninger for at forstå fænomenet. Gennem fænomenologien er formålet nemlig, ifølge Merleau-Ponty, at forsøge at beskrive fænomenet så præcist og fuldstændigt som muligt, frem for at analysere eller forklare det, og gennem det opnå objektivitet ved at være tro overfor fænomenet (Kvale & Brinkmann, 2015, p. 49).

Forinden interviewene er det forsøgt at skabe bevidsthed om de fordomme og forventninger, som vi i specialegruppen havde til informanternes oplevelse af inklusion og betydning heraf. Overvejelser herom udfoldes i specialets Metodeafsnit under overskriften 'Forforståelse' for at være så transparente overfor læseren, som muligt. Ligeledes blev dette gjort med ønsket om, at vi ville kunne være åbne og lyttende i interaktionen med informanten, så det var informanten, der blev styrende for interviewet, hvor den semistrukturerede interviewguide fungerede som vejledende.

Afslutningsvis findes begrebet om essens indenfor fænomenologien. Den fænomenologiske analyses mål er at kunne belyse fænomenets væsen og således dets essens, hvilket går fra at belyse det enkelte fænomen til at kunne belyse det almene. Dette er muligt gennem det Husserl kaldte for "fri variation i fantasien", som betyder, at man ser på fænomenet i forskellige variationer og former, hvor de, som er vedblivende, er fænomenets væsen (Jacobsen et al., 2020, p. 286).

Hermeneutik

Hermeneutik kommer af det græske ord *hermeneuein*, som betyder 'at fortolke' (Andersen & Koch, 2015, p. 205). Hermeneutikken har ligesom fænomenologien forskellige retninger og udlægninger og blev i starten udviklet til at fortolke og forstå juridiske og bibelske tekster (Andersen & Koch, 2015, p. 205). Heidegger og Hans-Georg Gadamer var med til at bringe hermeneutikken i en retning, hvor man betragtede fortolkeren og dennes eksistens som en væsentlig del af hermeneutikken. Hermeneutikken skulle, ifølge Heidegger, være læren om, hvad det vil sige for mennesket at være i verden, da forståelsen af dette netop er en forudsætning for at kunne forstå overhovedet. Som fortolker må man være opmærksom på sin egen placering i den historiske kontekst, hvor det at forstå og fortolke er et vilkår for den menneskelige eksistens. Fortolkningen er således altid forbundet med en *situerethed*, når vi skal forstå, hvilket er vigtigt at medtage og være opmærksom på. Fortolkerens del i forståelsesprocessen skal dermed ikke anses som noget negativt, men som en ressource for at opnå forståelse (Andersen & Koch, 2015, p. 220f).

Gadamer anser ligeledes fortolkeren som en vigtig del af forståelsesprocessen. Ifølge Gadamer vil man altid i det analytiske arbejde som forsker have en *forforståelse* og fordomme, som må anses for et eksistensvilkår, da bevidstheden ikke kan anskues, som en *tabula rasa*, hvilket betyder en tom tavle. Centralt for Gadamer er

dog, at man må “sætte sine fordomme på spil” (Andersen & Koch, 2015, p. 231) i mødet og holde sig åbne over for at revidere sin forforståelse og derved danne en ny. Dette er vejen mod en *horisontsammensmeltning*, som, ifølge Gadamer, sker, når vi får indblik i nye horisonter, hvor sproget i denne proces er et vigtigt medium til at opnå horisontsammensmeltningen mellem mennesker. Forforståelsen er starten på den *hermeneutiske cirkel*, som Gadamer trækker fortolkeren med ind i, hvor fortolkningen er en løbende proces, der går fra del til helhed og videre igen, så der sker en horisontudvidelse (Andersen & Koch, 2015, pp. 231-249). I specialet kan man anse udarbejdelsen af undersøgelsen ud fra den hermeneutiske cirkel, hvilket er udfoldet under afsnittet om ‘Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)’.

Specialets metodologi udgøres således af fænomenologi og hermeneutik. Ifølge Sonne-Ragans (2019, p. 123f) er det Jürgen Habermas, som fremsatte en pointe om, at al videnskab er drevet af specifikke erkendelsesinteresser, som bliver definerende for den viden, der skabes, og efterfølgende anvendes i praksis. Idet specialets forskningsspørgsmålet er centreret omkring fællesmenneskelig fortolkning og forståelse med fokus på individets livsverden, bliver specialets erkendelsesinteresse udpræget praktisk (Sonne-Ragans, 2019, p. 125). Til dette er det hensigtsmæssigt at udvælge både metodologi og metode, som formår at afdække dette, hvorfor specialet, som beskrevet, har valgt at arbejde indenfor en fænomenologisk-hermeneutisk forståelsesramme, hvortil empirien analyseres vha. IPA.

Metode

Nærværende speciale havde til formål at undersøge, hvordan medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever inklusion på deres arbejdsplads i en dansk kontekst ud fra et fænomenologisk-hermeneutisk førstepersonsperspektiv. Med dette som afsæt er det valgt at foretage individuelle semistrukturerede interviews som metode til at indsamle empiri. Følgende afsnit rummer specialets Metodeafsnit, hvor der særligt er arbejdet med at sikre transparens ift. undersøgelsen, så man som læser oplever at kunne gennemskue processen fra design af undersøgelsen til udførelse og senere analysearbejdet og undersøgelsens resultater på baggrund heraf. Dette med ønsket om, at læseren sættes i en position, hvor det er muligt at tage kritisk stilling til baggrunden for undersøgelsens resultater.

Metodeafsnit er inddelt i seks overordnede dele, disse er 1) Forforståelse, 2) Etiske overvejelser, 3) Informanter, 4) Empiriindsamling, 5) Procedure, og 6) Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Yderligere kan det beskrives herom, at første del er en redegørelse for vores forforståelse ift. undersøgelsesfeltet. Anden del belyser etiske overvejelser ift. specialets undersøgelse. Tredje del af Metodeafsnittet omhandler undersøgelsens informanter, herunder rekruttering og beskrivelse af informanterne i undersøgelsen. I fjerde del beskrives empiriindsamlingen ift. konstruktion af interviewguide og interviewspørgsmål samt udførelse af pilotinterview. Derudover beskrives undersøgelsens samtykkeerklæring. I forlængelse heraf omhandler femte del proceduren for undersøgelsens interviews og således empiriindsamlingen for undersøgelsen samt en redegørelse for specialets transskriptionsguide. Afslutningsvis redegøres der i sjette del for specialets analysetilgang IPA samt for praksisanvendelsen heraf i specialet.

Forforståelse

For at højne kvaliteten af undersøgelsen har det været særligt væsentligt, at vi som gruppen bag specialets undersøgelse er transparente overfor læseren, og vi har i den forbindelse beskrevet vores forforståelse, herunder antagelser, overbevisninger m.fl. samt de revideringer heraf, som følger af, at vi løbende har erhvervet os mere viden om undersøgelsesfeltet. Ligeledes har vi anset dét at være vores egen forforståelse bevidst, som centralt for specialets undersøgelse, idet vi bl.a. har benyttet os af den benævnte fænomenologisk-hermeneutiske tilgang, hvor det fremstår essentielt at være sig sin forforståelse bevidst. Dette forhold om specialets metodologi er der tidligere redegjort for i Metodologiafsnittet.

Indledningsvis har vi fundet det relevant at beskrive, at interessen for undersøgelsesfeltet er fordret af en antagelse om, at oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen er væsentlig for individets trivsel og tilknytning til denne, samt at medarbejderen med en psykisk funktionsnedsættelse vil opleve at føle sig inkluderet, hvis individet på arbejdspladsen har nogle kollegaer, som er støttende, og som individet kan gå til og bede om hjælp. Ligeledes har vi haft en antagelse om, at hvis individet oplever at have en leder, der er åben for alternative måder at løse opgaverne på, og som har mulighed for at være fleksibel i sin ledelsesstil ift. den enkelte medarbejders behov, vil det bidrage positivt til oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen. Ydermere har vi haft

en forforståelse omkring, at ikke alle arbejdspladser lykkedes med at skabe rammer, hvor den enkelte medarbejder med psykisk funktionsnedsættelse oplever at føle sig inkluderet på arbejdspladsen, hvorfor vi har fundet det relevant at bidrage til at skabe viden om, hvordan medarbejdere med psykisk funktionsnedsættelse oplever inklusion på arbejdspladsen og således belyse elementer af, hvordan man i fremtiden vil kunne arbejde med at skabe arbejdspladser med fokus på at højne oplevelsen af inklusion.

Vi har forud for nærværende speciale skrevet bachelorafhandling i psykologi omhandlende piger og kvinder med ADHD. Således har vi haft et indgående kendskab til udfordringsbillede ved særligt denne diagnose, som vi har kunne sætte i spil, samtidigt med at vi har læst litteratur og beretninger om piger og kvinder med ADHD's vanskeligheder ved at finde sig til rette i arbejdslivet.

Det er vores overbevisning, at vores foregående forforståelse sidenhen er blevet revideret gentagne gange, hvilket er overensstemmende med vores fænomenologisk-hermeneutiske tilgang og herunder at anse udarbejdelsen af undersøgelsen ud fra den hermeneutiske cirkel. Indledningsvis er denne revidering af forforståelsen særligt fremtrædende ift. vores forståelse af undersøgelsesfeltet på baggrund af den litteratur og forskning, som vi har læst og orienteret os i, i forbindelse med udformningen af foregående litteraturreview. Øvrige nedslagspunkter ift. løbende revideringer af forståelse, samt praktisk anvendelse af den fænomenologisk-hermeneutiske tilgang er redegjort for under afsnittet 'Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)'.

Etiske overvejelser

Med nærværende speciales undersøgelsesdesign, som har involveret individuelle interviews og således undersøgelse subjektive aspekter af menneskers liv, optræder nogle grundlæggende etiske forhold, som har været væsentlige at behandle, idet beskrivelser af individets private, personlige oplevelser og erfaringer placeres tilgængelige på en offentlig arena (Birch et al., 2001). Dette har dog ligeledes været at anse for potentialet ved nærværende speciales undersøgelse, idet disse individer, som udgør en marginaliseret gruppe på det danske arbejdsmarked, får muligheden for at blive hørt i selvsamme offentlige rum. Undersøgelsen og dens design har således givet anledning til nogle etiske overvejelser, som er væsentlige at forholde sig til. I følgende beskrives de etiske overvejelser, som vi har fundet særligt centrale ift. specialets undersøgelse.

I kvalitative studier findes forskningsetiske grundprincipper, som ethvert kvalitativt studie bør forholde sig til. Disse omhandler informeret samtykke og fortrolighed, hvilket bl.a. beskrives af Brinkmann (2020). Forholdet om informeret samtykke indebærer, at undersøgelsens informanter er bekendte med undersøgelsens formål og således er indforståede med, hvad de siger ja til at deltage i. I nærværende undersøgelse har alle informanter modtaget og underskrevet en samtykkeerklæring for at imødegå dette forhold (se Appendiks B). Ligeledes er alle informanter indledningsvis i deres interview blevet geninformeret herom. Forholdet om fortrolighed beskrives bl.a. ved de europæiske GDPR-regler, som alle undersøgelser er underlagt (Brinkmann, 2020, p. 585). Formålet med GDPR-reglerne er at beskytte informantens personfølsomme data. I specialet er dette sikret ved, at alt data er forsvarligt opbevaret i anonymiseret form, hvor alle informanter er blevet anonymiseret i en sådan grad, at det ikke er muligt at lede udsagn tilbage til den enkelte. Med disse overvejelser har vi ligeledes begrænset os til kun at beskrive informationer, som informanten giver om sig selv, der er relevante for vores forskningsspørgsmål, for at beskytte informanten mod unødvendig eksponering af sit personlige og private liv i specialet.

I forlængelse af de etiske overvejelser ift. forholdene om informeret samtykke og fortrolighed, som har til formål at beskytte informanterne, er det ligeledes fundet relevant at overveje og minimere risikoen for potentielle negative konsekvenser både ift. den enkelte informant og på et bredere samfundsmæssigt niveau. Denne skelnen mellem overvejelser som knytter sig til individ- og samfundsniveau refereres til som hhv. mikro- og makroetiske overvejelser. Mikroetiske overvejelser, ift. at tage vare på informanten på forsvarlig vis, er, foruden samtykkeerklæring og sikring af fortrolighed, arbejdet med ved at sikre, at den enkelte informant ikke oplever at lide overlast ved f.eks. at dele mere information, end informanten havde intention om forinden interviewet (Brinkmann, 2020, p. 593). Ligeledes omhandler dette at sikre, at forskningsrelationen mellem interviewer og informant ikke udvikler sig i en terapeutisk retning, hvilket er forsøgt imødekommet ved simple tiltag som f.eks. fysisk at fremvise interviewguiden og italesætte denne som en del af rammesætningen for interviewet. Dette er gjort med ønsket om at signalere opgavefokus og fælles fokus på udforskning i forbindelse med undersøgelsen frem for terapeutisk arbejde jf. Brinkmanns (2020, p. 596) forslag herom. Ydermere har vi gjort os makroetiske overvejelser, som kan knytte sig til specialets undersøgelse og dennes mulige konsekvenser. Det handler her særligt

om værdien af at undersøge emnet, og om hvorvidt undersøgelsen bidrager med ny viden og udfylder et hul i den eksisterende litteratur og således har værdi for flere end blot den enkelte (Brinkmann, 2020, p. 593). Det er vores overbevisning, på baggrund af litteraturreviewet i specialet, at der er et hul i litteraturen, som undersøgelsen vil kunne bidrage til at belyse og udfylde, samtidigt med at det anses, at undersøgelsens resultater potentielt kunne bidrage med viden, som kan have en positiv effekt på menneskers liv ved at udbrede viden om, hvordan man som medarbejder med en psykisk funktionsnedsættelse oplever inklusion på arbejdspladsen. Derudover anses der kun i meget ringe grad instanser på samfundsplan, som ville blive dårligere stillet ved undersøgelsen, hvorimod de, som potentielt vil kunne få bedre vilkår på baggrund heraf, anses i mere udtalt grad. Det er således vores forståelse, at det makroetisk var meningsgivende at arbejde med specialets undersøgelse.

Endelig har vi ved undersøgelsen forsøgt at forholde os til vores egen rolle som forskere i undersøgelsen med en vis transparent refleksivitet overfor os selv og læseren. Det er særligt fremtrædende ift. valget om at udarbejde en beskrivelse af forforståelse på forkant af undersøgelsen samt løbende revideringer heraf undervejs. Således er det søgt at sikre refleksivitet omkring vores egen rolle som forskere ift. undersøgelsen og de potentielle tillæggelser mm., som vi kunne have ift. undersøgelsen og dens resultater.

Informanter

I nærværende speciale var formålet at undersøge oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Herunder har fokus været på at belyse, hvad der kan anses som fremmende og barrierer for oplevelsen af inklusion. Undersøgelsen er foretaget i en dansk kontekst, og det er således danske medarbejdere med psykiatriske diagnoser, der har medført en psykisk funktionsnedsættelse, som enten indgår eller har indgået på det danske arbejdsmarked, der er målgruppen for undersøgelsen. I følgende afsnit præsenteres overvejelser i forbindelse med rekrutteringen af informanterne til specialets undersøgelse samt et overblik over de informanter, som indgår i undersøgelsen.

Rekruttering af informanter

Med specialets forskningsspørgsmål som afsæt er det valgt at foretage semistrukturerede individuelle interviews som metode til at indsamle empiri. Dette

blev gjort med henblik på gennem interviewene at opnå indsigt i den menneskelige erfaring hos informanterne (Tanggaard & Brinkmann, 2020a, p. 36). Informanterne blev fundet ved hjælp af et opslag, som vi i specialegruppen har delt på vores profiler på Facebook og Instagram (se Appendiks A). Der blev opstillet følgende kriterier for at indfange målgruppen: minimum 18 år, indgår/har indgået på arbejdspladsen i minimum 32 timer om ugen i gennemsnit med minimum 2 fysiske mødedage, diagnosticeret med en psykiatrisk diagnose og have en oplevelse af, at løse arbejdsopgaver med sine kollegaer på arbejdspladsen. Der var i undersøgelsen ikke yderligere krav til, hvilken jobtype eller specifikke arbejdsopgaver informanterne varetog. Ligeledes var det ikke et krav, at informanten i sit ansættelsesforhold havde tilkendegivet sin diagnose. Disse kriterier blev opstillet på baggrund af, at vi i specialegruppen har været optaget af, at interviewe individer som har psykiske funktionsnedsættelser, der er afledt af psykiatriske diagnoser, der er eller har været tilknyttet arbejdsmarkedet i et timetal, som er tilsvarende fuldtidsarbejde, således at der er tale om ansættelsesvilkår lig øvrige kollegaers. Dette med ønsket om at kunne belyse, hvilke forhold der kunne opleves som befordrende for den enkeltes oplevelse af inklusion på danske arbejdspladser inden for rammen af en fuldtidsansættelse. Derudover ønskede vi informanter, som havde en oplevelse af at løse arbejdsopgaver med sine kollegaer, da vi i specialegruppen også var interesserede i at undersøge både kollegaers og lederens betydning i relation til medarbejderens oplevelse af inklusion. I nærværende speciale har vi ikke været interesserede i selve den psykiatriske diagnose, men derimod hvordan individet oplever, at diagnosen påvirker deres arbejdsliv og oplevelse af inklusion på arbejdspladsen, deraf betegnelsen funktionsnedsættelse. Derfor blev det blot opstillet som inklusionskriterium, at informanterne havde fået stillet deres diagnoser gennem en udredning, således at der var tale om en klinisk psykiatrisk diagnose. I undersøgelsen valgte vi ikke at afgrænse os til én specifik psykiatrisk diagnose, og informanterne i undersøgelsen er derfor præget af intern diversitet ift. deres diagnoser. Desuden var vi i undersøgelsen udelukkende interesserede i at høre om informanternes oplevelser på arbejdsmarkedet efter, at de var blevet diagnosticeret, således at de ville have haft mulighed for at kunne italesætte deres diagnose overfor kollegaer og leder samt havde en bevidsthed om deres diagnose.

Opslaget inkluderede kontaktoplysninger på specialegruppen, som havde til hensigt at sikre en sikker kommunikationsvej bl.a. gennem to-faktor krypteret

mail. Der blev også gjort opmærksom på, at deltagelsen ville være anonym, og at empirien ville blive behandlet i overensstemmelse med GDPR jf. præsenterede etiske overvejelser. Yderligere indeholdt opslaget information om forventet længde af interview, samt hvornår interviewet ville finde sted. Alle disse informationer blev medtaget for at gøre det så gennemskueligt som muligt for informanterne. To af informanterne henvendte sig på den oplyste mail, mens de øvrige tre henvendte sig direkte på Facebook. Vi valgte tidligt i kontakten at flytte korrespondancen fra Facebook til AAU-mail for på den måde at beskytte informantens oplysninger bedst muligt. Alle informanterne tog således selv kontakt på baggrund af opslaget og blev ikke udpeget af specialegruppen. På baggrund af henvendelser lavede vi aftaler med fem informanter, som levede op til kriterierne for at medvirke. Ved deres bekræftelse om deltagelse indstillede vi søgningen efter flere informanter. Beslutningen blev taget ud fra overvejelser om både begrænsede ressourcer og det tidslige aspekt i at kunne nå at gennemføre og behandle interviewene på tilfredsstillende vis.

Overblik over informanter

I følgende Tabel 1 præsenteres undersøgelsens fem informanter. Fælles for dem er, at de alle er i midt - til slut tyverne, har en eller flere psykiatriske diagnoser, samt alle har erfaring med at indgå på en dansk arbejdsplads. Navnene, som fremgår, er pseudonymer, således at informanternes identiteter bevares anonyme.

Tabel 1

Oversigt over og præsentation af informanterne som indgår i specialelets undersøgelse

Informant	Beskrivelse
Kim	Kim er i midt 20'erne og uddannet folkeskolelærer. Han er inden for de sidste fem år blevet diagnosticeret med autisme og attention deficit hyperactivity disorder (ADHD). Han arbejder på en erhvervsskole mellem 30-37 timer ugentligt, hvor han har arbejdet de sidste ca. tre år, først som studentermedhjælper og efterfølgende som timelærer og nu som fastansat. Her varetager han forskellige opgaver, hvor han bl.a. underviser klasser, giver specialpædagogisk støtte til elever med særlige udfordringer, søger støttemidler til eleverne og hjælper med implementering af it-systemer. Kims

	kollegaer består af andre typer af undervisere og pædagoger. Han har i perioden på arbejdspladsen haft to forskellige ledere.
Tina	Tina er i slut 20'erne og uddannet sygeplejerske. Hun er blevet diagnosticeret med ADHD, bipolar lidelse samt borderline personlighedsforstyrrelse inden for de seneste otte år. Til dagligt arbejder Tina som hjemmesygeplejerske i fast aftenvagt på 32 timer ugentligt, hvilket hun har gjort i to et halvt år. Arbejdet er præget af stor variation i arbejdsopgaverne, og der kan være tale om varetagelse af akutfunktion ved nogle patienter, som hun besøger. På trods af at Tina i løbet af sit arbejde har størst kontakt til patienter, er der ligeledes tale om en teamfunktion på hendes arbejdsplads, hvor alle mødes samlet, inden man kører ud til de enkelte patienter. Tina har i sin tid på arbejdspladsen haft to forskellige ledere.
Niels	Niels er i slut 20'erne og er ved at uddanne sig inden for IT. Han blev diagnosticeret med autisme for ca. 10 år siden. Niels har været på flere forskellige arbejdspladser. Tidligere har han arbejdet som kok i restaurationsbranchen, på såkaldte high-end restauranter, i adskillige år, senere som kok på en café og er nu under uddannelse i IT-branchen. Han har derfor oplevet meget forskellige arbejdstider og arbejdsmiljøer, men han har altid minimum været ansat på 37 ugentligt. Han har både indgået i større og mindre kollegiale fællesskaber og har naturligvis haft forskellige ledere på de forskellige arbejdspladser.
Pia	Pia er i midt 20'erne og læser på nuværende tidspunkt en lang videregående uddannelse. Hun blev diagnosticeret med attention deficit disorder (ADD) for ca. 10 år siden. Pia har i en periode på fem år arbejdet ved et autoværksted med administrative - og ad hoc opgaver. Hun startede der i en praktikplads via kommunen som led i uddannelseshjælp og blev fastansat efter seks måneder. Arbejdet var sæsonpræget, og hun arbejdede i travle perioder 37 timer ugentligt, og mindre i de mindre travle perioder. Pia har på arbejdspladsen siddet på kontor med begge sine ledere, hvorfor disse udgør det kollegiale fællesskab, hun var en del af.
Siv	Siv er i slut 20'erne og arbejder administrativt i advokatbranchen. Hun blev diagnosticeret med obsessive-compulsive disorder (OCD) for tre år siden i forbindelse med en sygemelding på sit tidligere arbejde.

	Siv har været på sin nuværende arbejdsplads i et års tid, hvor hun arbejder 37 timer ugentligt og løser forskellige administrative opgaver f.eks. kontraktudarbejdelse. Hun indgår i et kollegialt fællesskab med sekretærer, advokater mv. Siv har i sin tid på arbejdspladsen haft én leder.
--	--

Empiriindsamling

Følgende afsnit rummer arbejdet med konstruktion af interviewguide og interviewspørgsmål. Dertil præsenteres pilotinterview, som er gået forud for afholdelse af interviews, og endeligt overvejelser i forbindelse med udarbejdelse af samtykkeerklæring.

Konstruktion af interviewguide

Det blev besluttet at udforme en semistruktureret interviewguide i forsøget på at opnå en forståelse af det ønskede fænomen. Smith og Osborn (2008, p. 57) anbefaler ved IPA, som er nærværende speciales analysetilgang, at man anvender det semistrukturerede interview. Forskeren får her mulighed for at indgå i en dynamisk dialog med informanten, hvor spørgsmålene tilpasses informantens svar, så der er mulighed for at forfølge vigtige emner og oplevelser, der spontant opstår i dialogen (Smith & Osborn, 2008, p. 57). Formålet med specialet var at undersøge informanternes oplevelse, hvilket krævede en fleksibel tilgang til empiriindsamlingen, da der både var behov for at skabe en retning for interviewet og at kunne følge informanternes beretninger.

Udformningen af den semistrukturerede interviewguide havde udgangspunkt i de seks tematikker, der var særligt fremtrædende i specialets litteraturreview ift. oplevelse af vellykket inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Disse er, som tidligere beskrevet: 1) Oplevelsen af tryghed, 2) Oplevelsen af støtte, 3) Stigmatisering, 4) Oplevelsen af medarbejderinddragelse og -kontrol i arbejdet, 5) Ledelsestilgangen, og 6) Udbredelse af viden om den psykiske funktionsnedsættelse på arbejdspladsen. Ønsket med at tage udgangspunkt i disse tematikker for udarbejdelsen af interviewguiden var, at disse ikke skulle være styrende for interviewet, men bruges som vejledende pejlemærker. I processen med udviklingen af interviewguiden blev det klart, at sammenlægning af flere af disse tematikker i praksis var meningsgivende for at have en interviewguide, som indeholdt flere brede og åbne

kategorier frem for snævre og lukkede. Derfor blev de seks tematikker nedjusteret til følgende fire: 1) Relationen til kollegaer og ledelse (inkluderer tematikkerne 'Oplevelse af støtte', 'Oplevelsen af medarbejderinddragelse og -kontrol i arbejdet', samt 'Ledelsestilgangen'), 2) Oplevelsen af tryghed, 3) Stigmatisering på arbejdspladsen og 4) Udbredelse af viden om den psykiske funktionsnedsættelse.

Interviewguiden blev i praksis udformet således, at den følger fem overskrifter. Disse er: 1) Briefing, 2) Præsentation af informant, 3) Udfoldelse af informantens oplevelser, 4) Med-interviewer har ordet og 5) Debriefing. Under overskriften 'Udfoldelse af informantens oplevelser' er, hvor spørgsmål tilknyttet foregående fire tematikker optræder. Disse spørgsmål blev ikke stillet i kronologisk rækkefølge, men i stedet løbende tilpasset informantens beskrivelser. Ofte blev nogle af spørgsmålene ikke stillet, da informanten allerede forinden selv havde nået at tage emnet op, hvor interviewer i så fald kom med opfølgende, mere dybdegående spørgsmål for at opnå så kontekstuelle beskrivelser fra informanten som muligt (Kvale & Brinkmann, 2015, p. 124). Eksempelvis "Kan du prøve at beskrive en konkret situation, hvor du har oplevet det?" eller "Kan du prøve at beskrive, hvad der skete i dig der?". Interviewguiden er yderligere uddybet i afsnittet 'Procedure'. I det følgende vil udformningen af interviewspørgsmålene blive beskrevet.

Konstruktion af interviewspørgsmål

Interviewspørgsmålene i interviewguiden blev udformet med udgangspunkt i de ovenstående nævnte fire tematikker, som interviewguiden under overskriften 'Udfoldelse af informantens oplevelser' blev opbygget efter. Tematikkerne blev, som beskrevet, fundet centrale i den empiri og viden, som vi tilegnede os forinden udformningen af interviewguide og -spørgsmålene, til at skabe en forståelse for, hvad der kunne være relevant at spørge indtil hos informanterne. Selve interviewguiden findes i Appendiks C.

Tilegnelsen af viden forinden interviewet kan være med til at farve forskerens syn på informanterne i en bestemt retning, hvorfor det er vigtigt at holde sig sin rolle som forsker bevidst og være åben over for informantens beskrivelser. Dette således, at informanten oplever at føle sig fri til at fortælle, hvad den enkelte oplever som relevant og ikke påvirkes af forskerens forforståelser, antagelser og tillæggelser. Ifølge Tanggaard og Brinkmann (2020a) vil forskeren altid have en forforståelse og

interesse i fænomenet, der undersøges. Med udgangspunkt i hermeneutikken, beskriver Tanggaard og Brinkmann (2020a, p. 43) yderligere, at det kun er på baggrund af vores egen forståelse, at vi som forskere har mulighed for at forstå verden, hvilket er i overensstemmelse med den delvise hermeneutiske tilgang i specialet. Dog argumenterer de for, at et åbent sind og en nysgerrighed på informantens oplevelser er vigtigt ift. at kunne lade informanten udfolde sine oplevelser, hvilket blev forsøgt eftergjort i praksis i nærværende speciale ved afholdelse af interviewene (Tanggaard & Brinkmann, 2020a, p. 43). Ifølge Smith og Osborn (2008, p. 62) er det vigtigt, at man som interviewer er opmærksom på, at man ikke bliver for ledende med sine spørgsmål, men at de er åbne, så informantens svar kommer naturligt fra informanten og ikke opstår som en effekt af, at man presser et bestemt perspektiv ned over vedkommende. Dette har været et centralt fokuspunkt i udformningen af interviewspørgsmålene, hvorfor de har været under flere behandlinger med omformuleringer og løbende sparring med vores specialevejleder for at sikre, at spørgsmålene ikke blev for ledende ift. vores forforståelse af emnet. På den måde har vi forsøgt at skabe rum for, at informanterne kan fortælle og uddybe om dét, som de finder relevant. Ifølge Tanggaard og Brinkmann (2020a, pp. 43-49) er det dog ikke alle ledende spørgsmål, der skal ses som problematiske, da eksempelvis opfølgende spørgsmål, som er mere specifikt rettet, kan være med til at afklare, hvad informanten specifikt mente, så der ikke opstår misforståelser, samt potentielt lede til dybere forståelser for det, informanten beretter om.

Ved konstruktionen af interviewspørgsmål er det ifølge Kvale og Brinkmann (2015) vigtigt at overveje, om de er af *tematisk* eller *dynamisk* karakter. De tematiske spørgsmål er rettet mod at holde informanten til emnet, som ønskes undersøgt, mens de dynamiske spørgsmål skal medvirke til den positive interaktion mellem informant og interviewer samt opfordre informanten til at beskrive sine følelser og oplevelser (Kvale & Brinkmann, 2015, pp. 185-187). Begge typer af spørgsmål er nødvendige for at skabe et godt interview, hvorfor de har været med i overvejelserne i udformningen af spørgsmålene. Ud fra de fire tematikker er der først blevet udformet åbne spørgsmål, som sikrer det tematiske i interviewet f.eks. ”hvordan vil du beskrive kulturen på din arbejdsplads?”. Såfremt det første spørgsmål var for åbent for informanten, kunne det blive efterfulgt af et mere specifikt underspørgsmål for at komme omkring tematikken f.eks.: ”Har I på arbejdspladsen en kultur for, at man kan spørge om hjælp eller sparring, hvis man har en udfordrende opgave?”, hvilket anbefales af

Smith og Osborn (2008, p. 62). For at have fokus på det dynamiske aspekt og derved fremme den positive interaktion mellem informanten og intervieweren, blev der udformet spørgsmål, som opfordrer informanten til at beskrive og uddybe, såsom ”Hvordan forestiller du dig, at andre på din arbejdsplads (kollegaer/leder) oplever dig som medarbejder eller kollega?”. I udformningen af spørgsmålene har der været fokus på at beholde sproget så simpelt og konkret som muligt ift. at undgå eventuelle misforståelser (Kvale & Brinkmann, 2015, p. 189). Ifølge Smith og Osborn (2008, p. 59) er det vigtigt at begynde blødt, så informanten føler sig tilpas. Med dette i tankerne er de indledende spørgsmål blevet udformet med henblik på at få dialogen i gang ved først at få informanten til at fortælle lidt om sig selv og sin dagligdag. Derudover har der været overvejelser ift., hvorvidt nogle af spørgsmålene muligvis var af mere følsom karakter, hvorfor de er blevet placeret lidt senere i interviewet (Smith & Osborn, 2008, p. 59f). Interviewguiden og interviewspørgsmålene blev testet og justeret inden afholdelse af interview med informanterne. Dette skete ved at foretage pilotinterview, som vil blive beskrevet i det følgende afsnit.

Pilotinterview

Som led i udarbejdelsen af interviewguiden udførte vi et pilotinterview på en bekendt, som ikke beskæftiger sig med psykologien til dagligt, for på den måde at undersøge, om der kunne være implicitte elementer eller formuleringer i spørgsmålene, som kunne give anledning til misforståelser i interviewet. Desuden ønskede vi at undersøge, hvordan spørgsmålene blev oplevet af modtageren. Yderligere pilotinterviews blev foretaget for at blive mere bekendt med interviewguiden. Her foretog vi på skift interviews af hinanden internt i specialegruppen for at fremme dette. Det betød ligeledes, at vi alle oplevede at være hhv. informant, interviewer og med-interviewer, ligesom vi gav konstruktiv kritik til hinanden for at højne kvaliteten mest muligt. Inden færdiggørelsen af interviewguiden og afholdelse af interviews havde vi ligeledes sparring med vores specialevejleder på baggrund af vores erfaringer med anvendelsen af interviewguide i praksis. Denne sparring lægger sig således mere på anvendelsen frem for konstruktionen af interviewguiden og har været værdifuld for afholdelsen af interviewene i undersøgelsen.

Samtykkeerklæring

Afrundingsvis som en del af forberedelsesfasen inden afholdelse af interviewene, og således indsamling af empiri til undersøgelsen, blev der udarbejdet en

skriftlig samtykkeerklæring for at sikre informeret samtykke fra alle informanter i undersøgelsen (se Appendiks B). Forholdet om at sikre informeret samtykke fra undersøgelsens informanter er ligeledes beskrevet tidligere i nærværende speciale under 'Ethiske overvejelser'. Specialets skriftlige samtykkeerklæring blev udformet således, at den indeholder information om følgende forhold: undersøgelsens formål, kontrakt-oplysninger på specialegruppen, information om anonymitet og fortrolighed, information om optagelse, opbevaring og destruering af interviewmateriale efter endt undersøgelse, samt information om informantens rettigheder for tilbagetrækning af samtykke. Inden afholdelse af interviewene blev informanterne oplyst om samtykkeerklæringens indhold og underskrev denne. Ligeledes blev informanterne indledningsvis i deres interview geninformeret herom. Ydermere har der ved interviewets afslutning været dialog herom og sikret informantens oplyste samtykke om deltagelse. Forhold tilknyttet arbejdet om informeret samtykke i praksis udfoldes som en del af følgende afsnit.

Procedure

Proceduren for afholdelse af interviews i nærværende speciale kan opdeles i tre stadier: præsentation/briefing, interviewsituationen og debriefing (Witzel & Reiter, 2012, pp. 64-68, p. 93f). Desuden var der forud for interviewene en række praktiske forberedelser. Ligeledes har vi efter interviewet transskriberet ud fra vores transkriptionsguide, som er udfoldet sidst i dette afsnit.

Udførelse af interviews

Fire af informanterne ønskede af praktiske årsager, at interviewet blev foretaget online, mens én ønskede at mødes fysisk. Alle interviewene blev aftalt og skemalagt i ugerne 11, 12 og 13 i 2024. De online interviews blev foretaget over Zoom, mens det fysiske interview blev foretaget på Aalborg Universitets matrikel med udgangspunkt i informantens ønske. Vi forsøgte så vidt muligt at imødekomme informantens ønsker med henblik på at skabe så tryk en ramme for interviewet som muligt, hvilket anbefales af Smith og Osborn (2008, p. 63), da det kan have betydning for, hvor vellykket interviewet bliver. Alle interviews blev lydoptaget på diktafon efter samtykke. Ved onlineinterview lå diktafonen ved siden af computeren, og vi testede opstillingen forud for de enkelte interviews og gennem pilotinterviewet. Som forberedelse til interviewene udsendte vi samtykkeerklæringer via sikker mail til vores informanter. Herudover fik de ligeledes en påmindelse om interviewet samt et link til Zoom.

Ved hvert interview deltog to fra specialegruppen, hvoraf den ene fungerede som interviewer, der havde den primære dialog med informanten og den anden som med-interviewer, der kunne supplere ved slutningen af interviewet med opfølgende spørgsmål mm. Ved det fysiske interview sad intervieweren overfor informanten, og med-intervieweren sad placeret ved bordenden. Dette med ønsket om at skabe mere ligevægt i rummet. I løbet af de fem interviews forekom der ikke store forstyrrelser.

Onlineinterviews har en række muligheder og begrænsninger (Flick, 2018, p. 243). De muliggør deltagelse af informanter, som ellers af eks. geografiske årsager ikke ville kunne deltage i undersøgelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, p. 204). Desuden betød det for flere af vores informanter, at de kun skulle sætte tid af til det faktiske interview, fordi der ikke skulle medregnes transport til og fra mødestedet, samt at samtykkeerklæringen var ordnet forud for interviewet via krypteret mail. En ulempe ved afholdelse af interviews online er, at der er risiko for, at dele af den nonverbale kommunikation går tabt. I et forsøg på at skabe en så virkelighedsnær situation som muligt, havde vi webkamera på under alle online interviews. Desuden er der øget risiko for tekniske problemer, som kan få betydning for flowet i interviewet; dette gjorde sig dog heldigvis ikke gældende for de afholdte interviews, og det var således blot en opmærksom ift. vurdering af valget om at afholde interviews online.

Det enkelte interview startede ud med en præsentation og briefing, hvor rammen for interviewet blev italesat og informanten havde mulighed for at stille spørgsmål. Briefingen blev foretaget af intervieweren, hvor med-intervieweren havde mulighed for til slut at tilføje eventuelle forglemmelser. Formålet med præsentationen var både at give informanten tid til at blive tilpas i situationen og for at opbygge tillid (Gray, 2014, p. 392). Her var vi opmærksomme på at fortælle tilstrækkeligt, uden at fortælle for meget, for på den måde at undgå at påvirke informantens svar ubevidst. Briefingen indeholdt flere af de samme elementer som samtykkeerklæringen, herunder ret til tilbagetrækning af samtykke, optagelse af interviewet, opbevaring af data og anonymitet. Desuden nævnte vi tidsrammen, informerede om rollefordelingen under interviewet samt fortalte, at vi havde en række planlagte spørgsmål, som interviewet ville udspringe fra jf. vores etiske overvejelser om at signalere opgavefokus og fælles fokus på udforskning frem for terapeutisk arbejde. Der blev dog ligeledes informeret om, at spørgsmålene kun var vejledende for interviewet, hvorfor informanterne var

meget velkomne til at komme med yderligere tilføjelser, hvis de følte, at andet var relevant at inddrage.

Ved interviewets afslutning takkede vi og debriefede informanten. Formålet var at sørge for at informanten gik fra interviewet med en overordnet positiv oplevelse. Vi havde, forud for interviewet, en forventning om, at emnet kunne vække svære følelser i informanten, og derfor var vi meget opmærksomme på at afrunde på en god måde. Debriefingen bestod i at spørge informanten, om der var noget vedkommende ønskede at tilføje, eller noget informanten ville ønske, at der var blevet spurgt om. Derefter spurgte vi, hvordan informantens oplevelse med at blive interviewet havde været, og vi gentog slutteligt endnu engang, hvordan informantens oplysninger ville blive behandlet. Interviewene varede mellem 45 minutter og 1,5 time. Efter hvert interview skrev vi vores umiddelbare indtryk af informanterne ned.

Som tidligere benævnt blev undersøgelsens indsamlede empiri fra interviewene analyseret ved hjælp af IPA. Ifølge Smith og kollegaer (2009) er det væsentligt at holde sig for øje, at den analytiske proces, ved udførelse af IPA, allerede foregår ved udførelsen af interviewene, hvor der stiftes bekendtskab med informanterne. Forinden vores valg om at fordybe sig i undersøgelsesfeltet om oplevelsen af inklusion blandt medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, havde vi alle i specialegruppen nogle antagelser og fordomme om, hvad der ville være gavnligt og uhensigtsmæssigt for oplevelsen af inklusion. Efter gennemlæsningen af litteraturen blev denne forståelse revideret, og det er på baggrund heraf, at interviewguiden og spørgsmålene, som vi ønskede at stille vores informanter, er blevet udarbejdet. I mødet med informanterne blev forforståelsen, som beskrevet under afsnittet 'Forforståelse', igen revideret og tilpasset, hvor nye aspekter og perspektiver er blevet udforsket. Her er interviewet forskelligt fra f.eks. forståelsen af en litterær tekst, da skabelsen og fortolkningen allerede sker i selve interviewet mellem informant og interviewer i modsætning til, hvis informanten selv havde skrevet en tekst (Kvale, 1997, p. 57).

Transskriptionsguide

Interviewene blev efterfølgende lyttet igennem og verbatim transskriberet. Der blev undladt gambitter som f.eks. ”øm” og ”hmm” samt tilføjet tegnsætning med henblik på læsevenlighed og forståelse. Yderligere blev det markeret ved parentes, hvis informanten sagde noget, som var ment ironisk eller lignende, og som ellers

kunne virke misvisende, når transskriptionerne læses. Dette blev gjort med henblik på, at mindst mulig information gik tabt i oversættelsen fra interview til transskription (Tanggaard & Brinkmann, 2020a, p. 50f). Alle informationer, som kunne lede tilbage til den enkelte informant, blev desuden anonymiseret, som beskrevet under specialets afsnittet 'Ethiske overvejelser', hvorfor bl.a. navne på informanterne er pseudonymer for at beskytte informanterne anonymitet. Kursiv angiver, at interviewereren taler, hvor (2) i starten af en kursiv linje angiver, at det er med-intervieweren, som taler. Almindelig tekst angiver, at det er informanten, som taler. I transskriptionerne tilføjede vi desuden sidetal og linjenumre, som der henvises til i Resultatafsnittet ved brug af citater. Transskriptionerne blev foretaget med udgangspunkt i en simpelt udformet guide, for at gøre dem ensartede. Denne var som følger:

(græder, ler, ironi, råber, hvisker mv.) angiver en særlig stemning eller følelsesladning

- angiver pause

/ angiver at tale stopper og omformuleres

XX angiver en anonymiseret person eller sted

Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)

På baggrund af specialets fænomenologisk-hermeneutiske tilgang blev Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) valgt til analyse af den indsamlede empiri, da denne analysetilgang bygger på en fænomenologisk - og hermeneutisk forståelse.

Det fænomenologiske i IPA udtrykkes i den detaljerede undersøgelse af informantens livsverden, hvor fokus er på at beskrive individets personlige oplevelse, mens det hermeneutiske udtrykkes ved, at forskeren bliver opfattet som en aktiv aktør i en dynamisk proces ved at forsøge at forstå individet, hvorfor forskerens egen opfattelse også spiller en væsentlig rolle (Smith & Osborn, 2008, p. 53). Ligeledes udtrykker IPA's hermeneutiske dimension sig i dens antagelse om, at det ikke er muligt at opnå fuldstændig indblik i individets personlige verden, men formålet som forsker er at komme så tæt på som muligt gennem fortolkning. Denne fortolkning indebærer en dobbelt-hermeneutik, hvor informanten prøver at skabe mening af sin verden, mens forskeren forsøger at opnå en forståelse for informantens forståelse af verden, samt

hvordan informanten danner denne forståelse. Med udgangspunkt i at tematikker vil fremkomme på baggrund af data, er IPA således at forstå som en induktiv tilgang til videnskabelse, dog med et deduktivt element i kraft af den hermeneutiske cirkel som foreskriver, at vores forståelse af et fænomen altid til en grad bygger på vores forforståelse af dette (Smith et al., 2009, p. 70 ; Andersen & Koch, 2015, p. 231).

Udover IPA's fokus på at undersøge hvordan mennesket oplever og skaber mening af verden, forholder den sig samtidig kritisk overfor eventuelle intentioner og motiver, som informanten kan have, hvilket kan have betydning for, hvad der fortælles og ikke fortælles (Smith & Osborn, 2008, p. 53f). Ved det kvalitative interview findes flere forståelses- og fortolkningsaspekter, da der først er en verbal dialog mellem informant og interviewer, som derefter bliver transskriberet og til sidst analyseret (Kvale, 1997, p. 56). Anvendelsen af IPA er en omfattende og tidskrævende proces, hvorfor det ved brugen af denne analysetilgang har været nødvendigt at begrænse antallet af informanter ift. specialets tidsramme. Formålet med IPA er ikke at producere generaliserbar viden på tværs af store populationer, men nærmere at belyse en mindre, homogen gruppes oplevelser med et særligt fænomen (Smith & Osborn, 2008, p. 56).

IPA udføres over en række forskellige steps, hvor formålet er at dokumentere informantens meningsskabelse af det undersøgte sideløbende med forskerens egen. På den måde foregår der en dynamisk vekselvirkning mellem *emic* og *etic* perspektiver, hvor førstnævnte refererer til, at forskeren anskuer fænomenet indefra - altså fra informantens perspektiv, og sidstnævnte refererer til, at forskeren anskuer fænomenet udefra gennem et psykologisk, teoretisk perspektiv (Pietkiewicz & Smith, 2012).

I forbindelse med udførelsen af IPA hentede vi i specialegruppen inspiration fra Smith og Osborn (2008) samt Smith og kollegaers (2009) beskrivelser af de forskellige steps i IPA. Vi har dog tilpasset de enkelte step til vores undersøgelse, hvilket ligeledes anbefales af Smith og kollegaer (2009, p. 81), da der ikke er én rigtig måde at udføre IPA på, men derimod varierer det fra undersøgelse til undersøgelse. I det følgende vil der blive redegjort for, hvordan vi konkret har udført IPA ift. hvert enkelt interview:

- 1) Indledningsvis transskriberede vi hvert enkelt interview verbatim. Dernæst blev alle transskriptionerne gennemlæst gentagne gange, hvor vi sideløbende

genbesøgte lydfilerne. Vi udførte dette step med formål om løbende at blive mere og mere bekendte med indholdet i de enkelte interviews.

- 2) Efter grundig gennemlæsning og gennemlytning begyndte vi ud fra informanternes beskrivelser at udarbejde deskriptive notater i siden af transskriptionerne, som opsamlede på informanternes beskrivelser. Formålet med de deskriptive notater i step to var at beskrive det, som informanten fortalte, hvor fokus bl.a. var på at bruge samme ord og vendinger, som informanten selv brugte. På den måde blev indholdet ændret mindst muligt. I løbet af denne proces udvalgte vi løbende centrale passager i transskriptionen, som vi kopierede og satte i et arbejdsdokument med fem kolonner. Et udklip af informanten Kims analyse kan ses i Tabel 2 herunder:

Tabel 2

Et udklip af analysen af informanten Kims beskrivelser inddelt i de benævnte fem kolonner.

Side- og linjetal	Passage i transskriptionen	Deskriptive notater	Fortolkende notater	Tematikker
p. 3, l. 6	Det sagde de så ja til, og så efterfulgt af det så sagde de med det samme ja til at de gerne ville have mig som studentermedhjælper, men øh så chefen der også lige informerede... i hvert fald en 6-7-8 kollegaer, der var på det givne sted om at øh ”amen det var da også så rart at få ansat én, som netop også kunne sætte sig rigtig ind i det, som eleverne også døjer med. Som netop har Aspergers.” Ja.	Kim bliver flyttet til en anden afdeling, hvor han ansættes som studentermedhjælper, hvor den tidligere chef informere 6-8 kollegaer om, at han har en diagnose og at det bliver godt, at have en, som kan sætte sig ind i elevernes problematikker, fordi han selv har det.	Tillidsbrud, samt oplevelse af fordomme ift. diagnoser, ved ikke at blive set som de andre kollegaer, men som anderledes. Oplever han at få jobbet på grund af sin diagnose og ikke blive set på baggrund af sine menneskelige og faglige kvalifikationer?	At blive behandlet/ set anderledes af leder grundet diagnose (stigmatisering) Ufrivillig tilkendegivelse af diagnose: tillidsbrud

På denne måde blev det forsøgt at systematisere analysen for både at bevare overblikket og for at ensrette analysearbejdet mest muligt, idet specialegruppen bestod af flere medlemmer. Efter vi havde lavet de deskriptive notater, genlæste vi passagerne, hvor vi under kolonne fire, set fra venstre, noterede fortolkende notater, som indbefattede overvejelser og refleksioner tilknyttet passageerne. Dette kunne eksempelvis, som det ses i tabellen, være spørgsmål såsom: "Oplever han at få jobbet på grund af sin diagnose og ikke blive set på baggrund af sine menneskelige og faglige kvalifikationer?" eller overvejelser såsom: "Tillidsbrud, samt oplevelse af fordomme ift. diagnoser ved ikke at blive set som de andre kollegaer, men som anderledes.". Denne fortolkende del er ifølge Smith og kollegaer (2009, p. 90) vigtigt ift. at gå videre fra den mere overfladiske deskriptive del. Step to inkluderede således to trin med først deskriptive notater og dernæst fortolkende notater.

- 3) Som tredje step blev der udformet tematikker på baggrund af de foreløbige notater i den sidste kolonne yderst til højre. Tematikkerne indfanger betydningen af notaterne og formuleres ud fra psykologiske konceptualiseringer, således at essensen fra informantens beskrivelser står frem. Alle tematikkerne fra den enkelte informant blev efterfølgende oplyst. De oplyste tematikker fra informanten Kim ses herunder i to kolonner. Tematikkerne er oplyst i kolonner, men kolonnerne skal ikke ses som grupperinger af temaer. De er blot oplyst således med henblik på at skabe et overblik over alle de tematikker, som vi fandt fremtrædende i Kims beskrivelser.

- | | |
|---|---|
| - Frivillig tilkendegivelse af diagnose: til den trygge chef og kollega | - Varierende arbejde: en velsignelse og smerte |
| - Ny chef: tillid og ønske om at hjælpe sine medarbejder | - Forståelse fra leder ift. ansættelsesforhold |
| - At være løsningsorienteret men rigid | - Blive behandlet/ set anderledes af leder grundet diagnose |
| - Stole på, at lederen gør noget ved problemerne (gensidig tillid) | - Alle har et fælles mål med arbejdet: gode relationer og godt sammenhold |
| - Ufrivillig tilkendegivelse af diagnose: tillidsbrud | - Lukket ledelseskommunikation vs. åben |
| - Diagnosen åbner mulighed for ansættelsesforhold | - Løfte sammen for at nå de fælles mål |

- Kollegaerne kan se, at man er anderledes. (Betydning for afsløring)
- Plads til uoverensstemmelse, da alle har samme mål
- Internt splid grundet ledelse
- Frustration over arbejdets deling: Ønske om lidt mere struktur i arbejdet samt aflaste kollegaer
- Frygt for at blive misforstået
- Udfordringer med det administrative system
- Vigtigheden af transparent ledelse
- Varetage opgaver udover sin ansættelse
- Undgåelse af ubehagelige situationer
- Usikkerhed ift. ansættelsesvilkår
- Tidligere leder overvågede sine medarbejder
- Oplevelse af at kunne bidrage med mere
- Kontrol frataget ift. deling af diagnose
- Oplevelse af at løse mange ekstra opgaver
- Ny leder: fuld tillid og tiltro til sine medarbejdere
- Føle sig værdsat af sine kollegaer for sin arbejdsindsats
- Spekulativ og manipulerende chef: manglende tillid
- Særinteresser: oplevelse af at kunne løfte opgaver, som de andre ikke kan
- At turde gå til og involvere sin leder
- Blive rost for at kunne noget særligt
- Udfordringer på jobbet ift. diagnose
- Vanskeligheder ift. at kunne sætte sig i elevernes sted
- Kollegaerne støtter ham ift. arbejdsopgaver
- Ønske om at kunne give udtryk for at forstå de andre
- Tillærte måder at agere på
- Normalitet
- At bede om hjælp hos kollegaer
- Diagnosen udfordrer: svært ved uforudsigelig adfærd.
- Faglig hjælp fra kollegaer: håndtering af elev
- Emotionel hjælp fra kollegaer: når arbejdet er psykisk belastende
- Trættende at skulle kompensere for at passe ind
- Lært siden barndommen at tilpasse sig
- Føle sig udmattet ift. at skulle passe ind
- Kollegaer med forståelse for diagnoser
- Ligeværdighed i arbejdet, men ikke i ansættelsesvilkår
- Leder prøver at hjælpe
- Ønske om at hjælpe elever mod uforstående faglærer
- Kontakter lederne, når han oplever uretfærdighed
- Lederne er lydhør
- Kollegaerne mod systemet

4) Ved step fire undersøgte vi sammenhænge mellem tematikkerne, som gjorde det muligt at gruppere dem. Efter at have grupperet dem, fik hver gruppe en fælles hovedtematik. Et eksempel på dette kan være 'Stole på, at lederen gør noget ved problemerne' og 'Lydhør ledelse', der grupperes under hovedtematikken 'Lederen der fordrer gensidig tillid'. Dette ledte til større samlinger af tematikker, og på baggrund heraf blev antallet af de enkelte tematikker reduceret, hvor det var muligt at to eller flere tematikker havde samme betydning. For at skabe mest muligt overblik, samt for at hjælpe os selv i den senere proces, var vi meget opmærksomme på at fastholde de præcise formuleringer af tematikkerne. Dette skyldtes, at vi på den måde kunne "søge" i de originale arbejdsdokumenter med kolonnerne og finde passagerne, som tematikkerne udsprang af. Dette muliggjorde også, at vi kunne skærpe kvaliteten af undersøgelsen ved at stille os kritiske overfor, om vi kunne se tematikkerne i passagerne og dermed sikre, at fortolkningerne udsprang fra empirien. Således var der sammenhæng mellem informantens beretning og vores udledninger. Dette anbefales af Smith og kollegaer (2009, p. 90) således, at man sikrer, at fortolkningerne tager udgangspunkt i informantens beskrivelser af verden fremfor, at fortolkningerne bliver presset ned over informantens beskrivelser. Nedenfor i Tabel 3 ses samlingen af tematikker i grupper, hvor de har fået en samlende hovedtematik, som indfanger undertematikkerne, som er præsenteret under step 3, hos informanten Kim.

Tabel 3

Overblik af dannelsen af tematikker for informanten Kim

Hovedtematik	Undertematik
Oplevelse af kunne sætte sine evner i spil	- Oplevelse af at løse mange ekstra opgaver udover sin ansættelse - Særinteresser: oplevelse af at kunne løfte opgaver, som de andre ikke kan

At fortælle om sin diagnose på sin arbejdsplads (ejerskab)	- Frivillig tilkendegivelse af diagnosen: til den trygge chef og kollega - Kollegaerne kan se, at man er anderledes. (Betydning for afsløring) - Frygt for at blive misforstået - Undgåelse af ubehagelige situationer - Diagnosen åbner mulighed for ansættelsesforhold
Det strukturelle på jobbet	- Udfordringer med det administrative system - Usikkerhed ift. ansættelsesvilkår - Ligeværdighed i arbejdet men ikke i ansættelsesvilkår - Frustration over arbejdsdeling: Ønske om lidt mere struktur i arbejdet samt at aflaste kollegaer ift. IT-opgaver - Varierende arbejde: en velsignelse og en smerte
Utilregnelig ledelse	- Spekulativ og manipulerende chef: manglende tillid - Blive behandlet/ set anderledes af leder grundet diagnose - Kontrol fratagelse ift. deling af diagnose - Lukket/manglende ledelseskommunikation - Internt splid grundet ledelse - Tidligere leder overvågede sine medarbejdere - Ufrivillig tilkendegivelse af diagnose: tillidsbrud
Lederen der fordrer gensidig tillid	- Ny chef: tillid og ønske om at hjælpe sine medarbejder - (oplevelse af inklusion) - Kontakter lederne når han oplever uretfærdighed - transparent ledelse - Ny leder: fuld tillid og tiltro til sine medarbejder - At turde gå til og involvere sin leder med sine problemer - Lederne er lydhør - Stole på, at lederen gør noget ved problemerne (gensidig tillid)

	- Forståelse fra leder ift. ansættelsesforhold - Leder prøver at hjælpe
Fejlforståelser/tilskrivninger/fordomme/stigmatisering på arbejdspladsen	- Fordomme i personalegruppen
Faglig og emotionel støtte fra kollegaer (kulturen på jobbet)	- Faglig hjælp fra kollegaer: håndtering af elev ift. hans udfordringer /diagnosen udfordrer ift. svært ved uforudsigelig adfærd - Emotionel hjælp fra kollegaer: når arbejdet er psykisk belastende - Alle har et fælles mål med arbejdet: god relation og godt sammenhold - Plads til uoverensstemmelse, da alle har samme mål - Kollegaer med forståelse for diagnoser - At bede om hjælp hos kollegaer - Kollegaerne mod systemet - Føle sig værdsat af sine kollegaer på sin arbejdsindsats (faglighed)
At agere ud fra samfundets normer / undgå afsløring	- Tillærte måder at agere på - Føle sig udmattet ift. at skulle passe ind - Ønske om at kunne give udtryk for at forstå de andre - Lært siden barndommen at tilpasse sig

5) I step fem gentog vi processen med de andre interviews, da vi havde udført ovenstående procedure for det første interview. Dette betød at alle interviews kom igennem den samme systematiske analytiske proces, hvor vi forsøgte at holde os så tro overfor empirien fra hvert enkelt interview som muligt. Som forskere er det jf. den fænomenologisk-hermeneutiske tilgang som IPA trækker på, en præmis, at man påvirkes af sin forforståelse i det analytiske arbejde. Ved at være bevidste herom tillod vi, at nye tematikker kunne stå frem hos den enkelte informant, og vi forsøgte således at fastholde det ideografiske ved IPA (Smith et al., 2009, p. 100).

6) Efter alle interviews havde været igennem de første fem steps, begyndte vi som sjette step at undersøge hovedtematikkerne på tværs af analyserne med henblik på

at undersøge, hvilke ligheder og forskelle der fandtes informanterne imellem. Her startede vi med at holde de forskellige interviews op mod hinanden, hvor vi skabte fælles hovedtematikker for informanterne, såfremt der var sammenfald i hovedtematikkerne, således der på den måde begyndte at tegne sig et mønster. I denne proces ligger der en stor risiko for, at empirien reduceres i en sådan grad, at den enkelte informants beretning ikke længere er at identificere i analysen. For at undgå denne uhensigtsmæssige reduktion tjekkede vi løbende, at de samlede hovedtematikker, som vi havde udarbejdet, stemte overens med hver enkelt informants beskrivelser, således at vi ikke reducerede essensen i hovedtematikkerne, men derimod var sikre på at indfange den. Ved dannelsen af hovedtematikkerne blev de dertilhørende undertematiske bibeholdt, som anbefalet af Smith og kollegaer (2009, p. 100f), for at sikre at nuancerne hos de enkelte informanter blev medtaget. På baggrund af denne proces fandt vi først otte hovedtematikker på tværs af informanterne, nemlig:

1. Et (u)tilpasset arbejdsliv (ift. de udfordringer den enkelte har).
2. Diagnosen som medspiller/Oplevelse af kunne sætte sine evner i spil.
3. Individuelle (kompenserende) håndteringsstrategier /selvkompen-
rende strategier.
4. Fejlforståelser/tilskrivninger/fordomme/stigmatisering på arbejdsplad-
sen/At blive behandlet/set anderledes grundet diagnosen.
5. Organisatoriske- og arbejdsplads praksisser.
6. Ledelsens rolle på arbejdspladsen.
7. Det gode kollegiale fællesskab/Interpersonelle blandt kollegaerne/Be-
tydningen af det interrelationelle/kollegaerne.
8. Motivation for at tilkendegive/ikke at tilkendegive diagnose.

Nogle af disse hovedtematikker blev lagt sammen til én hovedtematik, men hvor alle undertematiske blev bibeholdt under den nye hovedtematik. Dette var tilfældet med tematikkerne 1, 3 og 5, som kom under hovedtematikken: 'Et (u)tilpasset arbejdsliv'. Derudover blev tematikkerne 2, 4 og 8 lagt sammen under hovedtematikken: 'Overvejelser i forbindelse med tilkendegivelse af diagnosen'. Således blev de otte hovedtematikker reduceret til fire:

1. Et (u)tilpasset arbejdsliv
2. Overvejelser i forbindelse med tilkendegivelse af diagnosen,

3. Ledelsens rolle på arbejdspladsen
4. Det gode kollegiale fællesskab.

Disse fire hovedtematikker, som blev fundet på tværs af informanterne, er ligeledes præsenteret med deres undertematikker i Resultatafsnittet i Tabel 4 og er strukturerende for Resultatafsnittet. Tematikkerne fyldte ikke lige meget hos alle informanterne, hvorfor ikke alle informanter vil blive repræsenteret under hver tematik. Ligeledes vil der være enkelte tematikker, hvor kun én informants beskrivelser præsenteres, fordi de har adskilt sig fra de andres beretninger. Herved er det forsøgt at sikre, at disse beskrivelser bibeholdes og medtages i undersøgelsen. Gennem brugen af informantens egne beskrivelser skabes både en gennemsækelighed og transparens samt bibeholdes et emic perspektiv bedst muligt (Pietkiewicz & Smith, 2012).

Processen i udførelsen af IPA er, som beskrevet, løbende gået fra de deskriptive beskrivelser til de mere fortolkende. Dette kan forstås ud fra den hermeneutiske cirkel, som en cirkulær proces, der er gået fra del til helhed og tilbage med forskellige dybder af fortolkning. Her er først forhold hos hver enkelt informant undersøgt og dernæst forhold på tværs af informanterne (Smith et al., 2009, p. 102). Forforståelsen, som har dannet grundlag for gruppens indledende oplevelse af emnet, blev dermed løbende revideret i mødet med litteratur, informanter og i gennemarbejdningen af det transskriberede materiale. Vi tog således i vores interviews udgangspunkt i, hvad der af Witzel og Reiter (2012, p. 2) beskrives som en *well-informed traveller*. Her tilgås feltet med prioriteter og forventning på baggrund af den viden, som er opnået på forhånd, og den viden, som produceres, skabes i samspillet mellem interviewer og informantens beretninger. Den på forhånd opnåede viden fungerer således som et udgangspunkt for at forstå emnet, men denne viden kan revideres og fornyes ved, at forskeren er åben og modtagelig i mødet med informanten, hvilket det er forsøgt efterstræbt i nærværende speciale. I det følgende afsnit vil resultaterne, som er fremkommet på baggrund af ovenstående proces, blive præsenteret.

Resultater

I følgende præsenteres undersøgelsens resultater på baggrund af IPA udført på den indsamlede empiri. Afsnittet er inddelt i overskrifter, som er tilsvarende de hovedtematikker, som blev fundet centrale på tværs af interviewene med

informanterne. Disse er: Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r), Et (u)tilpasset arbejdsliv, Ledelsens rolle og Det kollegiale arbejdsfællesskab. Under hver hovedtematik findes en række undertematikker, som ligeledes går på tværs af informanternes beskrivelser. Den ene informant, Siv, vil ikke fremgå i lige så høj grad, som de øvrige informanter, da interviewet med hende blev fundet mangelfuldt ift. uddybende deskriptive beskrivelser af hendes oplevelser, hvorfor de andre er mere fremtrædende i præsentationen af resultaterne. Dette forhold behandles yderligere i specialets diskussion i afsnittet 'Begrænsninger'. Der vil løbende i Resultatafsnittet blive refereret til citater fra transskriptionerne, hvor der refereres med start sidetal (p.) og start linjetal (l.). Ligeledes er der undladte passager i citaterne, som fremgår ved “(. . .)”. Yderligere har vi tilføjet forklaringer i citaterne med en parentes, hvis dette har været nødvendigt for forståelsen. Transskriptioner er vedlagt som et separat dokument som bilag til specialet. I nedenstående Tabel 4 fremgår et overblik over hovedtematikker og de dertil tilknyttede undertematikker.

Tabel 4

Overblik over hovedtematikker og de dertil tilknyttede undertematikker

Hovedtematikker	Undertematikker
Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)	Når der ikke opleves behov for tilkendegivelse
	Oplevelser med (selv)stigmatisering
	Muligheder ved tilkendegivelse af diagnose
Et (u)tilpasset arbejdsliv	At imødekomme sine udfordringer med arbejdets form og struktur
	Aftaler ift. individuelle behov
	Individuelle håndteringsstrategier

Ledelsens rolle	Understøttende ledelse
	Mangel på understøttende ledelse
Det kollegiale arbejdsfællesskab	Den gode kollegiale kulturs karakteristika
	Faglig forskellighed som styrke
	Det udfordrede arbejdsfællesskab

Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)

På tværs af interviewene med informanterne er et fremtrædende mønster, at der ved tilkendegivelse af deres diagnose(r) lægger sig en række overvejelser af både negativ og positiv karakter. Disse præsenteres i det følgende under tre overskrifter: Når der ikke opleves behov for tilkendegivelse, Oplevelser med (selv)stigmatisering og Muligheder ved tilkendegivelse af diagnose.

Specialets fem informanter har i forskellig grad tilkendegivet deres diagnose(r) på deres respektive arbejdspladser. Nogle beskriver endvidere forskellige oplevelser med tilkendegivelse på den samme arbejdsplads eller forskellige arbejdspladser. Derfor vil de samme informanter optræde i forskellige dele af Resultatafsnittet, hvor nogle beskrivelser af informanternes udtalelser vil stå i datid og andre i nutid, alt efter om de fortsat er tilknyttet arbejdspladsen.

Når der ikke opleves behov for tilkendegivelse

Ikke alle specialets informanter beskriver et behov for at tilkendegive deres diagnoser til arbejdspladsen. Pia beskriver, at hendes arbejdsplads ikke kendte til hendes ADD-diagnose. Hun fortæller:

Altså det var nok primært bare fordi det ikke kom op. Og så var jeg også sådan lidt, vi snakker jo om de ting, jeg har det svært med, så jeg kan ikke se hvad pointen skulle være i at komme og sige ”Jamen det er fordi jeg har

den her diagnose”. Vi gør jo de her ting alligevel for, at det skal fungere.

(p. 8, l. 30)

Pia beskriver, at hun ikke fortalte om sin diagnose, fordi emnet “ikke kom op”. På arbejdspladsen havde hun samtaler med sin leder om de ting, som hun havde svært ved, og de lavede i fællesskab en plan for, hvordan hun kunne indgå på arbejdspladsen. Dette beskrives nærmere i afsnittet ‘Understøttende ledelse’. Hun beskriver endvidere: “Ja, jeg synes bare ikke helt at det var nødvendigt, tror jeg. Det var jo ikke fordi jeg ikke ville sige det, hvis at de spurgte.” (p. 8, l. 33). Pia giver her udtryk for, at det ikke var fordi, at diagnosen var en hemmelighed, og at hun ville tilkendegive, hvis lederen havde spurgt. Vi forstår ved Pias beskrivelser, at hun ikke oplevede et behov for at tilkendegive sin diagnose, fordi arbejdspladsen tog de nødvendige tiltag, som hun havde behov for, uden at hun behøvede at gøre opmærksom herpå.

Siv beskriver at være usikker på, hvor mange på hendes arbejdsplads, der kender til hendes OCD-diagnose, da hun har fortalt det til enkelte kollegaer: “Jeg kan faktisk ikke engang huske, om jeg har fortalt dem det. De ved godt, at jeg har været sygemeldt, ja altså der er jo nogle, der jeg har fortalt det til, at jeg har den her diagnose (. . .)” (p. 1, l. 33). Dog beretter Siv også om vanskeligheder ifm. hendes diagnose, som har betydning for hende på arbejdspladsen, bl.a. er det ikke muligt for hende at være den sidste, som går hjem fra arbejdspladsen:

(. . .) og jeg tror ikke sådan der, at jeg har været sådan - udepslende omkring, at jeg for eksempel ikke kan være den sidste, der går (. . .) nej det er fordi, så er det mig, der skal sætte alarmerne til og være sikker på, at alt er lukket og slukket, det kan jeg ikke, så kommer jeg ikke hjem, så kan jeg lige så godt finde en madras og lægge mig til at sove der. (p. 1, l. 35)

Siv beskriver, at hun udfordres af sin OCD ifm. tjekkeadfærd og særligt at låse af på arbejdet, forventes at kunne blive vanskeligt og tidskrævende for hende, hvis situationen skulle opstå. Siv finder det dog usandsynligt, at hun vil komme til at stå i situationen, hvor hun er den sidste på kontoret, fordi der altid er kollegaer, som tager senere hjem fra arbejdspladsen, og hun antyder med sine beskrivelser, at det har betydning for, at hun ikke har tilkendegivet sine vanskeligheder på arbejdspladsen. Således beskriver Siv, ligesom Pia, at hun ikke oplever behov for at tilkendegive.

Fælles for Siv og Pia har oplevelsen af at indgå på arbejdspladsen ikke nødvendigvis sammenhæng med, hvorvidt diagnosen er tilkendegivet til arbejdspladsen eller ej.

Oplevelser med (selv)stigmatisering

På tværs af interviewene er et fremtrædende mønster blandt flere af informanterne, at de beskriver, at overvejelserne ifm. tilkendegivelse af deres diagnose(r) kan hænge sammen med en vurdering af potentielle konsekvenser, herunder stigmatisering. I det følgende beskrives Tina, Niels, Kim og Siv oplevelser med dette.

Tina beskriver, at hun oplever, at der for hende har været forskel på, hvor svært det har været at tilkendegive de enkelte diagnoser:

I forhold til min borderline det har været det der har været sværest at fortælle til mine kollegaer, så det er ikke dem alle sammen der ved det. De fleste gør, men der er et par stykker, som ikke gør, og det er helt bevidst, fordi der var en dag, hvor vi talte om diagnosen borderline, og at jeg havde en veninde, der havde den diagnose, som læste til sygeplejerske, også siger min ene kollega, mega fordømmende ”Thøø man skal da ikke tro, at man kan blive sygeplejerske, hvis man har borderline”. (p. 2, l. 39)

Tina beskriver at have oplevet, hvordan kollegaer har udtalt sig fordomsfuldt om individer diagnosticeret med borderline personlighedsforstyrrelse og deres evne til at varetage jobfunktionen som sygeplejerske. Her fortæller Tina senere om, hvordan hun i situationen havde lyst til at konfrontere kollegaen, men ikke havde tid til at tage samtalen i situationen.

Konfrontation af kollegaer, som har udtalt sig fordomsfuldt om psykiatiske diagnoser, er meget fremtrædende i Tinas beretning. Hun beskriver bl.a., at hun ved tilkendegivelse har oplevet følgende respons fra kollegaer: ”Men det var også sådan lidt, der var flere, der var sådan ”er du nu sikker på, at du fejler det, for du virker mere normal end dem vi ellers kender som fejler de her ting der”.” (p. 2, l. 36). Tina beskriver, at kommentarer som disse ikke opleves som et kompliment, for som hun senere fortæller, som led i en samtale med en kollega om hendes diagnosticerede borderline personlighedsforstyrrelse: ”Vi er faktisk også nogen, der ikke har hungret efter at få den, men som har kæmpet for faktisk at få anerkendt, at der er en personlighedsforstyrrelse. Det er ikke altid noget, man bare lige får kastet i hovedet.” (p. 9, l. 27).

Tinas beretning bærer præg af, at hun har været i kontakt med psykiatrien ad flere omgange, og hun beskriver det som en kamp at få diagnosticeret borderline personlighedsforstyrrelse. I forhold til både Sundhedsvæsenet og kollegaer beskriver Tina at opleve, at det er nødvendigt for hende at retfærdiggøre sine diagnoser berettigelse, fordi hun ikke nødvendigvis har de symptomer, som andre kan forbinde med dem:

Folk har jo (. . .) en eller anden fordom om at ADHD, så er du mega flyvsk, og hvis du ikke er meget firkantet eller sætter dit liv meget firkantet, så fungerer du ikke. Og bipolar jamen så er du skingrende bims og skal tage så og så meget medicin for at have en hverdag. Og så er der den kære borderline, hvor man især får meget ”du er manipulerende, og du kører splitting, og du skaber drama, og du er udadreagerende og du kan ikke styre, du har ikke noget selvkontrol” og sådan noget. (p. 11, l. 23)

Tina beskriver, at hun ikke er en afspejling af folks forventninger til hendes fremtræden og adfærd. Vi bemærker, at Tinas beskrivelser af fordommene er udpræget negative, og det er fremtrædende i hendes beskrivelser, at der er knyttet ambivalens, frustration og provokation til oplevelser som ovenstående.

Modsat fortæller Tina også om en situation, hvor hun tilkendegav sine diagnoser til en kollega, som anerkendte hende og endda gav udtryk for, at hun i længere tid havde haft en fornemmelse af, at Tina var udfordret på nogle områder. Her fortæller Tina: ”Jeg var sådan meget ”what, har du reelt haft den viden om mig, uden at have den viden om mig (kendskab til diagnoserne), i alt den tid, vi har været kollegaer og du har ikke opført dig anderledes overfor mig?”” (p. 10, l. 5). Ved Tinas beskrivelser lader det til, at hun havde en forventning om, at kollegaen ville have behandlet hende anderledes, hvis vedkommende havde kendt til hendes diagnoser. Dette er dog ikke tilfældet, da Tina finder ud af, at kollegaen faktisk har haft kendskab til hendes udfordringer, men ikke har behandlet Tina anderledes. Dette overrasker Tina, da det går imod hendes forventninger, hvilket kan tyde på, at der kan være en grad af selvstigmatisering hos hende i forhold til, hvordan hun tænker andre vil behandle og se hende, hvis de kender hendes diagnoser.

Niels beskriver i interviewet forskellige arbejdspladser. Forinden sin tid på caféen arbejdede han som kok i restaurationsbranchen på nogle prestigefyldte arbejdspladser præget af højt arbejdstempo. Som led i sin udredning beskriver Niels, at

han fik en række gode værktøjer til at håndtere de vanskeligheder, han oplevede ifm. sin autisme, men at det var svært for ham at sætte disse i spil på arbejdspladsen:

(. . .) hvis jeg havde brug for en mental pause, jamen så går jeg udenfor i 2-3 minutter og bare lige få trukket lidt frisk luft eller andet, og det var utroligt svært at bruge det værktøj, hvis man står midt i service midt i køkkenet, og der står 500 gæster, der forventer at få serveret en, deres mad, jamen så kan man ikke bare gå, kan man sige så, så jeg tror måske det, at jeg har arbejdet i køkken, det har måske også gjort, at det var måske sværere for mig at bearbejde den (autismen) end det egentlig, end det egentlig burde have været (. . .). (p. 4, l. 37)

Ved at have tilkendegivet diagnosen kunne Niels muligvis have skabt rum for, at han bedre kunne gøre brug af de redskaber, han havde tilegnet sig. At Niels ikke tilkendegav sin diagnose, beskriver han dog som et bevidst valg og adspurgt til, hvad han tror, der ville være sket, hvis han havde tilkendegivet den, svarer han, at det kunne være gået én af to veje: enten accepterede kollegaerne det, eller også ville de ønske ham udskiftet. Han fortæller:

Så jeg tror virkelig det kunne have gået begge veje, og jeg tror jeg var bange for, at det skulle veje i den forkerte vej, og det var derfor, jeg valgte ikke at sige noget om det. Men hvis jeg sådan helt spontant skulle jeg give et gæt, så tror jeg helt ærligt at, at jeg nok ville være blevet enten set skævt til eller at jeg ville blive i simpelthen decideret udskiftet med en anden kok. Det, det er den helt den helt kolde og kyniske vurdering. Det er det, jeg tror, at der ville være sket, hvis jeg havde været åben omkring det dengang. (p. 9, l. 35)

Niels beskriver, at han tror, han “ville være blevet set skævt til”, og han udtrykker herved en forventning om, at kollegaernes opfattelse af ham ville forandres, hvis de kendte til hans diagnose. En beskrivelse der på mange måder minder om Tinas ovenfor. Vi forstår, at den potentielle stigmatisering, og de potentielle negative konsekvenser ved at tilkendegive diagnosen, vurderes af Niels at veje tungere end de potentielt positive, hvorfor han ikke tilkendegav.

Kim beskriver, ligesom Tina, at have oplevet fordomsfuldhed og stigmatisering på arbejdspladsen: "Altså jeg har tidligere overhørt en faglærer sige at "diagnoser, det er noget man kan have i sin fritid". Det er heller ikke en særlig fed tilgang at have til det (. . .)" (p. 15, l. 38). Han beskriver her en samtale, han overhørte mellem en faglærer og en kollega. Kim beskriver forud for citatet, hvordan han kunne komme i karambolage med andre ansatte fra de forskellige afdelinger på sin arbejdsplads, hvis han ikke oplevede, at de tog hensyn til eleverne med særlige behov. Kims beskrivelser indeholder således eksempler på at overhøre og være vidne til fordomme og stigmatisering på arbejdspladsen.

På tværs af Tina, Niels og Kim tegner der sig et mønster af, at tilkendegivelse af diagnose(r) kan lede til negative oplevelser med stigmatisering, og at det endda kan være så vidtrækkende som at få betydning for ansættelsesforholdet, hvor en bestemt diagnose kan betyde, at man i andres øjne ikke kan bestride en bestemt jobfunktion. De potentielt negative konsekvenser ved tilkendegivelse af diagnose(r) fremgår at have betydning for oplevelsen af at indgå på arbejdspladsen.

Muligheder ved tilkendegivelse af diagnose

På tværs af interviewene er et fremtrædende mønster blandt Niels, Tina og Kim, at tilkendegivelsen gøres med et formål om *noget*. I det følgende beskrives deres oplevelser og overvejelser ift. tilkendegivelse af deres diagnose(r) på arbejdspladsen.

Kims situation med tilkendegivelse er noget speciel, idet beslutningen om tilkendegivelse i første omgang blev taget fra ham, da hans tidligere leder valgte at fortælle om hans diagnose til kollegaerne på arbejdspladsen. Dette beskrives nærmere i Resultatafsnittet 'Ledelsens rolle'. Kim beskriver dog også positive aspekter ved, at diagnosen er kendt, om end han gerne selv ville have haft mulighed for at tilkendegive den. Han beskriver: "Fordi jeg vil hellere være transparent med sådan noget, og at de ikke går måske og tænker "(. . .) hvad går det her ud på" eller "der er et eller andet" (p. 2, l. 21). Kim beskriver, at han oplever, at det kan være med til at forebygge misforståelser og undren, at hans kollegaer kender til hans diagnoser, og han således er transparent herom. Kim beskriver, at pludselig berøring kan være ubehageligt for ham:

Men også lidt for at skåne mig selv for eksempel, fordi jeg er på ingen måde fan af at der er nogen der uvilkaarligt kommer til at røre mig ved skulderen eller et eller andet. Uden at jeg hverken er bevidst om det, eller jeg ved at det kommer til at ske, som for eksempel en der, mens jeg sidder og spiser, der kommer til at røre mig hen over skulderen, det finder jeg vældig ubehageligt, og det kommer til at påvirke mig i et par timer efterfølgende. (p. 2, l. 22)

Kim beskriver altså også, at tilkendegivelsen kan være en måde, hvorpå han forsøger at forebygge situationer, som han ved, at han vil finde ubehagelige og dermed forsøge at passe på sig selv.

Kim er ansat som timelærer og ønsker en fastansættelse, og han får i den forbindelse kendskab til en ordning, som tilbyder arbejdspladser delvis økonomisk kompensation for ansættelse af medarbejdere med psykisk funktionsnedsættelse, ifølge Kim kaldet Stjernebrødreordningen. Der er i denne periode blevet ansat en ny leder, som Kim vælger at tilkendegive sin diagnose til. Han fortæller om valget: "Men også i at der netop er mulighed for at bruge noget der hedder Stjernebrødreordningen, hvis det er at man netop bliver fastansat. Så det har også været til personlig gavn, kan man sige" (p. 4, l. 3). Diagnosen kan på denne måde, ud fra Kims beskrivelser, anses som et aktiv i forhandling på arbejdspladsen - her at åbne muligheden for fast ansættelsesforhold. Han blev da mere økonomisk lukrativ for arbejdspladsen, idet denne ville kunne få tilskud til hans løn, og han endte med at få en fastansættelse. Således beskriver Kim en oplevelse af, at tilkendegivelsen kom ham til "personlig gavn" (p. 2, l. 4).

Tina beskriver, at hun har tilkendegivet sine diagnoser til sin nye leder. Dette gjorde hun som led i en forespørgsel om aftenvagter:

Vi har jo så fået en ny leder, siden jeg var, siden jeg var der i praktik, men vores gamle leder hun vidste det også, og det var egentlig fordi jeg også gik til hende ift., hvorfor det var, at jeg skulle have aftenvagter under min praktik, fordi det var så anormalt eller unormalt (. . .) det er altså ikke bare fordi, at jeg gerne vil sove længe, der er faktisk en større mening bag det ik'. (p. 2, l. 17).

I Tinas beskrivelse fremgår oplevelsen af at føle sig nødsaget til at forklare bevæggrunden for anmodningen om aftenvagter, for at undgå at blive misforstået som én der “gerne vil sove længe” fremfor forståelse for den “større mening”, som Tina referer til ift. sine udfordringer. Lignende Kims beskrivelser kan tilkendegivelsen hos Tina således være at anse for et forsøg på at forebygge potentielle misforståelser i anmodningen om noget fra arbejdspladsen.

Tina beskriver at have oplevet negative reaktioner på tilkendegivelsen af sine diagnoser, som beskrevet i et foregående afsnit, men hun kan ligeledes berette om positiv respons fra kollegaer: “(. . .) meget åbent og var bare sådan nysgerrige og var sådan “Hey cool at du fortæller det”.” (p. 2, l. 35). Desuden beskriver hun, at hendes kontinuerlige tilkendegivelse på arbejdspladsen har medført en kulturændring:

Jeg har også haft flere kollegaer, som også har diagnoser af den ene eller anden slags, og de har også givet udtryk for, at de synes, det har været nemmere at snakke om på kontoret og være åbne om, fordi jeg har været så åben. Og det synes jeg er mega fedt. (p. 3, l. 17)

Tina beskriver en nyfunden åbenhed, som der ikke tidligere var kultur for på arbejdspladsen. Ud fra Tinas beretning har hun, ligesom Kim, på sin arbejdsplads befundet sig i situationer, hvor hun har følt sig nødsaget til at fortælle om diagnosen for at opnå en tilpasning i sit arbejdsliv og for at undgå misforståelser. Forrige citat vidner om Tinas blik for mulighederne ved tilkendegivelsen af diagnosen, som kan være medvirkende til at skabe en ny kultur på hendes arbejdsplads, hvor der er plads til en mere åben dialog.

Samtidig står det frem, som beskrevet i det foregående afsnit, at Tina beskriver at opleve, at det at være diagnosticeret med borderline personlighedsforstyrrelse er sværere at dele med sine kollegaer end, at hun er diagnosticeret med bipolar lidelse og ADHD. Tina beskriver således et krydspres mellem på den ene side at ønske en større forståelse for egne vanskeligheder samt ønsker om tilpasninger i arbejdslivet fra kollegaer og leder, og på den anden side en risiko for sårbarhed og stigmatisering, både personligt og fagligt, ved tilkendegivelse af diagnoser - og måske særligt bestemte typer diagnoser.

I foregående afsnit præsenterede vi Niels’ beskrivelser af, at han vurderede, at der var risiko for, at han ville blive udskiftet på sin arbejdsplads på high-end

restauranterne, hvis han tilkendegav sin diagnose. Da Niels nogle år senere startede på caféen, valgte han at tilkendegive sin autismediagnose allerede ved ansættelsessamtalen:

(. . .) på det tidspunkt der var jeg så komfortabel med at sige jamen ”det er, det er en del af mig og det er noget i må tage med” Eller ja, lad være med at tage med kan man sige et eller andet sted. Og jeg kunne huske, jeg kan huske, at de to ledere jeg var til samtale med de var sådan det, det har fem andre af vores medarbejdere også, så var det sådan jamen det skal vi nok finde ud af et eller andet sted. (p. 11, l. 39)

Her beskriver Niels, at han oplevede en imødekommende respons på sin tilkendegivelse. Han beretter endvidere, at han også tilkendegav sin diagnose overfor sine kollegaer på arbejdspladsen med overvejelser om at skabe forståelse: “(. . .) jamen det kom lidt naturligt, fordi så fik man snakket om jamen hvorfor er det, at du lige har brug for at trække dig af og til?” (p. 14, l. 18). For Niels blev det muligt på en mere naturlig måde at tilkendegive sin diagnose, fordi kollegaerne spurgte ind til behov, som de observerede hos ham.

På sin nuværende arbejdsplads indenfor IT-branchen kender Niels’ leder og kollegaer også til hans diagnose. For Niels var der en udvikling gennem årene på arbejdsmarkedet og de forskellige arbejdspladser ift. tilkendegivelsesprocessen. Han fortæller:

Jamen, ja jeg tror, det er svært at forklare, men altså jeg tror, det er meget det der med at man, ja for det første følte, at jeg var, det var okay at være, som jeg var. At gå fra at være bange for at tale om sin diagnose, fordi man er bange for at blive sorteret fra som menneske og som medarbejder og så til at gå til at føle, det er okay, at jeg er, som jeg er. Det er okay at have en diagnose. Det er okay at sige, der er nogle ting, jeg ikke kan overkomme socialt, som andre mennesker vil overkomme socialt. (p. 14, l. 4)

Niels beskriver, at det har haft en positiv betydning for ham at indgå på en arbejdsplads, hvor han åbent har kunnet tilkendegive sin diagnose. Niels har således, ligesom Tina, gjort sig en række positive erfaringer med at dele sin diagnose med arbejdspladsen og de forandringer, som er fulgt heraf. Han beskriver en ro både i accepten af sin diagnose, men også i at sige fra over for ting, som han ved i et

unødvendigt omfang belaster ham. Vi forstår, at Niels' beretning indeholder refleksioner over, hvordan hans personlige - og samfundets udvikling har ført til, at han i dag beskriver at opleve, at det er nemmere at tilkendegive sin diagnose. Idet Niels' beretning indeholder perspektiver fra forskellige tidspunkter i hans tidlige voksenliv samt forskellige arbejdspladser, tilbyder han et særligt udviklingsmæssigt perspektiv, som ikke på samme måde er at finde blandt specialets andre informanter.

Opsummerende kan tilkendegivelse af diagnoser, på tværs af Kim, Niels og Tinas beskrivelser, forstås som et værktøj til at forebygge misforståelser ind i anmodninger på arbejdspladsen, som laves i et forsøg på at opnå tilpasninger, der vil gøre det nemmere for dem at indgå på arbejdspladsen. Diagnosen bliver da en legitim årsagsforklaring på de behov, som de har på arbejdspladsen.

Et (u)tilpasset arbejdsliv

På tværs af informanterne fandt vi flere beskrivelser af tilpasninger i arbejdslivet. Denne tematik udfoldes i det følgende under tre overskrifter: 'At imødekomme sine udfordringer med arbejdets form og struktur', 'Aftaler ift. individuelle behov', og 'Individuelle håndteringsstrategier'. Disse vil blive præsenteret i det følgende.

At imødekomme sine udfordringer med arbejdets form og struktur

Et fremtrædende mønster i informanternes interviews er, hvordan arbejdets form og struktur kan have betydning for individets oplevelse af at indgå på arbejdspladsen. Dette beskrives særligt af Pia, Tina, Niels og Siv, hvilket præsenteres nærmere i følgende.

Pia, Tina og Niels beskriver alle tre, at de på deres arbejdspladser oplever, at der er mulighed for at tilpasse deres arbejde i forhold til deres behov. Yderligere beskriver de alle struktur som vigtigt i deres arbejdsliv, dog på lidt forskellige måder. Fremtrædende på tværs af informanterne er særligt faste arbejdstider som et væsentligt forhold for at skabe en struktur og en forudsigelighed i hverdagen. Niels beskriver, at han mærker forskel, da han går fra at arbejde på high-end restaurant til caféen:

Jeg kunne mærke forskellen, fordi jeg havde faste arbejdstider. Ja, hvad kan man sige? Jeg havde faste arbejdstider, og der var ikke overarbejdet på den måde. Det var ikke uforudsigeligt, og jeg kunne mærke, jeg havde mere mentalt overskud i hverdagen i virkeligheden. (p. 2, l. 18)

Den mere forudsigelige ramme som caféen tilbød både ift. arbejdstider og opgaver, beskriver Niels, hjalp ham med at få mere overskud i hverdagen, hvor han tidligere på sit arbejde i restaurationsbranchen var udkørt, når han havde fri og ikke kunne overskue noget. Lignende Niels' beskrivelse om den positive oplevelse med struktur givet af arbejdsgiver, beskriver Pia, at det var hendes oplevelse, at struktur i arbejdslivet med faste arbejdsopgaver havde stor betydning for hende. Pias beretning inkluderer dog ligeledes et blik for, hvad hun individuelt selv gjorde for at styrke oplevelsen af struktur i dagligdagen. Hun beskriver:

Og så også det der med at jeg fik lavet en rutine med, hvornår jeg skulle op, og hvornår jeg skulle afsted og meget sådan struktureret det hele. Indtil jeg så kom derud i hvert fald. Og så, ja, at jeg fik mine egne opgaver og sådan noget. Så ja, struktur og sådan noget det gjorde virkelig meget. (p. 8, l. 11)

Både Niels og Pia beskriver, at den daglige struktur ift. mødetider og forudsigelige arbejdsopgaver bidrog til at gøre hverdagen lettere. Tina beskriver ligeledes, at struktur for hende er at kunne arbejde fast fra kl. 15:00-23:00, som beskrevet tidligere, men at hun derudover trives med varierende arbejdsopgaver, som ikke behøver at være fastlagte i modsætning til Niels og Pia:

For mig handler det om, at jeg har min struktur i at vide, at jeg kun skal arbejde aftenvag, og det i sig selv er egentlig struktur nok for mig. Får jeg for meget struktur, så keder jeg mig, det var noget, der også var (griner) super problematisk under sådan hele udredning, og nu skal du lære at leve med din diagnose-delen, fordi det så var sådan "Nu skal du bare til at have mega meget struktur og ugeskema og kalender og det ene dit, dut og dat ik' os?". Og det kedede mig, jeg kunne slet ikke indfinde mig med det (. . .). (p. 8, l. 10)

På den ene side beskriver Tina, at strukturen er gavnlig for hende ift. at gøre arbejdet forudsigeligt, men på den anden side, kan det blive for meget og kedeligt, hvilket også er noget Kim beskriver: "Jeg ved hvis det hele det er fastlagt, det er skemalagt, det er lige præcis sådan, som det er. Det er rigtig rart, det kan give lidt ro, men jeg kan også godt føle, det bliver simpelthen for kedeligt og ensformigt". (p. 8, l. 16). Ud fra informanternes beskrivelser kan oplevelsen af struktur på arbejdet komme til

udtryk på forskellige måder og graden af struktur variere ift. den enkeltes behov, men væsentligheden af en form for struktur ses på tværs af informanternes beskrivelser.

Et andet element, som går igen på tværs af informanterne ift. arbejdspladsens form og struktur, er graden af selvbestemmelse informanterne har i deres arbejde. Her er særligt Niels' beskrivelser fremtrædende, hvor han beretter om, at muligheden for at påvirke sin arbejdsdag har positiv betydning for ham. Niels beskriver på sin nuværende IT-arbejdsplads, at der er frihed til at løse arbejdsopgaverne i sit eget tempo og på sin egen måde:

Så længe du laver dine egne arbejdsopgaver, og gør det som der bliver forventet af dig. Så er vi sådan set ligeglad med hvor langt, hvordan du kommer frem til løsningen af den. Altså så længe, at du er pålidelig og, og tager dig af dine arbejdsopgaver. Det kan jeg mærke, at det der med ikke at skulle spørge om at tage fri eller, eller tage en briefer eller et eller andet i den stil, det der med bare at sige "Ved du hvad, jeg smutter lige uden for i fem minutter" og de bare siger "Vi ses om fem minutter". Altså det, det er der noget meget positivt i at, at, at man kan mærke, at der er den her. Det er frihed under ansvar (. . .). (p. 20, l. 25)

Niels beskriver, at det for ham fungerer godt, at han ikke skal spørge om lov, når han har behov for en pause og oplever en frihed til at handle på egne behov. Han beskriver det som "frihed under ansvar", hvor han, så længe han løser sine arbejdsopgaver, har mulighed for selv at bestemme, hvordan han gør det, hvilket han beskriver som positivt og som havende betydning for hans oplevelse af at kunne indgå på arbejdspladsen uden unødigt oplevelse af belastning.

Særligt Siv og Niels beretter om, at tiden til at udføre deres arbejdsopgaver er særlig vigtig. Siv beskriver: "at tid er ikke en presserende faktor, det er bedre at sige, så tager jeg lige 5 min mere for det, men så leverer jeg altså også et ordentligt stykke arbejde." (p. 9, l. 11). At der er mulighed for, at Siv kan tage sig den tid, som hun behøver, beskriver hun, gør, at hun kan være tilfreds med sit arbejde, da det bliver ordentligt, og hun ikke behøver at stresse igennem det. Tid, ift. størrelsen af opgaven, er også en væsentlig faktor, som Niels nævner om arbejdet på caféen. Han beskriver om arbejdsmiljøet på caféen, at de aldrig havde mere travlt end, at det var hans oplevelse, at de ville kunne løse opgaverne sammen, hvilket han beskriver ikke altid var

hans oplevelse, da han arbejdede på high-end restauranter. Niels beskriver sin oplevelse af skiftet fra high-end restauranter til arbejdet på caféen:

Og, og det kunne man godt mærke, det der med, at fordi at man viste, jamen det er ikke en større opgave end, at vi kan overkomme den sammen, jamen så var der heller ikke så meget stress på, og så havde man den der, det der overskud til at snakke med sine kollegaer øh komme lidt mere under huden på dem. (p. 12, l. 30)

Niels beskriver om arbejdet på caféen, at man var fælles om at løse udfordringerne, samt at tiden var bedre tilpasset arbejdsopgaven, hvilket både gjorde, at Niels beskriver at han oplevede mindre stress i arbejdet, og at han fik mulighed for og overskud til at lære sine kollegaer bedre at kende, hvilket vil blive berørt yderligere under hovedtematik 'Det kollegiale arbejdsfællesskab'.

Der tegner sig på tværs af Tina, Pia, Siv og Niels et mønster af, at formen og strukturen på arbejdspladsen i sig selv kan være medvirkende til, at individet oplever at blive mødt i sine behov. Ud fra informanternes beskrivelser er særligt faste arbejdstider, forudsigelighed i arbejdsopgaverne, selvbestemmelse i arbejdet samt at have tid til at løse sine arbejdsopgaver, noget, som informanterne beskriver har positiv betydning for deres indgåelse på arbejdspladsen.

Aftaler ift. individuelle behov

Et fremtrædende mønster på tværs af informanterne er aftaler ift. individuelle behov. Særligt informanterne Tina, Pia og Niels beskriver, at de har aftaler med deres respektive ledere, som er med til at hjælpe dem i deres hverdag med at kunne varetage deres arbejde, samt opleve at trives. Både Tina og Pia beskriver, at de havde usikkerheder ift., om de overhovedet ville kunne passe ind på deres arbejdspladser og varetage arbejdet ud fra de eksisterende vilkår, men ved hjælp af tilpasningerne, på baggrund af aftalerne, kom det til at fungere for dem.

Tina beskriver, at hun i starten havde en frygt forbundet med tanken om, at sygeplejersker ofte har skiftende vagter. Dette ville betyde, at hun skulle møde om morgen, hvilket hun beskriver som en udfordring grundet søvnbesvær: "(. . .) Jeg har faktisk været sygemeldt i et halvt år med decideret søvnløshed, hvor jeg sov ikke før kl.2-2:30 om natten uanset, hvornår jeg gik i seng, også var det mega kritisk at skulle

op kl. 5:15 for at skulle i praktik ik' os? ” (p. 1, l. 26). Tina beskriver, at disse arbejdstider får hende til at tvivle på, om hun vil kunne varetage arbejdet som sygeplejerske: ”Altså der begyndte jeg jo at tvivle på, om jeg overhovedet kunne være sygeplejerske ik' os, fordi man hører så meget om alt det her med tre-hold-skift, og det skal man bare (. . .)” (p. 1, l. 30). Tina går i forbindelse med sin praktik til sin leder og forklarer sine udfordringer med søvn, hvor de finder en løsning, så hun kan få halvdelen af timerne som aftenvagter, hvilket Tina beskriver gør en stor forskel for hende. Hun beskriver: ”Der åbnede sig en helt ny verden for mig og jeg var bare sådan wao kan det her lade sig gøre?” (p. 1, l. 37). Efter Tinas praktik blev hun fastansat i en aftenvagt-stilling på samme arbejdsplads, som hun var i praktik på. Dét, at Tina får mulighed for at møde fast om aftenen fra kl.15:00-23:00, beskriver hun gør, at hun oplever at kunne trives i arbejdslivet, og hun beskriver ydermere:

Så på papiret arbejder jeg jo egentlig fuldtid, og det havde jeg aldrig nogensinde tænkt, at det var realistisk for mig. Men det er det fordi at jeg arbejder på de tidspunkter, som jeg fungerer bedst på døgnet. Så jeg er jo sjældent oppe før kl. 10:00. (p. 1, l. 40)

Tina beskriver at have mulighed for at varetage, hvad der svarer til en fuldtidsstilling, hvilket hun ellers aldrig havde tænkt ville være muligt for hende grundet hendes udfordringer med søvnbesvær.

Lignende Tinas udfordringer med søvnbesvær, beskriver Pia, at en udfordring for hende i forbindelse med hendes arbejde på autoværkstedet var at møde tidligt: “(. . .) især med at komme op om morgenen. Det har været virkelig svært og er det også stadigvæk. Og det var også derfor vi satte mit mødetidspunkt klokken 9 sådan som udgangspunkt” (p. 3, l. 3). Her blev arbejdstiden tilpasset Pias behov, hvilket hun beskriver, gjorde det nemmere at komme op og afsted på arbejdet. Pia beskriver desuden, at hun har været spiseforstyrret, hvilket gjorde det vanskeligt for hende at spise foran andre, hvilket hun tænkte meget over, da hun skulle starte på arbejdspladsen. I forbindelse med hendes udfordringer tilknyttet spisesituationen fik Pia lov til at spise uden for den fælles spisetid, så hun kunne spise for sig selv. Hun beskriver:

Så det gjorde helt sikkert, at det var noget, jeg ikke behøvede at tænke over, så det gjorde det lidt nemmere. og så også det her med at så havde jeg lige en halv time, hvor jeg bare var mig og kunne lige puste ud og bare være

selv uden, at der var alle mulige indtryk omkring mig og sådan noget. (p. 10, l. 17)

Denne pause, beskriver Pia, giver hende ro til at være sig selv, hvilket både hjælper hende ift. at spise og i relation til, at hun ikke bliver overstimuleret med indtryk, hvilket kan være en udfordring for hende. Yderligere var der en gradvis tilvænning, hvor Pia langsomt blev introduceret for nye arbejdsopgaver, når hun følte sig klar til det, hvilket var en aftale, som blev indgået, da Pia startede på arbejdspladsen:

Ja, ellers så bare det her med, at vi tog det ligesom gradvist i forhold til, hvad jeg sådan også var klar til at have af arbejdsopgaver og at jeg ligesom kunne sige til, når nu er jeg meget bekendt med det her og begynder at synes det er lidt kedeligt, så nu kan vi måske godt bygge lidt mere på. Så det var ikke sådan noget med, at jeg fik presset ned over mig, at nu skal du gøre det her, og nu skal du lære det og det og det. Så det var meget sådan et samarbejde med at få det til at fungere, ja. (p. 5, l. 39)

Den gradvise øgning, beskriver Pia, hjalp hende med at kunne overskue arbejdsopgaverne og kunne nå at føle sig sikker i dem, inden hun blev pålagt flere. På den måde blev arbejdet tilpasset ift. det Pia udtrykte at kunne overskue, og der var dermed en lydhørhed over for hendes behov. Niels beskriver lignende lydhørhed, da han i relation til sit arbejde på caféen beskriver, at noget, som hjalp ham, var, at han oplevede, at det her var accepteret, hvis han gav udtryk for sine behov, eksempelvis.:

Jamen, at jeg gerne vil have faste arbejdstider, eller hvis jeg havde brug for mindre timer i en periode, jamen, så var de også villige til at sige "Jamen det er okay, vi skal nok finde ud af det." og også det her med i løbet af en hverdag, en arbejdsdag, men hvis jeg havde brug for lige at tage en to-minutter briefer eller et eller andet i den stil, jamen, så var de også gode til at tage hensyn til det. Det var meget nemmere at snakke åbent om at sige, jamen ved du hvad? Jeg er sgu egentlig ikke så meget i humør til at snakke i dag. (p. 11, l. 28)

Niels beskriver, at han oplevede både at blive opfordret til at italesætte sine behov og at ledelsen havde lyst til at tage hensyn til disse.

Både Niels, Pia og Tina beskriver, at deres arbejdspladser tager hensyn til deres behov og er villige til at lave tilpasninger, hvilket har betydning for deres oplevelse af at indgå på arbejdspladsen og deraf for deres trivsel i arbejdslivet. Derudover beskriver særligt Niels og Pia, at det også havde personlig betydning, som rækker ud over arbejdslivet. Eksempelvis beskriver Niels:

(..) at gå fra at føle sig forkert, fordi at jeg, jeg ikke kunne det samme som alle andre til at kunne til at kunne gå til at føle mig som ”det er okay, at jeg ikke kan det samme som alle andre. Så har jeg måske nogle andre ting, jeg er bedre til, men det er okay, at jeg har en diagnose, og at jeg lever med en diagnose som gør, at der er nogle ting jeg ikke kan på lige fod med alle andre mennesker” (. . .). (p. 14, l. 11)

Her kommer det til udtryk, at Niels, udover at blive mødt i sine behov, beskriver at han blev anerkendt og accepteret, som det menneske han er. Yderligere beskriver han i citatet en større accept af både sin diagnose, men også at han ikke altid kan det samme som alle andre. Pia beskriver, ligeledes Niels, at dét at få jobbet på autoværkstedet har haft en personlig betydning for hende, idet hun har fået større tiltro til sig selv, da hun havde en oplevelse af at kunne bidrage med noget på sin arbejdsplads:

Altså det var jo megafedt. Især fordi at, ja, jeg er jo / da jeg startede og inden og sådan noget og havde en depression og var var meget sådan, ja ikke synes særlig godt om mig selv og tænkte, at jeg kan ikke gøre en forskel altså. Øh og sådan ja, jeg tror bare, at det var meget sådan en succesoplevelse for mig at rent faktisk komme med noget, der gav mening og noget der kunne bruges til noget og at der også blev lyttet på det. (p. 10, l. 32)

Pia beskriver det som en succesoplevelse, at hendes arbejdsplads kunne bruge hendes input, og at hun derigennem blev lyttet til. Denne oplevelse beskriver hun som havende betydning for, hvordan hun så sig selv, da hun tidligere havde haft en depression og manglet troen på, at hun kunne gøre en forskel, men at hun igennem sin tid på arbejdspladsen fik en større tiltro til sig selv. Både Niels og Pia beskriver her en oplevelse af, at deres arbejdsplads har haft betydning for deres selvbillede. Hvor Niels beskriver det i forbindelse med, at det har givet ham en øget accept af sig selv

og sin diagnose, så beskriver Pia, at det har givet hende en øget tiltro til sig selv og sine egne evner.

På baggrund af det analytiske arbejde med den indsamlede empiri fra interviewene med Tina, Pia, Niels og Kim tegner der sig et mønster af, at aftaler ift. individuelle behov kan have en positiv betydning for informanterne. Heri er det ud fra informanternes beskrivelser bl.a. tilpasning af arbejdstider, tilpasning af de fysiske rammer, f.eks. spise-situationen, samt gradvis indføring i arbejdsopgaver. Derudover bliver det fremtrædende, at individuelle aftaler kan være bidragende til trivsel på og uden for arbejdspladsen samt have betydning for oplevelsen af at blive accepteret og derigennem selvforståelsen. Mønsteret med aftaler afstemt ift. individuelle behov indrager lederens rolle ift. at skabe et tilpasset arbejdsliv. Ledelsens rolle vil dog yderligere senere blive udfoldet i et selvstændigt afsnit.

Individuelle håndteringsstrategier

Der viste sig i analysen et mønster på tværs af den indsamlede empiri, hvor flere af informanterne heriblandt Siv, Kim og Niels beskriver, at de udviklede individuelle håndteringsstrategier, hvis arbejdspladserne ikke mødte deres behov. I det følgende præsenteres disse. Udviklingen af håndteringsstrategier sker ofte i relation til, hvis informanten ikke har italesat sine vanskeligheder på arbejdspladsen, som dermed ikke har kendskab til diagnosen. Det kan dog også være i relation til, at informanten har italesat diagnosen, men fortsat må kompensere på forskellige måder for at kunne indgå på arbejdspladsen.

Informanten Siv beskriver, at særligt det sociale på arbejdspladsen kan blive for overvældende for hende, hvor hun kan have behov for at trække sig, da hun har svært ved at rumme det:

Der er noget, som trigger mig ift. andre mennesker, jeg har svært ved for mange mennesker samlet – og jeg har det rigtig svært med det at skulle lukke folk ind, og jeg kan mærke også her på mit arbejde, at det er sgu ikke alt, jeg sådan lige får sagt. Også bare almindelige ting for eksempel oppe i kantinen, så sidder jeg egentlig primært og lytter, da jeg simpelthen ikke kan rumme i hovedet den ping-pong og for mange mennesker sammen. (p. 2, l. 27)

Siv uddyber senere i interviewet, at hun i de sociale sammenhænge frygter at kunne komme til at trigge en tvangstanke. Hun beskriver, at disse tvangstanke vil kunne blive udløst, hvis hun siger noget, som er forkert i den sociale setting, hvorfor hun beskriver, at hun primært bare sidder og lytter: ”Hele den der frygt for at komme til at gøre noget, som vil trigge en tvangstanke, da de er meget modbydelige, dem jeg får” (p. 2, l. 30). Siv beskriver, at hendes håndtering af situationen er at være passiv og stille, hvor hun trækker sig fra det sociale. Yderligere beskriver Siv, som tidligere nævnt under afsnit ‘Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)’, at hun ikke vil kunne være alene tilbage på arbejdspladsen og skulle være den, som sætter alarmen til, da det ville trigge hendes OCD: ”Fordi, så er det mig, der skal sætte alarmen til og være sikker på, at alt er lukket og slukket, det kan jeg ikke, så kommer jeg ikke hjem, så kan jeg lige så godt finde en madras og lægge mig til at sove der” (p. 2, l. 5). Siv har ikke fortalt sin arbejdsplads om sin diagnose, men håndterer ved at kompensere for de udfordringer hun har, ved at undgå de situationer som kan trigge hendes tvangstanke. Kim beskriver, ligesom Siv, nogle strategier, han benytter ift. at indgå på arbejdspladsen. For ham handler det særligt om, hvordan han kan agere omkring andre på arbejdet. Han beskriver:

Og der har man så lært nogle tilgange og nogle metoder, kan man sige, hvor jeg er meget bevidst om, hvad det er, at jeg egentlig kan sige og hvad jeg kan gøre, når det er at jeg netop er sammen eller er på arbejde for eksempel. Og det, det kan godt være en del trættende. (p. 14, l. 3)

Kim beskriver, at den sociale tilpasning på arbejdspladsen tager meget energi fra ham, men at det er blevet bedre med tiden. Samtidig beskriver han, at han ønsker at sætte sig ind i sine elevers følelser og give udtryk herfor, selvom det kan være vanskeligt for ham:

Fordi selvom det er, at jeg har min måde, så har jeg med årene tillært, hvordan jeg kan lægge det lidt på hylden midlertidigt og, det er ikke den bedste formulering, men agere som en normal person. I øjeblikket. Selvom jeg måske ikke rigtig forstår hvad andre mener eller egentlig kan sætte mig ind i hvad de føler, så vil jeg stadig gerne kunne give udtryk for det. (p. 11, l. 4)

Kim beskriver, at de kompenserende strategier på arbejdet i høj grad er tilknyttet det sociale på arbejdspladsen, både ift. kollegaer og elever, hvilket trækker meget på hans energi.

Niels havde, som Siv, heller ikke fortalt om sin diagnose, da han arbejdede på high-end restauranterne. Niels beskriver, at han ofte var presset over de skiftende arbejdstider og arbejdsopgaver, som gjorde arbejdet uforudsigeligt, hvilket påvirkede ham både psykisk og fysisk:

(. . .) men dengang der kunne jeg mærke det der med ikke at have faste rammer og ikke at have nogle faste arbejdstider forholde mig til, ikke at vide hvad jeg skulle komme ind til hver eneste dag, det stressede mig utroligt meget, det gjorde, jeg vil ikke sige, det gjorde ondt, sådan her besluttet at stå op og gå på arbejde, men jeg kunne mærke at, at jeg havde næsten nerver på, før jeg overhovedet var kommet på arbejdet et eller andet sted.
(p. 3, l. 39)

Det grænseløse arbejde hvor han aldrig vidste, hvornår han havde fri, og hvad dagen ville byde på, beskriver Niels, som stressende for ham, og han beskriver, at han prøvede at lave struktur for sig selv derhjemme for at kunne holde til arbejdet:

Jeg forsøgte at skabe en eller anden form for struktur og en eller anden form for øh dagligdag, hvor jeg sådan derhjemme sagde jamen ok, jeg vågner måske op på den helt specielle måde og har en meget fast daglig morgenrutine, som jeg godt kan lide at følge eller et eller andet, og når jeg kommer hjem, jamen, så gør jeg de her og de her ting, så det var sådan. Jeg tror det var min måde, ligesom at sige, nu abstraherer jeg fra, at jeg ikke har særlig meget struktur på arbejdet og prøver at skabe en eller anden form for struktur derhjemme. (p. 5, l. 27)

Udover at Niels prøver at skabe struktur derhjemme, opsøger han også hjælp uden for arbejdspladsen hos psykologer og sin læge, hvor han beskriver at få værktøjer til at arbejde med de vanskeligheder, han oplever i forbindelse med sin autisme. Dette beskriver han som gavnligt, men strukturen på arbejdspladsen vanskeliggør ham i at anvende disse værktøjer i sit daglige arbejde, da f.eks. det at tage en pause kan være svært. Han beskriver, at det påvirker ham mere og mere: ”Hold kæft du er/

det stressende! Det tærede på min energi meget mere end det måske ville gøre, ja jeg vil helst ikke sige normal person, men for personer, der måske ikke lever med samme diagnose jeg gør, kan man sige et eller andet sted.” (p. 4, l. 7). Niels beskriver, at til sidst var den eneste udvej for ham at forlade arbejdspladsen på high-end restauranten, da han ikke kunne holde til det længere, hvilket blev hans måde at håndtere arbejdsituationen på.

Siv, Kim og Niels’ beskrivelser indikerer, hvordan anvendelsen af individuelle håndteringsstrategier både påvirker individets oplevelse af at kunne indgå i sociale relationer på arbejdspladsen og kan medføre en ekstra arbejdsbyrde, ved at individet må kompensere for oplevede udfordringer i arbejdet. I yderste konsekvens beskrives, at individet som følge heraf må forlade arbejdspladsen som håndtering af et utilpasset arbejdsliv. På baggrund heraf forstår vi, at dét at tilpasse arbejdslivet til den enkelte kan have betydning for, hvorvidt den enkelte oplever at kunne indgå på arbejdspladsen på en bæredygtig måde uden at opleve unødvendige belastninger.

Ledelsens rolle

I følgende afsnit rettes fokus mod et andet fremtrædende mønster på baggrund af analysen af den indsamlede empiri. Dette mønster omhandler ledelsens rolle i informanternes beskrivelser af deres oplevelse af at indgå på arbejdspladsen. Afsnittet er inddelt efter to særligt fremtrædende tematikker på tværs af informanterne: ‘Understøttende ledelse’ og ‘Mangel på understøttende ledelse’.

Understøttende ledelse

I relationen til ledelsen på informanternes respektive arbejdspladser beskriver flere af informanterne en oplevelse af at være blevet støttet af ledelsen i deres arbejde, og at dette har været medskabende til deres oplevelse af at være en del af arbejdspladsen, hvilket præsenteres i følgende.

Tina har på sin arbejdsplads været igennem en svær periode, hvor hun har været sygemeldt. Da hun vender tilbage på arbejdspladsen, indkalder hendes leder hende til flere samtaler for at tale om og aftale tiltag, som kan bidrage til at mindske de belastninger, som Tina beskriver at have oplevet i arbejdet. Forinden har Tina ikke tilkendegivet sin diagnose til sin leder, men hun vælger i det samtalerum, som lederen

skaber, at fortælle herom. Tina gengiver følgende om interaktionen med sin leder ved en af samtalerne:

Hun (lederen) vidste det ikke sådan indgående inden præcis, hvad det var, jeg fejlede, men hun vidste godt, at der var nogle psykiske udfordringer eller havde været, men så var jeg bare sådan ”hey du kan lige så godt vide præcis, hvad er det egentlig, jeg har dealet med tidligere, og hvad er det så, som måske har gjort mig skrøbelig ift. det her”. (p. 5, l. 25)

Tina beskriver, at samtalen, på initiativ fra lederen, bidrager til, at hun vælger at være åben om sine udfordringer og diagnoser. I forlængelse af Tinas tilkendegivelse beskriver hun lederens respons som værende: ”Hun spørger sådan ”Kan jeg gøre noget for at gøre det bedre for dig både her under din sygemelding, og efter når du kommer tilbage?”.” (p. 5, l. 29). Tinas leder beskrives i citatet, som én der indtager en aktiv rolle i at skabe et arbejdsmiljø, hvor Tina beskriver at opleve at blive mødt i sine behov. I samtalen med lederen svarer Tina, at hun ikke føler, at lederen kan gøre noget for, at arbejdsmiljøet og arbejdets form bliver bedre tilpasset hende. Tina beskriver i følgende, at lederen, på trods af Tinas udtalelser om ikke at opleve noget som bør ændres, indtager en ledende position og skaber rammer for Tinas arbejdsliv:

Hun (lederen) er sådan ”Men så vil jeg gå ind som leder og sige, så skal du ikke være på 37-timer”. Ikke på sådan en bestemmende måde men meget, meget omsorgsfuld måde, hvor hun er sådan ”Jeg er lige nødt til at være den der voksne i dit liv, som du ikke selv kan være lige nu”. Hvor jeg var sådan ”Wao, at du allerede egentlig har læst mig så godt” (. . .) for jeg kom ikke selv til at tage den beslutning, det var jeg helt klar over, og det var hun også. (p. 5, l. 31)

Lederen fremstår i Tinas beskrivelser som aktiv i at afholde en samtale med Tina om, hvordan det bliver godt for hende at vende tilbage til arbejdspladsen efter sygemeldingen, og de indgår i den forbindelse aftaler om arbejdstimer for at imødekomme potentiel hård arbejdsbelastning. Tina beskriver i citatet bl.a. om lederen, at hun ”har læst mig så godt” og indikerer hermed, at lederens opmærksomhed og insisteren på at understøtte, hvordan Tina kan trives i arbejdslivet, opleves som omsorg. Lederen får her karakteristika af både at turde være den ledende, støttende,

hjælpsomme og omsorgsfulde, hvilket beskrives som bidragende til Tinas oplevelse af at blive set af sin leder. Dette forhold beskrives som skabende afsæt for at kunne modtage passende støtte, hvilket påvirker Tinas oplevelse af at være medarbejder på arbejdspladsen, hvor der er plads til at skabe rammer tilpasset den enkelte.

Ligesom Tina beskriver Pia oplevelser med en opsøgende leder, der tager initiativ til samtaler. Fra ansættelse og hen over den første periode på arbejdspladsen, fik Pia løbende flere arbejdsopgaver efterhånden, som hun lærte mere. Pia beskriver følgende om forløbet med samtalerne:

Og så undervejs så kom der ligesom mere og mere på jo længere / eller jo mere viden jeg fik og jo mere jeg blev sådan bekendt med systemerne og sådan noget. Og så holdt vi jo så møder undervejs (. . .) og blev enige om sådan med ja varierende tidspunkter jeg skulle møde, og hvor meget arbejde jeg skulle have og så videre. (p. 1, l. 29)

Pia beskriver en løbende involvering i flere arbejdsopgaver og ansvarsområder. Samtalerne får karakter af at sikre, at Pia og hendes leder var afstemte ift., hvilke arbejdsopgaver hun følte sig tryk ved at varetage. Lederen bliver positioneret, i Pias beskrivelser, som værende understøttende for god og tryk indføring i arbejdsopgaverne, samtidig med at der blev sikret en kontinuerlig udvikling med udgangspunkt i, hvor Pia oplevede at være i sin faglige tilegnelse tilknyttet arbejdsopgaverne. Også Niels beskriver oplevelser med en ledelse, der har blik for de individuelle behov. Ved ansættelse på caféen havde Niels en samtale med sine ledere, hvor de talte om netop individuelle behov i arbejdslivet. Om samtalen beskriver Niels: ”Vi snakkede om, at hvor de sagde ”Jamen, hvis du har en dårlig dag, eller hvis du har brug for at trække dig, så vil vi bare gerne have det at vide, fordi så skal vi nok tage hensyn til det”. (p. 13, l. 32). Niels beskriver, at han oplevede ledelsen som imødekommende overfor sine behov og understøttende ift. at sikre et godt arbejdsmiljø. Adspurgte hvordan Niels oplevede denne samtale med ledelsen ift. en tidligere arbejdsplads, hvor han aktivt valgte ikke at tilkendegive sine udfordringer, beskriver han:

Det var en helt anden følelse, en helt anden oplevelse, et eller andet sted bare at kunne få lov til at snakke åbent om jamen ”Ved du hvad, jeg har sgu lige en dag, hvor jeg bare lige har brug for at stå og sumpe lidt i min

egen lille verden”. Så det var en god følelse. Det der med at få lov til, at der blev taget hensyn. (p. 13, l. 35)

Niels beskriver sin oplevelse af, at når han gav udtryk for egne behov på arbejdspladsen, blev han mødt positivt af lederne, som ønskede at tage hensyn til hans behov. Samtalerne dannede således, ifølge Niels' beskrivelser, grobund for, at ledelsen kunne støtte ham og tage hensyn. Ydermere beskriver Niels en anden positiv konsekvens ved samtalen med ledelsen, nemlig at: ”Det var meget nemmere at snakke åbent om at sige, ”Jamen ved du hvad? Jeg er sku' egentlig ikke så meget i humør til at snakke i dag”.” (p. 11, l. 28). Den støttende og hensynsfulde ledelse får, ifølge Niels' beskrivelser, betydning for hans oplevelse af at blive accepteret, som den han er og oplevelsen af at være en ligeværdig medarbejder på arbejdspladsen, hvor han tør italesætte individuelle behov og udfordringer; hvilket har været en udfordring på tidligere arbejdspladser.

Oplevelsen af at det kan være svært at italesætte sine udfordringer til ledelsen, som Niels beskriver at have haft på tidligere arbejdspladser, beskrives også af Pia. Ligesom Niels stiftede hun dog også senere bekendtskab med en leder, der beskrives som skabende rum herfor. Inden fastansættelse på den arbejdsplads, som Pia tager udgangspunkt i, i interviewet, var hun ansat på arbejdspladsen som praktikant. Pia kunne godt lide at være der og ville derfor gerne ansættes efter sin praktikperiode. Hun beskriver, at hun oplevede, at det var svært for hende at italesætte forhold, som hun fandt udfordrende, fordi hun tænkte, at de kunne overveje at fravælge hende på baggrund heraf. Dog beskriver hun ligeledes, at hun oplevede, at lederen var rigtig god til at opmuntre hende og hjælpe hende bl.a. ved at stå til rådighed for hende, hvis hun skulle bruge hjælp. Pia beskriver om sin leder, da hun oplever udfordringer i arbejdslivet ift. bl.a. tempoet i opgaverne at: ”(. . .) der var han (lederen) bare virkelig god og sådan ”tag det i dit eget tempo” og ”endelig bare spørg” altså hvis der er et eller andet eller ”skal jeg lige stå ved siden af, mens du snakker”.”(p. 2, l. 29). Pias beskrivelser vidner om en leder, der skabte rum for, at hun kunne spørge om hjælp, og at hun oplevede at blive støttet af lederen ift. de udfordringer, hun oplevede i arbejdslivet, således at hun kunne indgå på lige fod med øvrige ansatte og opleve at lykkedes med arbejdsopgaver. Også Kim beskriver, at han oplever at turde tale med sin nuværende leder, hvis der er problemer. Kim fortæller, at det er hans oplevelse at: ”Min nuværende leder

har i hvert fald fuld tiltro til, at jeg gør mit arbejde” (p. 9, l. 14), og udtrykker ligeledes i den forbindelse, at lederens tiltro, tillid og støtte har en positiv effekt på hans arbejde og oplevelse af at være medarbejder på arbejdspladsen.

På baggrund af det analytiske arbejde ift. den indsamlede empiri fra interviewene med Tina, Pia, Niels og Kim tegner der sig på tværs af disse et mønster om oplevelsen af lederens rolle som understøttende for oplevelsen af at kunne trives på arbejdspladsen. Ud fra informanternes beskrivelser forstår vi, at en understøttende ledelse således kan have betydning for oplevelsen af at blive mødt og rummet på arbejdspladsen samt for muligheden for at kunne være en vedvarende del af arbejdspladsen.

Mangel på understøttende ledelse

I det fremtrædende mønster i analysen omhandlende ledelsens rolle har vi, foruden foregående afsnit om lederen som understøttende, ligeledes fundet potentielle negative konsekvenser, som lederens rolle kan have for individets oplevelse af at indgå på arbejdspladsen, såfremt denne ikke opleves som understøttende. De informanter som optræder i dette afsnit, Kim, Niels og Pia, har ligeledes i det foregående afsnit bidraget med beretninger om en understøttende ledelse. Dette skyldes, at disse informanter inddrager beskrivelser af oplevelser fra flere arbejdspladser og/eller ledere i deres interview. Det er således nogle andre arbejdspladser eller ledere, som der i følgende henvises til end i foregående afsnit.

Kim beskriver at have oplevet et lederskifte på sin arbejdsplads, og at han med sin tidligere leder oplevede, at denne fortalte øvrige kollegaer om Kims Aspergers-diagnose uden aftale med ham herom. Kim beskriver:

(. . .) men så chefen der også lige informerede i hvert fald en 6-7-8 kollegaer, der var på det givne sted om at ”amen det var da også så rart at få ansat én, som netop også kunne sætte sig rigtig ind i det, som eleverne også døjer med. Som netop har Aspergers”. (p. 3, l. 10)

Kim bliver på et senere tidspunkt bekendt hermed og beskriver om sin oplevelse: ”det var ret ubehageligt at finde ud af, for jeg fandt først ud af det et år efter” (p. 3, l. 12). På trods af oplevelsen af ubehag beskriver Kim, at han ikke blev så

overrasket over lederens tilgang i arbejdet, og at lederen kunne finde på at dele privat information uden tilladelse. Kim beskriver bl.a. følgende om oplevelsen:

Altså jeg var ikke umådeligt overrasket, fordi hun var ikke en (fnyser) den mest dygtige chef, kan man sige. Men man var selvfølgelig noget irriteret fordi... man kan sige, hun har truffet rigtig mange dårligt valg hen over den tid, som jeg har haft hende som leder. Og har også været meget spekulativ og manipulerende. Uden tvivl. I forhold til de valg som hun oftest set har truffet. Så det gav jo ikke rigtig så meget anledning til, at man var særlig begejstret eller følte, at man havde en rigtig kompetent leder, som rent faktisk gjorde sit arbejde eller som ville sine medarbejdere det bedste. (p. 3, l. 21)

Lederen beskrives af Kim som værende manipulerende og spekulativ, samtidigt med at relationen imellem dem har lidt et tillidsbrud ved delingen af den private information. Der hentydes i Kim beskrivelser til, at der ikke er tale om et enkeltstående tilfælde med tillidsbruddet, og at Kim ikke har store forventninger til sin leder, hvilket kan indikere en vis utryghed over ikke at kende til, hvor man har sin leder. Derudover beskriver Kim om sin leder at:

(. . .) altså man kunne godt føle lidt, at man bliver overvåget til tider af den tidligere leder, fordi når hun så endelig dukkede op engang imellem, så kunne hun stille spørgsmål til noget, som man egentlig havde i sin kalender, og som man ikke havde drøftet med vedkommende. (p. 9, l. 7)

Som resultat af denne ledelsestilgang, der beskrives ved bl.a. tillidsbrud, manipulation og overvågning, beskriver Kim at opleve, at hans leder ikke er en person, hvor han kan søge støtte og ej heller en relation, som bygger på tillid og tryghed. Dette beskrives som at påvirke Kims mod på at være åben om dine udfordringer og søge sparring ift. individuelle behov i arbejdet.

Niels beskriver erfaringer med ledere, som han forventede i mindre grad vil acceptere ham, hvis de kendte til de behov, som han oplevede i arbejdet. I følgende eksempel beskriver Niels om hans tid på de pågældende high-end restauranter, hvor det har gjort sig gældende:

(. . .) mens jeg arbejdede, fordi jeg havde sat mig et mål om, at jeg gerne selv ville blive en så dygtig kok, som jeg overhovedet kunne blive, jamen så var jeg også bange for at blive fravalgt af de køkkenledere, som jeg nu engang stod under, mens jeg arbejdede i high-end restauranter. Så det var noget, jeg prøvede ligesom at pakke lidt af vejen. (p. 4, l. 42)

Niels beskriver forventninger om, at hans ledere ville fravælge ham, hvis han italesatte sine udfordringer, hvorfor han beskriver at prøve at skjule disse for sine ledere. Beskrivelserne vidner om, at Niels har skjult dele af sig selv, som konsekvens af ikke at opleve en tryk og tillidsfuld relation til sine ledere, hvor de kunne have en åben, tryk og ærlig dialog om individuelle behov i arbejdet. Denne forventede mangel på forståelse og forsøg på at skjule udfordringer, beskriver Niels, bl.a. har haft betydning for, at han udviklede kompenserende strategier, som præsenteret under afsnittet 'Individuelle håndteringsstrategier'. Ligesom Niels beskriver Pia at have oplevet udfordringer ift. den tryk og tillidsfulde relation til sin leder på arbejdspladsen, der også fik hende til at tilbageholde information om sig selv. I følgende eksempel fortæller Pia om hendes oplevelser med en leder, der var uforstående overfor psykiske funktionsnedsættelser:

Han (lederen) var sådan, at han kunne ikke rigtig forstå folk, der ikke kunne tage sig sammen til at komme afsted eller komme op om morgenen for eksempel. Og jeg var bare sådan, at det er sådan lidt træls at sidde og høre på. Også det her med sådan, han kunne ikke forstå folk, der var for stressede til at arbejde eller ikke kunne overskue at gå ned og handle eller sådan et eller andet (. . .) det har da været ubehageligt at sidde og høre på, synes jeg. Og det er ikke lige et sted / eller sådan et tidspunkt, hvor man har lyst til at sige "Jamen det er egentlig sådan jeg har det". (p. 9, l. 12)

Pia beskriver om sin leder, at han ikke havde meget forståelse for de vanskeligheder, mennesker med psykiske lidelser kan opleve. I situationer, hvor lederen ytrede disse holdninger, beskriver Pia, at hun var ukomfortabel, og at hun fandt det træls at høre på. På trods af dette valgte Pia ikke at italesætte dette forhold eller egne udfordringer. Det er os iøjnefaldende, at Pia ikke reagerede på dette ubehag, og hendes beskrivelser kan tyde på, at relationen mellem lederen og Pia ikke var tryk i en sådan grad, at Pia turde italesætte sine udfordringer.

Kim, Niels og Pia bidrager, ved foregående beskriver af oplevelser med deres ledelser, til at forstå, at mangel på oplevelsen af en understøttende ledelse kan skabe utryghed hos individet samt påvirke muligheden for åben dialog om individuelle behov og udfordringer, hvilket, som beskrevet i foregående afsnit, kan have betydning for at individets mulighed for at forblive og trives på arbejdspladsen.

Det kollegiale arbejdsfællesskab

På baggrund af den udførte analyse i nærværende speciale er der fundet mønstre på tværs af informanternes beskrivelser, som lægger sig til oplevelsen af at indgå i det kollegiale. Disse mønstre præsenteres under hovedtematikken 'Det kollegiale arbejdsfællesskab' og inkluderer både vellykkede og udfordrende aspekter ved kollegiale arbejdsfællesskaber. Afsnittet er opdelt i følgende undertematikker: 'Den gode kollegiale kulturs karakteristika', 'Faglig forskellighed som styrke' og 'Det udfordrede arbejdsfællesskab'. Alle fem informanter italesætter oplevelser med kollegaer, og det er særligt disse ift. deres betydning for oplevelsen af at indgå på arbejdspladsen, vi vil præsentere i følgende. Dog er det fravalgt at medtage beskrivelser fra Pia i den udførte analyse, da de kollegaer, som hun indgik i team med, alene var hendes to ledere. Det er valgt fra vores side i stedet at lade denne relation træde frem under det tidligere afsnit 'Ledelsens rolle'.

Den gode kollegiale kulturs karakteristika

I informanternes beretninger om den kollegiale kultur på deres arbejdsplads kredser særligt Tina, Kim og Niels om beskriver af oplevelser med en anerkende -, støttende - og omsorgsfuld kultur og dennes betydning for oplevelsen at føle sig som en ligeværdig del af arbejdspladsen. Dette præsenteres nærmere i følgende.

Tina indgår på sin arbejdsplads i et fast team, som mødes samlet 30 minutter som opstart på hver vagt. Foruden dette fællesmøde beskriver hun, at de har mulighed for at kommunikere med hinanden løbende i arbejdstiden bl.a. over telefon. Tina beskriver, at hun oplever, at man internt i teamet er opmærksomme på hinanden og opsøgende. Hun beskriver bl.a. om det kollegiale:

Vi rækker ud, (. . .) jeg synes også, at vi er gode til lige at være sådan "Hey du virker lidt stresset" eller "Er der noget, som går dig på?". Så jeg synes, at vi helt generelt er omsorgsfulde overfor hinanden og tætte, og vi kan

også tit mærke ting på hinanden, før man måske selv indser det. (p. 3, l. 32)

Omgangstonen i teamet beskrives af Tina som omsorgsfuld, hvor man er opmærksom og sanser ting hos hinanden, før den enkelte potentielt selv bliver opmærksom herpå. Ydermere tør man være opsøgende og sige til, hvis man lægger mærke til, at en kollega opfører sig anderledes end normalt. Udover at Tina beskriver det opsøgende element som karakteristisk for kulturen på arbejdspladsen, beskriver hun ligeledes, at de internt søger støtte hos hinanden og tør bede om hjælp. Tina beskriver i følgende en situation, hvor hun selv har gjort sig erfaringer med at bede om hjælp og i den forbindelse har oplevet støtte:

Der ringede jeg simpelthen og sagde (. . .), hvis jeg ender med at skulle ned til den her borger, så vil jeg have dig med, altså så skal vi være to, jeg går ikke selv ind til en der måske er aktuelt, akut selvmordstruet. For jeg ved ikke, når jeg ikke kender borgeren, så kan jeg heller ikke vide, om vedkommende kan finde på at være udadreagerende. Og der var assistenten også bare sådan ”Selvfølgelig”, hun ville heller ikke selv gå ind til det. Så der var bare slet ikke noget, så måtte vi bare finde et tidspunkt, hvor vi begge to kunne. (p. 4, l. 25)

Episoden Tina fortæller om, beskriver hendes oplevelse af, at hvis en given opgave kræver støtte fra en kollega, så er det hendes oplevelse, at der i teamet er rum for at kunne bede om hjælp, og at man i den forbindelse bliver mødt af støtte fra sine kollegaer. Ligesom Tina beskriver Niels oplevelser fra arbejdet på caféen med en kollegial kultur, der var karakteriseret ved, at man var opmærksom og opsøgende på hinanden. Han beskriver:

Så man lagde hurtigt mærke til, nå, men hun virker det egentlig som om, hun har en dårlig dag, eller hun er lidt mere stille end normalt, så er det naturligt meget at prikke til hinanden og så lige spørge ad. ”Er det, er du okay i dag?” eller ”Skal du have en ekstra hånd?”. (. . .) Jeg oplevede det også (. . .) det der med okay altså, de her kollegaer de bekymrer sig faktisk om, hvordan jeg har det både mentalt, fysisk og other ways. (p. 16, l. 29)

Det er fremtrædende i Niels' beskrivelse, at han oplevede en opsøgende adfærd internt blandt kollegaerne, som havde en positiv betydning for hans oplevelse af at indgå på arbejdspladsen. Niels laver i interviewet en sondring om, at han ift. kollegaerne på caféen oplevede, at de så hinanden som mennesker og ikke blot som arbejdskraft. Denne opmærksomhed på at se hinanden som mennesker, beskriver Niels, har betydning for hans oplevelse af velbefindende på arbejdspladsen.

Lignende Tinas beskrivelser af oplevelser med at kunne række ud efter hjælp blandt sine kollegaer, beskriver Kim om det kollegiale på sin arbejdsplads, at han oplever at kunne bede sine kollegaer om hjælp. Kim beskriver, at han særligt oplever vanskeligheder i arbejdet ved at skulle håndtere elever, som er "emotionelt forstyrrede" (p. 13, l. 15), da deres uforudsigelige adfærd udfordrer ham. Han fortæller selv om denne udfordring:

De emotionelt forstyrrede, (. . .), altså en elev for eksempel kunne gå fra at have det okay og virke smilende og virke glad til lige pludselig bare at græde og være utrøstelig. Fordi det i mit hoved, det er sådan noget, hvor den tilkobling, jeg kan ikke rigtig gøre det, fordi det går for hurtigt. Der er ikke nogen tegn på noget. Hvor det er, at det er de så også, altså det var noget, jeg var gået til dem (kollegaerne) med, at det var en ting som jeg især havde det ret svært ved. (p. 13, l. 15)

Kim beskriver en åbenhed om og opmærksom på, hvad der udfordrer og vanskeliggør arbejdet for ham. Han beskriver, at: "det var noget, jeg var gået til dem (kollegaer) med", hvor hans kollegaer beskrives, som nogle han oplever at turde dele sin udfordring med og bede om hjælp hos. Kim beskriver at opleve, at når han rækker ud til sine kollegaer, bliver han mødt og støttet i en sådan grad, at det bliver muligt for ham at varetage arbejdet og således være en del af arbejdspladsen på længere sigt.

Niels reflekterer i interviewet over kulturforskellene på de arbejdspladser, som han har været en del af. Han beskriver, at der på arbejdet på high-end restauranterne var en forventning om, at man løste opgaverne selv uden at bede om hjælp, hvor der på caféen var en langt mere åben tilgang til, at man kunne spørge om hjælp, hvis man fandt det nødvendigt. Niels beskriver herom:

(. . .) netop i high-end restauranter der kunne man godt mærke, jamen, der forventedes det meget, at man tog sig af hver sin station, og man tog sig hver sin arbejdsopgave, hvor måske i/ i cafeen, der var der måske den her mentalitet om ”Ved du hvad, jeg har sgu lige svært ved at overkomme den her arbejdsopgave. Kan du ikke lige komme og hjælpe mig her engang?”. Det kunne man selvfølgelig også i de andre arbejdspladser, men måske ikke i samme grad, men jeg tror godt man ku’, ja det ved jeg ikke. Føle sig ikke, måske ikke decideret svag eller udsat, men måske føle, at det er bedre, hvis jeg klarer mig selv i stedet for at spørge om hjælp fra de andre.
(p. 16, l. 7)

Niels skildrer her en oplevelse af at have indgået i kollegiale kulturer, hvor det at bede om hjælp associeres til noget nær at være svag eller udsat. Vi finder dette interessant, da det belyser modpolen til Tina og Kims beskrivelser af kulturer, hvor man tør bede om hjælp. Niels’ beskrivelser af oplevelser fra high-end restauranterne får således karakter af at belyse, hvorledes oplevelsen af forventet støtte og tillid blandt kollegaerne kan bidrage positivt til oplevelsen af at indgå på og være en del af arbejdspladsen.

Der former sig således på tværs af Tina, Kim og Niels’ beskrivelser et mønster om oplevelsen af den gode kollegiale kulturs karakteristika, nemlig som indbefattende oplevelsen af forventet støtte fra kollegaer, hvis man rækker ud efter hjælp samt støttende og opsøgende adfærd på den enkelte kollega. Ud fra informanternes beretninger formoder vi, at dette karakteristika ved den gode kollegiale kultur kan have betydning for oplevelsen af at føle sig som en ligeværdig del af arbejdspladsen.

Faglig forskellighed som styrke

Tina, Niels og Siv beskriver oplevelser med, at man internt i kollegagruppen på skift positioneres og opleves som en slags ekspert, samt dettes betydning for både udvikling af læringsrum på arbejdspladsen, og dét at blive oplevet som en ligeværdig kollega på arbejdspladsen. Denne tematik præsenteres i følgende.

Da Tina bliver ansat på sin arbejdsplads, er hun netop blevet uddannet sygeplejerske. Inden opstart på arbejdet beskriver Tina, at hun er bange for, hvorvidt hun havde noget at byde ind med fagligt i det kollegiale arbejdsfællesskab. I citatet

nedenfor beskriver Tina hendes tanker herom, samt hvordan hendes oplevelse med kollegial faglig sparring udspiller sig på arbejdspladsen:

Jeg var jo rigtig bange for, at jeg netop ikke kunne give noget som helst til dem (kollegaerne), fordi jeg kom som nyuddannet, og de alle sammen har mega meget erfaring. (. . .). Det, jeg giver til dem i godt kollegaskab og IT-hjælp og også sparring på måske meget af det psykiatriske, der giver de mig rigtig meget både ift. generel erfaring men også sådan på specifikke områder, hvor jeg har nul erfaring. (p. 7, l. 20)

Tina beskriver oplevelsen af at have ændret sin forståelse af og blik for, hvad hun selv har mulighed for at bidrage med fagligt til hendes kollegaer. Inden hun startede op på arbejdspladsen, beskriver hun en oplevelse af at være ”rigtig bange for, at jeg netop ikke kunne give noget som helst til dem (kollegaerne)”, hvorimod hun løbende på arbejdspladsen udvikler blik for de værdifulde bidrag, hun har. Ligeledes belyser hun ved sine beskrivelser, at kollegaerne på arbejdspladsen har et godt indbyrdes forhold, hvor alle byder ind med, hvad de kan. Vi bliver optagede af, at det i Tinas beskrivelser fremstår, at det er vigtigt at føle, at man har betydning og kan bidrage med faglige indspark, og at det på den måde kan fremstå som et karakteristikum af den gode kollegiale kultur.

Tinas beskrivelser af en kollegial kultur, hvor man har øje for, at hver enkelt bidrager med noget særligt ind i det faglige fællesskab, har sammenfald med Niels’ oplevelser fra hans arbejde på caféen. Han italesætter, hvordan forskellige faglige kompetencer og færdigheder anses i et positivt lys:

Den der accept af jamen vi er sgu alle sammen egentlig forskellige (. . .), og vi byder alle sammen ind med noget forskelligt, så det handler om at tage det bedste for hver fra, fra det, som vi hver især har at byde ind med og så sige jamen så kan vi supplere hinanden på, på de svage punkter vi også har hver især (. . .). Det er svært at være god til alt, kan man sige, men vi har hver især nogle styrker og nogle svagheder på den måde. Der kan vi ligesom dække hinandens svagheder ved at bruge hinandens styrker, kan man sige. (p. 15, l. 15)

Niels beskriver, hvordan han oplevede, at den kollegiale kultur på arbejdspladsen involverede en gensidig accept og forståelse af forskellighed, samtidigt med at han ved citatet om at ”dække hinandens svagheder ved at bruge hinandens styrker” beskriver, hvordan den enkeltes bidrag ansås som værdifulde, vigtige og nødvendige for at løse arbejdsopgaverne. Faglig forskellig blandt kollegaer kan således anses som en styrke ift. at lykkedes med arbejdsopgaverne jf. Niels’ beskrivelser.

Siv er endnu ikke færdiguddannet og har deraf endnu faglige grundkompetencer, som skal udvikles. Hun beskriver at opleve på sin arbejdsplads, at kollegaerne er understøttende for, at hun kan lære nyt. Bl.a. fortæller hun:

Jamen jeg får jo tit at vide af mine kollegaer, sådan hvis jeg skal lave et skøde, så hende der lærer mig op, hun er sådan: ”Prøv lige selv først og så kigger vi på den sammen” og så sidder jeg og kigger på den, og så komme hun over, og så er hun konstruktiv sådan ift., hvad det er jeg skal gøre bedre. Og de (kollegaerne) har generelt været meget gode til at sige til mig fra start af, at du er her for at lære, og du kan ikke alt for start af (. . .). Så tag det stille og roligt, og så lærer du det ved at have det i hænderne. Og så har de bare givet mig lov til at have det rigtig meget i hænderne, altså ja sådan sagt ”prøv så ser vi, det går alt”. (p. 8, l. 25)

På arbejdspladsen beskriver Siv, at hun opmuntres til at prøve noget af først selv, også kan hun derefter få hjælp og sparring herpå fra sine kollegaer. Siv beskriver et trygt læringsrum, hvor hun oplever, at der er plads til at prøve af, og hvor hun tør fejle i processen med formodningen om, at hendes kollegaer vil møde hende med sparring, konstruktiv feedback og hjælp. Den faglighed, som er eksisterende på arbejdspladsen, fremstår som en katalysator for videre kompetenceudvikling i Sivs beskrivelser samt formodentlig også hos de øvrige kollegaer og er således at anskue som en styrke for arbejdspladsen generelt.

Tina, Niels og Siv belyser med hver deres beskrivelser af oplevelser, hvordan en del af at forstå, hvad der kan være medskabende til oplevelsen af at være en aktiv del af og trives på arbejdspladsen. Ved deres beskrivelser er en god kollegial kultur karakteriseret ved, at faglig forskellighed anses som en styrke. Dét at anerkende, at man som medarbejder har forskellige individuelle styrker og svagheder anses heri

som grobund for at kunne lære nyt i fællesskab, frem for at den enkelte skal være nervøs eller bange for ikke at kunne slå til.

Det udfordrede arbejdsfællesskab

I forbindelse med gennemgangen af interviewene var det fremtrædende, at særligt Niels beskriver det udfordrede arbejdsfællesskab, da han arbejdede på high-end restauranter. Niels beskriver, at det kollegiale sammenhold var afgørende for, at de lykkedes med deres arbejdsopgaver, hvilket skabte et arbejdsfællesskab på godt og ondt. Niels beskriver, at de på arbejdspladsen var meget afhængige af hinandens præstationer, og at de andre ville kunne mærke det med det samme, hvis én manglede eller ikke udførte sit arbejde ordentligt. Niels beskriver yderligere arbejdsfællesskabet som effektivt og kontant, hvor kommunikationen var præget af en hård tone, som han beretter om i følgende:

(. . .) køkkenchef som står og råber og skriger af dig, og som ikke kan finde ud af, hvordan tonen skal være i køkkenet. Du har også nogle gange medkokke som jamen også rydder op i den hele tiden, og og man kan også godt selv komme til det punkt, hvor man bliver skubbet så langt ud måske, at man godt kan fornemme, jamen hvor man føler sig så meget i afmagt, at man begynder også selv at ryge op i det røde felt og råbe og skrike. (p. 6, l. 4)

Niels beskriver her et arbejdsfællesskab, som var præget af følelsesmæssige udsving, hvor stemningen ahang meget af, hvordan de lykkedes med at løse deres arbejdsopgaver, hvor de kunne komme så langt ud, at de råbte ad hinanden internt i køkkenet. Derudover beskriver han, at der var en usagt kultur for, at man hellere løste sine arbejdsopgaver selv frem for at spørge om hjælp, som også præsenteret i afsnittet 'Den gode kollegiale kulturs karakteristika'. Dette står i kontrast til Niels' arbejde på caféen og hans nuværende arbejde i IT-branchen, hvor dét at spørge om hjælp er en naturlig del af arbejdet. På trods af at Niels beskriver, at det er et arbejdsfællesskab, som kunne være præget af en hård tone, og hvor det kunne være bedst, hvis man ikke spurgte om hjælp, men løser opgaverne selv, så beskriver Niels samtidigt, at han oplevede en helt unik følelse, når de lykkedes i det presset arbejdsmiljø på high-end restauranter:

Det er en utrolig svær følelse at forklare for nogle, der ikke har stået i køkkenet, men den følelse af at have kommet igennem en service, hvor at man måske ikke havde forventet, at man ville komme igennem den. Men så alligevel at stå på den anden side og tænke ”ved du hvad, vi klarede sku” selvom der var tre syge, og der kom 800 mennesker for mange i aften eller et eller andet. Den følelse, altså den sejrsmfølelse man står med som, som kollegaer, men som team, som hold det er der, man måske godt kan føle ”nå, okay, nu forstår jeg, hvad det er, de mener med, at vi er en familie på den her arbejdsplads”. (p. 6, l. 36)

Niels beskriver her, at dét, at de i køkkenet sammen kan klare arbejdsopgaverne på trods af udfordringer i arbejdet, giver ham en sejrsmfølelse på arbejdspladsen som kollegaer, team og hold. Hertil beskriver han, at han oplever kollegaerne som en familie på arbejdspladsen. Niels beskriver dog senere, at der godt kunne gå en hel dag, hvor han ikke rigtig talte med sine kollegaer på high-end restauranterne, og at det i høj grad var af arbejdsrelaterede årsager frem for personlige, når de indgik i dialog med hinanden f.eks. ift. planlægning af maden. Niels beskriver, at når han ser tilbage på arbejdsfællesskabet, så kan det ses som både en velsignelse men også en forbandelse, hvilket udtrykkes i følgende:

(. . .) sådan set i bakspejlet, når jeg kigger tilbage at, at køkkenet det måske har været, jamen det har både været en en velsignelse, men det har også været lidt en, en forbandelse at sige jamen ok, jeg behøver egentlig ikke sige særlig meget, så jeg kunne måske godt gå otte timer og bare sige absolut ingenting, men det har måske også, måske lidt skadet, lidt min fremgang i at blive bedre til at håndtere det der med at være sammen med mennesker et eller andet sted, så det har måske nok både været, det har nok været lidt sådan en dobbeltægget sværd et eller andet sted. (p. 7, l. 22)

På den ene side beskriver Niels, at han dengang trivedes under den mere upersonlige og distancerede tilgang, som der kunne være på high-end restauranterne. Modsat synes han dog at give udtryk for, at han rent personligt ikke har oplevet det som fremmede for sin udvikling, og at han heller ikke havde overskud til at deltage i det sociale med sine kollegaer, som er beskrevet under afsnittet ‘Individuelle håndteringsstrategier’. Niels beskriver, at det for ham på sin nuværende arbejdsplads i IT-

branchen ikke er nødvendigt at trække sig fra det sociale, da han oplever mere overskud og herved mulighed for en større personlig udvikling, hvilket står i kontrast til hans beskrivelser fra high-end restauranterne.

Ud fra Niels' beskrivelser er arbejdsfællesskabet ikke at forstå som enten/eller. At kunne løse opgaverne sammen på high-end restauranterne under meget pressede forhold, beskriver Niels, gav en oplevelse af et arbejdsfællesskab. Dette arbejdsfællesskab omtaler Niels som en familie og et hold, der kunne klare noget sammen mod alle forventninger, hvilket han beskriver som givende en sejrsfølelse. Samtidig var det dog ikke omkostningsfrit for Niels at være i dette arbejdsfællesskab, hvor der ikke er plads til fejl og til at spørge om hjælp, hvilket medførte, som tidligere beskrevet, at han må stoppe sit arbejde på high-end restauranterne, da arbejdet havde for store omkostninger for ham.

På baggrund af Niels' beskrivelser bliver det fremtrædende, at det udfordrede arbejdsfællesskab kan være en kompleks størrelse. På trods af man som arbejdsplads kan lykkedes med arbejdsopgaverne og opleve en fællesskabsfølelse i kraft af disse fælles præstationer, er det ikke ensbetydende med, at den enkelte medarbejder oplever, at der er plads til individuelle behov og udvikling.

Diskussion

Formålet med nærværende speciale var at undersøge forskningsspørgsmålet:

Hvorledes oplever medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser inklusion på deres arbejdsplads i en dansk kontekst?

I Introduktionsafsnittet var der særligt seks tematikker, som var fremtrædende på baggrund af specialets litteraturreview. Disse er, som tidligere beskrevet: 1) Oplevelsen af tryghed, 2) Oplevelsen af støtte, 3) Stigmatisering, 4) Oplevelsen af medarbejderinddragelse og -kontrol i arbejdet, 5) Ledelsestilgang, og 6) Udbredelse af viden om den psykiske funktionsnedsættelse på arbejdspladsen. De oplistede tematikker tager da sit afsæt i forskning, som hovedsageligt ikke er udført i Danmark eller i en kontekst med de samfundsværdier og -normer, der tilknytter sig hertil, hvilket kan medføre risiko for at miste blik for kulturelle forskelle nationer imellem. Ligeledes er der i den nuværende forskning kun i ringe omfang udført undersøgelser, som søger at

forstå fænomenet ud fra det individuelle perspektiv med en hermeneutisk-fænomenologisk tilgang, hvor subjektive oplevelser undersøges. Vi har således fundet det værdifuldt og relevant at undersøge og udvikle viden om, hvordan medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever inklusion på deres arbejdsplads i en dansk kontekst ud fra et fænomenologisk-hermeneutisk førstepersonsperspektiv for at blive klogere på området, der potentielt ville kunne have både personlige -, sociale - og økonomiske konsekvenser, såfremt den enkelte medarbejder med psykiske funktionsnedsættelser ikke oplever inklusion på arbejdspladsen.

Specialets undersøgelsesdesign har inkluderet afholdelse af fem individuelle semistrukturerede interviews. Efterfølgende er den indsamlede empiri herfra blevet analyseret ud fra IPA, hvorfra særligt fire tematikker er fremtrædende ift. at have indflydelse på oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser på danske arbejdspladser. Disse er 1) Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r), 2) Et (u)tilpasset arbejdsliv, 3) Ledelsens rolle og 4) Det kollegiale arbejdsfællesskab. Fund relateret til hver tematik udfoldes i nedenstående.

Informanterne i nærværende undersøgelse belyser, at tilkendegivelsen både kan anses for at kunne involvere risici og muligheder. Ift. risici peger undersøgelsens resultater på, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelse både kan opleve og have en forventning om at opleve stigmatisering på baggrund heraf, hvilket kan påvirke oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen. Modsat indeholder specialets undersøgelse ligeledes fund, som beskriver de benævnte muligheder ved tilkendegivelsen af diagnosen, der særligt inkluderer muligheden for i højere grad at få tilpasset arbejdslivet til den enkeltes behov, som ligeledes ud fra informanternes beskrivelser kan anses for at påvirke oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen. Det er således fremtrædende, på baggrund af den indsamlede empiri og det analytiske arbejde, at tilkendegivelse af diagnoser kan anses for et forhold, der har betydning for oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen; om end det er et tvetydigt resultat.

Undersøgelsens resultater peger på, at særligt arbejdets form og struktur samt individuelle aftaler tilpasset den enkelte kan have positiv betydning for oplevelsen af at indgå på arbejdspladsen. Samtidig rummer undersøgelsen ligeledes fund, som bevidner, at mangel på disse tilpasninger kan bidrage til, at den enkelte kan udvikle håndteringsstrategier. Disse håndteringsstrategier medfører yderligere belastninger for

den enkelte og kan i yderste konsekvens medføre, at individet må forlade arbejdspladsen, hvis det er tilstrækkeligt belastet. Resultaterne fra undersøgelsen peger således på, at et tilpasset arbejdsliv eller mangel herpå ift. den enkelte medarbejders behov, ligeledes er en fremtrædende tematik, som har betydning for oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen.

Flere af undersøgelsens informanter beskriver en oplevelse af at være blevet støttet af deres ledelse, og at dette har været medskabende til deres oplevelse af at blive mødt og rummet på arbejdspladsen samt for muligheden for at kunne være en vedvarende del af arbejdspladsen. Som benævnt peger undersøgelsens resultater ligeledes på, at der kan være potentielle negative konsekvenser, såfremt ledelsen ikke opleves som understøttende, hvilket kan have betydning for individets oplevelse af at indgå på arbejdspladsen, da mangel på oplevelsen af understøttende ledelse kan skabe utryghed og påvirke muligheden for åben dialog om individuelle behov og udfordringer. Dette kan, som anslået i tidligere fund, have betydning for, hvorvidt individet oplever at kunne blive og trives på arbejdspladsen. Undersøgelsens resultater, som relaterer sig til ledelsens rolle, peger således på, at ledelsen har betydning for medarbejderens oplevelse af inklusion på arbejdspladsen.

Undersøgelsens resultater peger yderligere på, at oplevelsen af forventet støtte fra kollegaer, hvis man rækker ud efter hjælp samt støttende og opsøgende adfærd på den enkelte kollega, kan have betydning for individets oplevelse af at føle sig som en ligeværdig del af det kollegiale arbejdsfællesskab. Ligeledes fremtræder det, at oplevelsen af at kunne bidrage fagligt ind i arbejdsfællesskabet og sikring af læringsrum på arbejdspladsen har betydning herfor. Lig undersøgelsens resultater, som peger på, at det kollegiale arbejdsfællesskab kan være at anse for en beskyttende og befordrende faktor for oplevelsen af inklusion, rummer undersøgelsen ligeledes fund, som beskriver, at mangel på støtte og anerkendelse i det kollegiale arbejdsfællesskab i yderste konsekvens kan medføre, at individet kan opleve mistrivsel og/eller må trække sig fra arbejdspladsen. Det støttende og anerkendende kollegiale arbejdsfællesskab er således at forstå, på baggrund af undersøgelsens resultater, som betydningsfuld for medarbejderens oplevelse af inklusion på arbejdspladsen.

Samlet set bidrager specialet med en nuanceret forståelse for, hvordan inklusion kan opleves af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser på det

danske arbejdsmarked. Udover at specialet understøtter eksisterende forskning indenfor området, bidrager nærværende speciale med perspektiver på, hvordan det konkret for den enkelte kan opleves at blive inkluderet på en arbejdsplads, hvor det ikke blot synes at have økonomisk betydning, men også personlig værdi for den enkeltes selvfølelse i at blive set og anerkendt både som medarbejder og menneske af kollegaer og ledelse. På tværs af de fire centrale tematikker, som præsenteret i Resultatafsnittet, udledes tryghed som en fællesnævner. Oplevelsen af tryghed knytter sig både til det kollegiale og relationen til ledelsen. Medarbejderen kan som følge af tryghed opleve at turde tale åbent om individuelle udfordringer, der kan skabe afsæt for tilpasninger i arbejdslivet. Ligeledes er oplevelsen af tryghed at anse for et væsentligt forhold ift. at imødekomme potentielle fordomme og stigmatisering på arbejdspladsen. Undersøgelsens resultater peger yderligere på, at mangelfuld oplevelse af inklusion kan bevirke, at den enkelte medarbejder kan udvikle individuelle håndteringsstrategier, som kan have tilknyttet negative konsekvenser.

Undersøgelsens resultater vil blive diskuteret og udfoldet i de følgende afsnit. Først sammenholdes specialets resultater med tidligere forskning, hvor der diskuteres sammenfald og forskelle. Herunder inddrages både litteratur fra specialets litteraturreview samt ny litteratur i forsøget på at udvikle en dybere forståelse for specialets resultater. Derefter diskuteres specialets begrænsninger og anvendelighed. Denne diskussion omhandler særligt et reflekteret kritisk blik på undersøgelsens metode samt kvalitetskriterier for kvalitativ forskning.

Specialets resultater og tidligere forskning

Formålet med nærværende speciale var, som benævnt, at undersøge hvordan medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever inklusion på deres arbejdsplads i en dansk kontekst ud fra et fænomenologisk-hermeneutisk første-personsperspektiv. I nærværende diskussion diskuteres sammenfald og forskelle ift. specialets fund sammenholdt med eksisterende litteratur på området. Herunder inddrages både litteratur fra specialets litteraturreview samt ny litteratur i forsøget på at udvikle en dybere forståelse for specialets resultater. Ydermere diskuteres to centrale fremtrædende tematikker på baggrund af specialets resultater, nemlig barrierer for oplevelsen af inklusion samt trygheds betydning for oplevelsen heraf. I disse selvstændige diskussioner inddrages ny litteratur i form af hhv. Goffman (1963/2010) teori om *stigma* og Edmondson (1999) teori om *psykologisk tryghed*.

Sammenfald og forskelle ift. eksisterende forskning

Inklusion af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser i arbejdslivet er blevet undersøgt af flere som præsenteret i specialets litteratureview i Introduktionsafsnittet. Der kan anses og diskuteres både sammenfald og forskelle mellem nærværende speciales resultater og eksisterende forskning på området. Dette vil blive diskuteret i følgende, og der vil løbende blive inddraget refleksioner tilknyttet fremtidig forskning på området.

Specialets resultater rummer perspektiver på forskellige overvejelser, medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan gøre sig ift. tilkendegivelse af deres diagnose(r) på arbejdspladsen. Dette forskningsområde er ligeledes belyst i litteraturen. Et fremtrædende mønster i specialets resultater, i relation til tilkendegivelse af diagnose(r), er, at der forventes positive konsekvenser herved bl.a. i form af muligheder for tiltag, som kan medføre en større oplevelse af, at arbejdslivet tilpasses individet. Dette er beskrevet på i Resultatafsnittet under 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)'. Samtidigt rummer specialets resultater ligeså et mønster, i relation til tilkendegivelse af diagnose(r), hvor de forventede negative konsekvenser overskygger de forventede positive konsekvenser. Som præsenteret i Resultatafsnittet er det bl.a. frykten for at blive fyret på baggrund heraf. Nævnte fund vidner om, at der udføres en individuel vurdering af, hvorvidt de potentielle positive konsekvenser, som tilkendegivelsen kan give, vægter højere end de potentielle negative. På tværs af undersøgelsens resultater er det således fremtrædende, at der til den potentielle tilkendegivelse af diagnose(r), lægger sig en række overvejelser af både negativ og positiv karakter.

Specialets fund, ift. overvejelser omkring tilkendegivelse og den vurdering der kan finde sted ift. afvejningen af positive kontra negative konsekvenser, understøtter tidligere forskning på området (Hastuti & Timming, 2021 ; Baldwin et al., 2023 ; Thisted et al., 2017). Hastuti og Timming (2021) peger på baggrund af deres review på, at der i valget om tilkendegivelse er to steps: præ-tilkendegivelse og post-tilkendegivelse. Ved præ-tilkendegivelse beregner og vurderer individet ud fra individuelle forhold, f.eks. egen oplevelse af stigma, og eksterne forhold, som organisatorisk støtte og tilbud om hjælp, om de positive konsekvenser vil vægte højere end de negative konsekvenser ved at tilkendegive sin diagnose. Post-tilkendegivelsen er, hvor individet på den ene side risikerer at opleve de negative konsekvenser, som kan være at

blive mødt med stigmatisering, fordomme og diskrimination. På den anden side kan individet ved tilkendegivelsen også opleve at blive mødt positivt med forståelse f.eks. ved at få tilbudt støtteprogrammer gennem arbejdspladsen. Specialets fund er således tilsvarende eksisterende forskning på dette område, og sammenfaldet bestyrker både specialets egne og eksisterende forsknings fund herved. Konteksten for disse overvejelser, som den enkelte medarbejder kan gøre sig, anses på baggrund heraf som mindre definerende herfor, idet Hastuti og Timming (2021) review hovedsageligt benyttede forskningsartikler fra USA ($N=21$). Derudover medtog de forskningsartikler fra Storbritannien ($N=10$), Canada ($N=10$), Australien ($N=8$), Tyskland ($N=4$), Holland ($N=1$) og Sverige ($N=1$). Der er således tale om en forholdsvis bred vifte af kontekster, som studierne er udført indenfor og med sammenfaldende resultater på trods.

Specialets resultater indikerer, at nogle diagnoser kan være sværere at tilkendegive og således dele med sine kollegaer og ledelse end andre, som præsenteret i Resultatafsnittet 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)'. Dette fund rummer perspektiv på, at der kan være en vis skelnen mellem forskellige diagnoser ift., hvilket forventet stigma mm. der kan være tilknyttet. Der er kongruens mellem specialets fund og tidligere forskning af White og kollegaer (2023), som i deres studie beskriver, at medarbejdere med svære psykiske lidelser kan opleve at være under et vis krydspres, hvor de på den ene side kan have behov for strukturelle tilpasninger i arbejdslivet ift. de udfordringer, som de oplever, hvilket tilkendegivelse af diagnosen kan skabe grundlag for, men modsat kan den enkelte medarbejder være bange for stigmatisering, der kan medfølge ved tilkendegivelse af specifikke diagnoser. White og kollegaer (2023) fund peger således på, at stigmatiseringen, som individet kan opleve, i højere grad er tilknyttet selve diagnosebetegnelsen og i mindre grad de udfordringer/symptomer, som individet oplever, der har medført diagnosticeringen. Individet kan altså opleve stigmatisering ud fra kollegaers og ledelsens forståelse af selve diagnosen uden blik for, hvordan symptomerne på diagnosen udtrykker sig hos den enkelte. Der kan anses et vis sammenfald mellem specialets præsenterede resultat, om at nogle diagnoser kan være sværere at tilkendegive til sine kollegaer og ledelse end andre, og fund af White og kollegaer (2023). På baggrund af denne overensstemmelse kan der argumenteres for, at nogle diagnoser kan være tilknyttet et stigma, hvorfor disse er mere udfordrende for den enkelte at italesætte og tilkendegive, da det kan være mere omkostningsfuldt end ved andre diagnoser. White og kollegaer (2023) studie er udført

i USA og vores egen undersøgelse i Danmark, hvorfor det ligeledes kan tyde på, at stigmatisering qua diagnosebetegnelser kan forekomme på tværs af kontekster; denne potentielle sondring kommer dog med vis opmærksomhed på, at der generelt er tale om en større diagnosticering af psykiske lidelser i vestlige lande, hvorfor det således findes relevant at undersøge både vestlige og særligt ikke-vestlige lande nærmere inden der anses en generel tendens på tværs af kontekster ud fra præsenterede fund og sammenfald (Kastrup & Ramos, 2006 ; Brinkmann, 2016, p. 105).

Ved afvejningen af potentielle positive og negative konsekvenser er der i specialets undersøgelse et fremtrædende mønster, som præsenteret i Resultatafsnittet 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)', omhandlende oplevelsen af støtte fra det kollegiale og ledelsen, som afgørende for valget om tilkendegivelse. Oplevelsen af støtte og tryghed fra ledelse og kollegaer anses på baggrund af specialets resultater som betydningsfuld for tilkendegivelsen samt for oplevelsen af inklusion, idet tilkendegivelsen kan have betydning for, hvorvidt der kan udarbejdes tilpasninger i arbejdslivet efter den enkeltes behov. Dette fund er i overensstemmelse med tidligere forskning (Gewurtz et al., 2022; Marchand et al., 2013; Hastuti & Timming, 2021 ; Thisted et al., 2017).

Det er ikke alle informanter i specialets undersøgelse, som beskriver, at de oplever støtte fra ledelsen og/eller kollegaer, og dette har i undersøgelsen betydning for, hvorvidt de oplever at kunne tilpasse arbejdet deres behov. Der former sig yderligere et mønster blandt informanterne ift. oplevelsen af støtte, således at de som hhv. tilkendegiver eller ej delvist former sig i to forskellige udviklingsspor, hvor de som tilkendegiver, beskriver at have en forventning til muligheden for at få tilpasset arbejdslivet til individuelle vanskeligheder og behov, modsat de som ikke gør. Specialets resultater, ift. betydningen af oplevet støtte fra kollegaer og ledelse og dets positive betydning for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, har sammenfald med og understøtter Gewurtz og kollegaer (2022)'s studie. I deres studie peger de på, at en arbejdsplads som er relationsfokuseret samt med fleksible og inkluderende arbejdspraksisser har betydning for skabelsen af det trygge arbejdsmiljø, som er understøttende for medarbejdere med psykiske lidelsers oplevelse af inklusion. I deres studie påpeges særligt reaktiv - og proaktiv støtte som betydningsfuld for skabelsen af det trygge arbejdsmiljø. Reaktiv støtte henviser til, at kollegaer og leder responderer, når medarbejderen giver udtryk for et behov, imens proaktiv

støtte beskriver, at der på arbejdspladsen er en kultur, der opfordrer alle til at hjælpe og være opsøgende på hinanden eksempelvis med løbende “check in”. Disse støtteformer kan ligeledes anses i beskrivelserne hos informanterne i specialets undersøgelse, hvor der beskrives, at man tør bede om hjælp med en forventning om at modtage hjælp og støtte, samt beskrivelser af, at man er opmærksom og opsøgende på sine kollegaer. Specialets resultater, ift. betydningen af oplevet støtte fra kollegaer og ledelse og dets positive betydning for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, har således sammenfald med og understøtter eksisterende forskning (Gewurtz et al., 2022).

Som beskrevet i Resultatafsnit ‘Et (u)tilpasset arbejdsliv’, beskriver nogle af specialets informanter at opleve, hvordan deres arbejdsliv ikke tilpasses deres individuelle behov og vanskeligheder. I disse beskrivelser har det været fremtrædende, at oplevelsen af at mangle tid til at fuldføre sine opgaver samt stressende arbejdsmiljøer har været udfordrende arbejdsforhold, som har presset informanterne. Man kan, på baggrund af undersøgelsens resultater, argumentere for, at netop disse forhold kan udfordre oplevelsen af inklusion for medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Hennekam og Descubes (2023) argumenterer ligeledes, på baggrund af deres studie, for, at tidspres og stressende arbejdsmiljøer er vanskeligere for medarbejdere med psykisk funktionsnedsættelse at navigere i. Hennekam og Descubes (2023) argumenter dog blot for, at det er en problemstilling, hvorimod nærværende speciales undersøgelse ydermere bidrager med viden om, hvorledes medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan anses for individuelt at håndtere de udfordringer og belastninger, som de oplever på arbejdspladsen.

Informanternes beskrivelser indikerer, at de kompenserer i arbejdet ift. krav og udfordringer, hvor de yder mere for at imødekomme disse. Derudover kan det anses, hvorledes informanterne håndterer udfordringer i arbejdet ved at trække sig fra de sociale relationer i et forsøg på at benytte al deres energi på det egentlige arbejde. Eksempel herpå er præsenteret i ‘Individuelle håndteringsstrategier’ i Resultatafsnittet. Ydermere fremstår en tendens, hvor undersøgelsens informanter, i forsøget på at håndtere et utilpasset arbejdsliv, ender med at forlade arbejdspladsen som håndtering heraf. Dette forhold, omkring individuelle håndteringsstrategier, er generelt belyst i arbejdspsykologien, om end det ikke er en fremtrædende tematik i litteraturen specifikt omhandlende inklusion af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Der er dog

mindre undtagelser herfra, bl.a. peger Hjarsbech og kollegaer (2015) på, hvordan medarbejdere med symptomer på depression kan udvikle og anvende forskellige strategier til at udholde arbejdet. Disse medarbejdere er dog ikke diagnosticeret med depression og kan således anses som værende i en vis gråzone mellem den almene arbejdspsykologi og forskning tilknyttet inklusion af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. I arbejdspsykologien peger flere studier (Astvik et al. 2014 ; Astvik & Melin, 2012 ; Pedersen & Borchmann, 2021) på, at individet kan udvikle individuelle håndteringsstrategier, som indbefatter *kompenenserende strategier, krav-reducerende strategier, tilbagetrækning fra det sociale, italesættelse af kritik og protest* samt at *forlade arbejdspladsen*. Udviklingen af individuelle håndteringsstrategier sker som et led i at håndtere en oplevet ubalance mellem krav og ressourcer i arbejdet. De strategier, som individet i den sammenhæng kan udvikle og benytte, har således til formål at håndtere disse belastninger, om end de ligeledes kan medføre øgede belastninger for individet over tid. Specialets fund har særligt sammenfald med tre strategier fra eksisterende litteratur ift. individuel håndtering, nemlig kompenenserende strategier, tilbagetrækning fra det sociale og at forlade arbejdspladsen. Ud fra dette kan man argumentere for, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, hvis der ikke udarbejdes tilpasninger ift. den enkeltes behov, kan udvikle individuelle håndteringsstrategier i forsøget på at håndtere ubalancen mellem krav i arbejdet sammenholdt med de ressourcer, den enkelte har. Ligeledes vidner eksisterende litteratur (Astvik et al. 2014 ; Astvik & Melin, 2012 ; Pedersen & Borchmann, 2021) om, at det kan være omkostningsfuldt for den enkelte medarbejder at benytte disse strategier, hvilket også kan anses, at informanterne i specialets undersøgelse tilkendegiver med deres beskrivelser. Baseret på dette foreslår vi, at der i fremtidig forskning udvikles mere viden om individuel håndtering af udfordringer i arbejdslivet hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, da det lige nu som forskningsområde kan anses som underbelyst. Viden herom er væsentlig, da informanterne i nærværende speciales undersøgelse beretter om, hvordan håndteringen i yderste konsekvens medfører, at de vælger at forlade arbejdspladsen, hvilket kan have både personlige -, sociale - og samfundsmæssige konsekvenser.

Specialets resultater er i overensstemmelse med Colella og Santuzzi (2022)'s studie, som peger på, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever ulighed i arbejdet, både når den psykiske funktionsnedsættelse er kendt af arbejdspladsen, og når den ikke er. Specialets fund bidrager særligt med perspektiver på,

hvordan individet oplever ulighed, når den psykiske funktionsnedsættelse er kendt, men også hvis den ikke er kendt, samt hvilke forestillinger og forventninger individet da kan gøre sig i relation til, hvis leder eller kollegaer fik kendskab til den. Resultaterne fra specialets undersøgelse belyser således ikke oplevet ulighed i arbejdet, når den psykiske funktionsnedsættelse ikke er kendt, modsat fund af Colella og Santuzzi (2022).

Tidligere i nærværende diskussion er det beskrevet, at specialets resultater rummer et mønster, i relation til tilkendegivelse af diagnose(r), hvor de forventede negative konsekvenser overskygger de forventede positive konsekvenser, bl.a. ift. frygten for at blive fyret på baggrund heraf. Ydermere indeholder dette mønster fund, som peger på, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan have en forventning om, at kollegaers og ledelsens opfattelse af individet vil ændres ved viden om en given diagnose. Specialets resultater rummer således eksplicitte forventninger om stigmatisering og fordomme på arbejdspladsen samt forventninger om ulighed i arbejdet, hvis diagnosen blev tilkendegivet. Undersøgelsens resultater medgiver en vis kongruens med White og kollegaer (2023) studie, som peger på, hvordan medarbejdere med psykiske lidelser ofte er tøvende med at tilkendegive deres diagnose til arbejdsgiveren på grund af det stigma, som ofte er associeret med psykiske lidelser.

Ydermere peger specialets resultater på, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan opleve at skulle retfærdiggøre gyldigheden af deres diagnose, som præsenteret i Resultatafsnittet 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)'. Netop gyldighed af den psykiske lidelser er et af de forhold, som Colella og Santuzzi (2022) peger på ift. ulighed på arbejdspladsen ift., når diagnosen er kendt, hvilket specialets informant Tinas beskrivelser har sammenfald med. Dette forhold om gyldigheden af diagnoser behandles også delvist i Hennekam og Descubes (2023) studie, hvori de peger på, at et udfordrende forhold i arbejdsmiljøet for medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, netop kan være at blive mødt med en norm for den ideelle arbejder. Der kan argumenteres for, at specialets fund, ift. at skulle retfærdiggøre gyldigheden af sine diagnoser, kan anses som en pendant til normen for den ideelle arbejder, som ved at indkapsles en norm ligeledes beskriver, hvilke forhold som falder udenfor. Vi anser således, at vores fund ift. kollegaers fordomme og forventninger ligeledes har overensstemmende sammenfald med Hennekam og Descubes (2023), hvorfor de kan anses som understøttende for hinanden. Colella og Santuzzi (2022)'s

fund, omhandlende når den psykiske funktionsnedsættelse er ukendt for arbejdspladsen, men stadig bibringer ulighed i arbejdet, er i mindre grad belyst i nærværende speciales undersøgelse. Der kan være flere relevante forhold, som kan have indflydelse herpå. Det er bl.a. muligt, at informanterne i undersøgelsen ikke oplevede dette, hvorfor det dermed ikke var fremtrædende i deres beskrivelser. Dog kan det ligeledes anses som et udtryk for, at vi i specialet kun har få informanter, som ikke har tilkendegivet deres diagnose(r) til kollegaer og/eller ledelse, hvorfor vores empiri på området er begrænset. Baseret herpå foreslår vi, at fremtidig forskning særligt kan undersøge, hvorledes der kan opleves ulighed på danske arbejdspladser for medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, hvor diagnoser er ukendte for arbejdspladsen.

Modsat foregående sammenholdninger med eksisterende litteratur, er der også fundet forskelligheder herfra. Joyce og kollegaer (2016) peger på, at styrket medarbejderkontrol og fysisk aktivitet er to forhold, som har moderat evidens for at understøtte inklusion af medarbejdere med psykiske lidelser. Ingen af disse forhold har været særligt fremtrædende i specialets undersøgelse på baggrund af informanternes beskrivelser, om end der kan anses elementer af kontrol i form af involvering i arbejdets udformning. Fysisk aktivitet er dog ikke sammenfaldende med specialets fund, og det findes interessant at overveje, hvorfor det ikke er fremtrædende. Vi forestiller os, at det særligt kunne være i forbindelse med et af de indledende spørgsmål i interviewguiden (se Appendiks C), nemlig: ”Er der nogle rammer på din arbejdsplads, som du oplever bidrager til, at du trives og kan løfte dine arbejdsopgaver?”, at informanterne kunne komme med eksempler på, hvis de havde en oplevelse af, at fysisk aktivitet hjælper dem. Der anses således en potentiel risiko for, at vores spørgsmål om ”rammer” har påduttet informanterne nogle associationer til struktur, da alle informanter beskrev strukturen for arbejdet, da de blev stillet spørgsmålet. Modsat er det en præmis i undersøgelsen, at vi interesserede i, hvad der findes relevant og vigtigt for informanterne at tale om. Baseret på dette foreslår vi, at det kan være relevant at undersøge dette forhold nærmere i en dansk kontekst før forskelligheden mellem international forskning og vores i dansk kontekst entydigt italesættes.

Et andet forhold som benævnes i litteraturen, men som ikke er fremtrædende i informanternes beskrivelser, er, at psykoedukation af arbejdspladsen forventes at ville kunne støtte oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser (Hogg et al., 2023). I den eksisterende litteratur er dette forhold

undersøgt ift., hvordan supervisor/ledere forventer, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan støttes i oplevelsen af inklusion. I nærværende undersøgelse er vi interesserede i medarbejderens perspektiv og oplevelser. Tina beskriver i interviewet, at hun ikke forventer, at udbredelse af viden om hendes diagnoser ville have betydning for stigmatisering eller fordomme på arbejdspladsen. Derimod beskriver hun:

Jeg tror aldrig, at man kan komme det helt til livs i en flok. Jeg tror, det er individerne man sådan skal ramme et eller andet i ift. især sådan noget som borderline og skizofreni, der tror jeg virkelig, at det er sådan individet, man skal ramme noget i for at de ændre deres fordomme, og det tror jeg ikke man kan med sådan basisviden eller noget generel viden. (p. 13, l. 14)

Tina beskriver, at hun ikke forventer udbredelse af viden om diagnoserne, psykoedukation, ville have et positivt udfald ift. fordomme og stigmatisering. Derimod italesætter hun, at det er hendes forståelse, at man må arbejde med det enkelte individ frem for på et generaliseret gruppeniveau. Det forekommer interessant, at der er denne uoverensstemmelse mellem ledelsens og medarbejderens forventninger til, hvorledes man i praksis ville kunne arbejde med at understøtte oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Denne forskellighed mellem eksisterende litteratur og specialets fund peger på relevansen af, at dette forhold i fremtidig forskning undersøges nærmere, således at der ikke igangsættes initiativer, som ikke er meningsgivende hverken ift. individ- eller gruppeniveau.

Opsummerende kan det på baggrund af ovenstående diskussion af sammenfald og forskelle ift. eksisterende forskning udledes, at nærværendes speciales fund overordnet understøtter den eksisterende litteratur. Her synes der bl.a. at være sammenfald mellem fund ift. valget om tilkendegivelse af diagnose, som tyder på at blive påvirket af individets forventning til, hvordan tilkendegivelsen vil blive modtaget af ledere og kollegaer, og om de potentielle positive konsekvenser herved overgår de negative. Yderligere er det tilsvarende fundet overensstemmende med eksisterende litteratur, ift. at nogle diagnoser kan være forbundet med et stigma, hvilket kan udfordre tilkendegivelsen. Oplevelsen af støtte fra kollegaer og ledere synes også at spille en væsentlig rolle herfor både i nærværendes speciales fund og i eksisterende forskning. Dette både ift. tilkendegivelse af diagnose og i forbindelse med individets oplevelse af

inklusion. Manglende tilpasning af arbejdet til individets behov og heraf udvikling af individuelle håndteringsstrategier er fremtrædende i specialet fund. Særligt individuelle håndteringsstrategier blandt medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser er et område, som kun er belyst i et begrænset omfang i eksisterende forskningslitteratur. Yderligere adskiller specialets fund sig for eksisterende forskning ift. individets oplevelse af, hvorvidt udbredelse af viden om diagnoser på arbejdspladsen kan have en gavnlig effekt for oplevelsen af inklusionen. På baggrund af beskrivelser fra undersøgelsens informanter forventes, modsat eksisterende forskning, at udbredelse af viden om diagnoserne ikke nødvendigvis er nok til at skabe en positiv forandring, der fremmer oplevelsen af inklusion.

Barrierer for oplevelsen af inklusion

Specialets resultater peger på forskellige interessante aspekter, som kan være med til at forklare, hvad der kan være barrierer for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Disse aspekter, ift. barrierer for oplevelsen af inklusion, er særligt hhv. de reelle behov, som individer bærer med sig ind på arbejdsplads, og stigmatisering, som individet kan opleve på baggrund af antagelser mm. tilknyttet selve diagnosebetegnelsen. I følgende diskuteres disse to fund op mod hinanden, samt hvorledes disse kan anses som barrierer for oplevelsen af inklusion.

Som anslået i foregående diskussion, indikerer specialets fund, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan opleve at være under et vis krydspres. På den ene side kan medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser have behov for strukturelle tilpasninger i arbejdslivet ift. de udfordringer, som de oplever. Modsat kan den enkelte medarbejder være bange for stigmatisering, der kan medfølge ved tilkendegivelse af specifikke diagnoser, som kan skabe afsæt for disse tilpasninger. Krydspreset, som undersøgelsens fund peger på, er overensstemmende Kirsh og kollegaer (2018) studie, som ligeledes peger på, at netop tilkendegivelse af udfordringer og behov kan være måden, hvorpå støtte og sparring mm. bliver tilgængeligt, men samtidig kan diagnosetilkendegivelse medføre stigmatisering af individet. Det er dog ikke alle informanter, der beskriver, at tilkendegivelsen af diagnosen altid går forud for tilpasninger i arbejdslivet ift. de udfordringer og behov, som de oplever. I Resultatafsnittet 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)', er der i specialets undersøgelse bl.a. beskrivelser af oplevelser fra informanter, hvor arbejdslivet tilpasses uden tilkendegivelse af diagnoser, samt at kollegaer ikke nødvendigvis ændrer syn på

medarbejderen med psykisk funktionsnedsættelse ved kendskab til individuelle behov. Denne beskrivelse af at blive imødekommet ift. ens behov og udfordringer uden at opleve diskrimination eller stigmatisering bidrager som et argument for, at det ikke nødvendigvis er de konkrete udfordringer og behov, som medarbejderen med psykisk funktionsnedsættelse kan have, som udfordrer oplevelsen af inklusion. Dette fund fra specialets undersøgelse peger på, at individuelle behov mm. kan imødekommes på arbejdspladsen uden, at en diagnose tilkendes – samt at dette har en positiv betydning for oplevelsen af inklusion. Der er således i specialets resultater fund som vidner om, at individuelle behov ikke behøver at have en negativ indflydelse på oplevelsen af inklusion.

For yderligere uddybning og forståelse af, hvad der kan være på spil ved oplevelsen af stigmatisering, som er det andet aspekt på baggrund af specialets resultater ift. barrierer for oplevelsen af inklusion, inddrages dele af Erving Goffman (1963)'s teori om stigma, der er en del af hans afvigelsessociologi. Goffman var særligt interesseret i hverdagsinteraktionerne mellem mennesker, og han tilbyder således et mikroniveau perspektiv på, hvorledes den sociale orden opretholdes gennem dagligdagspraksisser (Jacobsen & Kristiansen, 2002, p. 36). Med interaktionen mellem mennesker som omdrejningspunkt var Goffman med til at udvikle symbolsk interaktionisme som teoretisk paradigme, hvori det forstås, at de symbolske interaktioner individer indgår i med hinanden, er de, som danner samfundet (Inglis & Thorpe, 2019, p. 99). I den sammenhæng er sproget at anse for det vigtigste symbol, mennesket har tilgængeligt. Det er fremtrædende, at symbolsk interaktionisme bl.a. har inspiration i processociologien, der beskriver, at samfundet skaber mennesket og vice versa. Goffman (1963/2010, p. 45) beskriver om stigma, at individet har ”en egenskab, der er dybt miskrediterende”. Egenskaben i sig selv er dog ikke at anse for hverken negativ eller positiv, idet egenskaben, som medfører stigmatiseringen af den ene part i relationen, ligeledes er den som normaliserer den anden/de øvrige i relationen. De som ikke er bærere af et bestemt stigma, beskrives i Goffman (1963/2010)'s terminologi som ’normale’, og de normale er således modpolen til de stigmatiserede.

I teorien om stigma skelnes der ift. de stigmatiserede individer mellem individer, som er *miskrediterede*, og individer som er *potentielt miskrediterede*. Forskellen herimellem er, hvorvidt afvigelsen er observerbar og/eller tilkendegivet, eller om den ikke er. Afhængigt heraf interagerer individet forskelligt i sociale interaktioner

(Goffman, 1963/2010, p. 46). Særligt interessant for specialets undersøgelse og nærværende diskussion er forholdet om de potentielt miskrediterede individer, hvor det i udgangspunkt kun er dem selv i interaktionen, der kender til deres afvigelse. Disse vil ifølge Goffman (1963/2010, pp. 83-86) arbejde med *informantionskontrol*, hvor der forsøges kontrolleret, hvilken information andre kender til for således at kunne skjule potentielle stigma/afvigelser. Såfremt, at det potentielt miskrediterede individ via informantionskontrol formår at holde forventede stigmatiserede egenskaber skjult, benytter Goffman (1963/2010, p. 89f) begrebet *passing* herom. Det er væsentligt at fremhæve, at individet ved denne form for informationskontrol kan være i en vedvarende risiko- og frygtfyldt tilstand for at blive afsløret, som kan være omkostningsfuld at være i. Goffman (1963/2010, pp. 43-46) beskriver således i sin teori om stigma, at individet vil forsøge at skjule de egenskaber, som forventes at kunne medføre stigmatisering, der bl.a. kan udmunde i social afvisning. I specialets resultater er stigmatisering fremtrædende hos flere af informanterne og knytter sig i deres beskrivelser tæt til oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen. Eksempelvis præsenteres der i Resultatafsnittet 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)' beskrivelser fra informanten Niels, som beskriver, at han tror, han "ville være blevet set skævt til" (p. 9, l. 41), og at han forventer, at ville blive "udskiftet med en anden kok" (p. 9, l. 42), såfremt at han fortalte sine ledere om sin diagnose; dette på trods af, at han har været på arbejdspladsen i længere tid, hvorfor man må antage, at ledelsen kender ham som medarbejder og hans kompetencer som kok. Det kan anses, at egenskaben, her i form af diagnosen, forventes af Niels at stigmatisere ham i en sådan grad, at han afviger fra normalen og kan opleve social afvisning mm. på arbejdspladsen, hvis den var kendt. Ydermere peger fund fra specialets undersøgelse på, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser aktivt forsøger at undgå stigmatisering ved at holde dele af dem selv skjult. I Resultatafsnittet 'Individuelle håndteringsstrategier' er medtaget et citat, hvor informant Kim beskriver at have tillært sig metoder at agere ud fra, som er, hvad han forventer en "normal" (p. 11, l. 4) ville gøre. Kims beskrivelser vidner om, at han er sin ageren bevidst, samt hvilke forhold om sig selv han har lyst til at lade sine kollegaer kende til. Ud fra Goffmans teori om stigma kan det anses, at Kim i eksemplet arbejder med informantionskontrol og lykkedes i en sådan grad, at der kan anses passing, idet hans kollegaer ikke i første omgang opdager disse udfordringer og behov, som han har. Der kan således argumenteres for, at antagelser mm. tilknyttet selve diagnosebetegnelsen kan medføre en stigmatisering af individet, som kan være en barriere for

oplevelsen af inklusion for den enkelte medarbejder. Samtidigt kan frykten for denne stigmatisering medføre, at medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, hvis udfordringer i udgangspunktet ikke er synlige, forsøger at skjule dele af dem selv for deres kollegaer. Det kan være omkostningsfuldt for den enkelte at være sig selv bevidst på denne måde og være i en risiko- og frygtfyldt tilstand, hvilket ligeledes forventes at udfordre oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen.

Vi finder det dog ligeledes relevant i den sammenhæng, at der på baggrund af Niels' beskrivelser også kan argumenteres for, at de behov, som han har og bærer med sig ind på arbejdspladsen, ligeledes bibringer ham udfordringer ift. hans oplevelse at føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Niels beskriver nogle behov, som er udfordrende at imødekomme i det arbejdsmiljø, som er karakteristisk for high-end restauranter med højt arbejdstempo og -pres. Det er bl.a. ift. muligheden for at tage en pause, når han oplevede at blive overstimuleret. Niels beskriver den benævnte sondring om, at hvis han italesatte sin diagnose, forventede han at blive stigmatiseret, men det kan også anses, at de behov, som han havde, reelt udfordrede ham og hans oplevelse af inklusion, da arbejdsmiljøet i udgangspunktet havde svært ved at imødekomme hans behov. Således kan der argumenteres for at både de behov, som den enkelte bibringer til arbejdspladsen, og stigmatisering, kan ansues som en barriere for oplevelsen af inklusion.

Goffman beskriver, som en del af sin teori om stigma, at stigmatisering inkluderer, at individer med udvalgte adfærdstræk mm. kategoriseres. Ved denne kategorisering tillægges individet egenskaber og karakteristika ud fra stereotype forestillinger, hvorved der mistes blik for individuelle forhold, herunder egenskaber, kompetencer, karakteristika mm. (Goffman, 1963/2010, p. 46f). Et af nærværende speciales resultater, som præsenteret under 'Oplevelser med (selv)stigmatisering', om stigmatisering og oplevelsen af at blive reduceret til sin diagnose, indeholder informanten Tinas beskrivelser af at have overhørt en af sine kollegaer udtale "man skal da ikke tro, at man kan blive sygeplejerske, hvis man har borderline" (p. 3, l. 4). Tina beretter her om, hvordan en diagnosebetegnelse blandt hendes kollegaer i sig selv fremstår afgørende for, hvorledes man opfattes som at kunne varetage arbejdsfunktionen som sygeplejerske. Denne antagelse om alle individer med en given diagnose kan forstås ud fra Goffmans (1963/2010) beskrivelser om kategoriseringer. Der kan på baggrund heraf argumenteres for, at oplevelser, hvor egenskaber hos den enkelte i udtalt grad

stigmatiseres og diskrimineres på arbejdspladsen, kan have betydning for oplevelsen af inklusion. Dette da stigmatisering kan have betydning for, hvorvidt man oplever tryghed på arbejdspladsen, som, specialets Resultatafsnit samlet set peger på, har betydning for oplevelsen af inklusion, hvilket vil blive diskuteret nærmere i den efterfølgende diskussion 'Hvilken betydning har tryghed for oplevelsen af inklusion?'. Stigmatisering af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser qua diagnosebetegnelse kan suppleres af rapporten fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, som ligeledes indledningsvis i specialet er refereret til (Damgaard et al., 2013). I rapporten undersøges hverdagslivet og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelser, hvor der skelnes mellem fysiske - og psykiske funktionsnedsættelser. Der beskrives, at måden hvorpå samfundet i dag er indrettet, i sig selv er barriereskabende for individer med funktionsnedsættelser, og at individer med funktionsnedsættelser generelt kan opleve sig hindret i at deltage i samfundslivet og fællesskaber bl.a. på grund af negative reaktioner fra omverdenen (Damgaard et al., 2013, p. 10). Nærværende speciales fund om, at en barriere for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelse kan være stigmatisering, på baggrund af tilkendegivelse af diagnosebetegnelse, er overensstemmende med tidligere forskning af Damgaard og kollegaer (2013), som peger på, at individer med psykiske funktionsnedsættelser kan opleve at blive hindret i at deltage i bl.a. fællesskabet grundet negative reaktioner.

Yderligere kan der om samfundets normer og forståelse uddybes, at Goffman (1963/2010) beskriver afvigelser som sociale konstruktioner, der er opbygget af sociale konventioner og normer. Det er disse forståelser af afvigelser, som individet kan opleve at blive stigmatiseret på baggrund af – og afvigelserne er således ikke at anse som iboende karaktertræk ved individet, men derimod som sociale konstruktioner. Undersøgelsens resultater rummer dog perspektiver på, at individet kan komme til at abonnere på disse forståelser, hvorfor disse kan anses for at influere den enkelte medarbejder med psykisk funktionsnedsættelse egen selvforståelse ift. at varetage arbejdet og at være en ligeværdig kollega. Som beskrevet i Resultatafsnittet 'Oplevelser med (selv)stigmatisering', kan nogle informanternes beskrivelser anses for at berette om forventninger til at blive mødt med stigmatisering, såfremt diagnosen var tilkendegivet, hvilket kan vidne om en vis selvstigmatisering. Selvstigmatisering kan forekomme på baggrund af, at man internaliserer sociale konventioner og normer, herunder sociale konstruktioner om afvigelser ift. normen. Der kan argumenteres for, at informanterne

i undersøgelsen givetvis udtrykker selvstigmatisering, som kan påvirke og udfordre deres oplevelse af at kunne bidrage og indgå ligeværdigt på arbejdspladsen. Disse forhold forventes at have betydning for oplevelsen af inklusion, hvorfor stigmatisering, som kan føre til selvstigmatisering, anses som et forhold der kan være en barriere for oplevelsen af inklusion blandt medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser.

Sammenfattende, på baggrund af foregående diskussion, vil vi argumentere for, at der i konteksten for informanternes beskrivelser, som undersøgelsen tager udgangspunkt i, kan være opbygget sociale konstruktioner om afvigelse ift. diagnosebetegnelser og medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Dette kan medføre, at disse medarbejdere oplever en vis grad af stigmatisering i arbejdet, der kan påvirke deres oplevelse af inklusion på arbejdspladsen. Goffmans teori om stigma bidrager i nærværende diskussion med en forståelsesramme for, hvordan individet i forsøget på at skjule en potentielt miskrediteret egenskab kan leve i en risiko- og frygtfuld tilstand for at blive afsløret. Ligeledes kan samfundets stereotype forståelser af afvigelse influere individets egen selvforståelse og således bevirke en vis selvstigmatisering, som ydermere kan påvirke oplevelsen af inklusion. Dog kan der ikke, på baggrund af undersøgelsens resultater og nærværende diskussion, argumenteres for, at stigmatisering og selvstigmatisering er de eneste forhold, som kan anskues som barrierer for oplevelsen af inklusion. Dette skyldes, at der modsat kan argumenteres for, at medarbejderen med psykiske funktionsnedsættelser kan have individuelle udfordringer og behov tilknyttet funktionsnedsættelsen, som kan have betydning for oplevelsen af inklusion. Dette argument præsenteres med en opmærksomhed på, at undersøgelsen ligeledes rummer fund som vidner om, at nogle af informanterne oplever, at deres behov imødekommes uden, at det er nødvendigt at fortælle om deres diagnose(r). Således har individuelle behov ikke nødvendigvis en negativ indflydelse på oplevelsen af inklusion. Der tegner sig på baggrund af nærværende diskussion et tvetydigt billede ift., hvilke forhold som synes at udfordre oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, idet det er fremtrædende, at både de behov som den enkelte bibringer til arbejdspladsen og stigmatisering kan udfordre oplevelsen af inklusion. Såfremt at der fremadrettet ønskes at udvikle tiltag for at fremme oplevelsen af inklusion, er det vores forståelse, at det vil være meningsfuldt at undersøge disse to forhold nærmere, for at blive klogere på, om det ene forhold kunne være mere udtalt end det andet ift. at være en barriere for oplevelsen af inklusion.

Hvilken betydning har tryghed for oplevelsen af inklusion?

Som beskrevet indledningsvis i diskussionen blev tryghed fundet som et centralt element på tværs af undersøgelsens hovedtematikker: 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)', '(U)tilpasset arbejdsliv', 'Det kollegiale fællesskab' og i 'Ledelsens rolle'. På baggrund heraf diskuteres det i følgende, hvordan man kan forstå denne tryghed, samt hvilken rolle den spiller for oplevelsen af inklusion.

For at undersøge dette inddrager vi i nærværende diskussionen et perspektiv fra den amerikanske psykolog Amy Edmondson, som har forsket i begrebet psykologisk tryghed indenfor arbejdsteam og organisationer. Psykologisk tryghed er jf. Edmondson (1999) et dynamisk og multidimensionelt fænomen, som defineres:

Team psychological safety is defined as a shared belief that the team is safe for interpersonal risk taking (Edmondson, 1999, p. 354)

Psykologisk tryghed omhandler, jf. citatet, teammedlemmers fælles oplevelse af, at medlemmer i teamet trygt tør tage interpersonelle risici. Disse kan f.eks. være i form af at erkende egne fejl, spørge om hjælp eller være opsøgende ift. feedback. Ligeledes beskriver Edmondson (1999, p. 376), at psykologisk tryghed har effekt på læringskulturen i teamet og heraf på teamets performanceniveau. At psykologisk tryghed i teamet har betydning for performance, kan med andre ord beskrives som, at teamet i højere grad har forudsætninger for lykkedes med at løse dets givne kerneopgave i organisationen. På baggrund af Edmondsons (1999) udlægning vil psykologisk tryghed på arbejdspladsen altså ikke kun være gavnligt for medarbejderne, men det vil ligeledes være gavnligt for den pågældende virksomhed. Edmondson (1999) lægger vægt på teamet i relation til den psykologiske tryghed, men hun påpeger særligt, at organisatoriske forhold og ledelse har betydning for, hvordan teamet har mulighed for at udfolde sig. Eksempelvis beskriver Edmondson (2023, pp. 21-23) et eksempel fra et hospital, hvor hun undersøgte teamsamarbejde blandt sygeplejersker. Her fandt hun, at de teams der var mest vellykkede og effektive i deres samarbejde, også var dem, som registrerede langt flest arbejdsrelaterede fejl. Dette stod i modsætning til de mindre velfungerende og effektive teams, hvor der blev registreret færre arbejdsrelaterede fejl. Ved nærmere undersøgelse af det sidstnævnte team fandt Edmondson (2023) frem til, at individerne i teamet ikke turde registrere de arbejdsrelaterede fejl som skete, hvilket forhindrede medarbejderne i at lære heraf. Edmondson (2023) konkluderede,

at der på afdelingen med mange registrerede arbejdsrelaterede fejl var en kultur præget af psykologisk tryghed, som gjorde, at de havde mulighed for at tale om de arbejdsrelaterede fejl uden at være bange for at blive fyret eller udskammet. Dette gjorde det muligt for dem at lære af fejlene frem for at prøve at gemme dem væk. På den ene side kan dette måske virke langt fra nærværendes speciales undersøgelse af medarbejderne med psykiske funktionsnedsættelser, men på den anden side er det måske netop en lignende frygt, som for disse medarbejdere kan være hæmmende ift. at tale åbent om deres udfordringer.

Informanterne i specialets undersøgelse har beskrevet, at de har løst opgaver sammen med kollegaer på deres arbejdsplads, og i deres beskrivelser synes både kollegaer og ledere vigtige i relation til deres oplevelser på arbejdspladsen. Et mønster, som går på tværs blandt nogle af informanterne, er, at når de på arbejdspladsen oplever en højere grad af åbenhed og imødekommenhed overfor forskelligheder blandt kollegaer og ledelse, bidrager det til, at det er lettere at kunne give udtryk for individuelle behov og ikke være bange herfor. Derudover synes det på baggrund af specialets resultater betydningsfuldt, at der på arbejdspladsen bliver opfordret til, at man spørger om hjælp og fortæller, hvis f.eks. man har en dårlig dag. Ud fra Edmondsons (1999) begreb vil man kunne forstå, at informanterne løber interpersonelle risici i arbejdet, når de fortæller om deres diagnoser på arbejdspladsen, hvilket indikerer, at der her er psykologisk tryghed på arbejdspladsen, når de oplever at kunne tale åbent herom, da de har forventninger til at blive mødt positivt. Dog kan det diskuteres, om arbejdspladserne, som ikke kender til informanternes diagnoser, muligvis havde taget hensyn til informanternes behov, hvis de havde givet udtryk for dem, hvorfor informanterne måske også selv bærer en del af ansvaret for ikke at opleve at blive mødt i deres behov. Modsat kan man argumentere for, at hvis individet oplevede et psykologisk trygt arbejdsmiljø, så ville det netop have tilkendegivet diagnosen og sine behov, da interpersonelle risici i så fald ikke ville være en hindring. Enkelte informanter i specialets undersøgelse beskriver, at det ikke er nødvendigt at italesætte deres diagnoser, da arbejdspladsen tager hensyn til deres behov uanset. Disse informanter frygter formodentlig ikke, at diagnosen eller det at give udtryk for sine behov vil kunne have negative konsekvenser for arbejde, hvilket ligeledes kan forstås som tilstedeværelsen af en vis psykologisk tryghed. Såfremt kulturen på arbejdspladsen er faciliterende for et trygt arbejdsmiljø, hvor man kan italesætte sine udfordringer og behov, kunne

tilkendegivelse af diagnosebetegnelse synes irrelevant, hvorfor der på baggrund af ovenstående kan anses en vis tvetydighed, om dét at italesætte sin diagnose overhovedet er nødvendigt for at opnå en oplevelse af inklusion på arbejdspladsen. Samtidigt er et aspekt, som er fremtrædende på baggrund af specialets fund, dog ligeledes, at dét at italesætte sin diagnose på arbejdspladsen, kan være medvirkende til en større forståelse for, hvorfor man netop kan have behov for nogle lidt andre hensyn end ens øvrige kollegaer eller være med til at forebygge misforståelser, hvilket kan have betydning for den enkeltes oplevelse af trivsel og inklusion på arbejdspladsen.

Kan psykologisk tryghed således bidrage til at øge oplevelsen af inklusion på danske arbejdspladser? I artiklen 'Al den snak om psykologisk tryghed' (2023) stiller Kristian Raun Thomsen sig kritisk over for nutidens anvendelse af begrebet psykologisk tryghed. Thomsen (2023) beskriver, at Edmondson (1999, p. 354) definerer begrebet psykologisk tryghed som et kollektivt fænomen, hvor alle individer i gruppen skal opleve, at det er legitimt at sige, hvad de tænker og tage chancer ift. arbejdet uden at være bange for, at det kan have negative konsekvenser. Thomsen (2023) stiller sig kritisk overfor, hvordan man kan vide, om alle i gruppen har den samme oplevelse, da nogle måske kan føle sig trygge nok til at udtrykke sig, mens andre muligvis ikke gør og dermed ikke nødvendigvis oplever det samme. Derudover ser han en mulig risiko ved for meget fokus på psykologisk tryghed, idet der kan opstå en kultur på arbejdspladsen, hvor fokus i højere grad bliver på at opnå konsensus i gruppen frem for at løse arbejdsopgaverne og højne kvaliteten af arbejdet. Dette ville dog ifølge Edmondson (1999, p. 354) være en misforstået psykologisk tryghed, da psykologisk tryghed jf. hendes definition ikke er et udtryk for, at man blot prøver at opnå enighed i gruppen, men derimod rummer det plads til uenighed, og dét at kunne italesætte det uden negative sanktioner. På baggrund af Thomsens (2023) refleksioner kan man forholde sig kritisk til, hvorvidt det er muligt at være helt sikre på, at der kollektivt i en gruppe er psykologisk tryghed til stede. Baseret på nærværende speciales fund vil vi dog argumentere for, at netop det at turde tale åbent om sin diagnose og sine tilknyttede udfordringer bevidner om at turde tage interpersonelle risici, hvilket ifølge Edmondson (1999) er forbundet med tilstedeværelsen af psykologisk tryghed. Sammenfattende kan Edmondsons (1999) begreb om psykologisk tryghed bidrage som teoretisk forståelsesramme for, hvorfor netop tryghed viser sig som et mønster på tværs af undersøgelsens resultater. Der kan således argumenteres for, at oplevelsen af inklusion hos

medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser er tæt knyttet til oplevelsen af psykologisk tryghed, da det kan have en betydning for, hvorvidt medarbejderen oplever at kunne italesætte sine behov over for ledelse og kollegaer.

Opsummerende kan det på baggrund af ovenstående diskussion udledes, at man ud fra Edmondsons (1999) begreb om psykologisk tryghed kan forstå tryghed i teamet og på arbejdspladsen, som faciliterende for, at man som medarbejder tør italesætte sine behov og spørge om hjælp. I specialets Resultatafsnit beskrives det, at dét at arbejdspladsen er imødekommende og åben overfor forskelligheder, samt opfordrer til, at man som medarbejder italesætter, hvis man eksempelvis har en dårlig dag, er bidragende til oplevelsen af inklusion. På baggrund af en psykologisk tryk kultur på arbejdspladsen kan det således forstås, at det for det enkelte individ kan blive lettere at tage interpersonelle risici, som f.eks. at tilkendegive sin diagnose, og mulige udfordringer og/eller behov der kan være tilknyttet, til arbejdspladsen, hvorfor oplevelsen af psykologisk tryghed kan anses som havende en betydning for oplevelsen af inklusion.

Specialets begrænsninger og anvendelighed

I nærværende diskussion diskuteres specialets begrænsninger og anvendelighed. Denne diskussion omhandler særligt et reflekteret kritisk blik på undersøgelsens metode, hvorfor der således diskuteres specialets begrænsninger. I forlængelse heraf diskuteres specialets anvendelighed ift. om det lever op til kvalitetskriterier for god kvalitativ forskning.

Begrænsninger

I specialet er der anvendt det semistrukturerede interview som metode til empiriindsamling. Det semistrukturerede interview har nogle begrænsninger, som vil blive diskuteret i følgende.

Formålet med specialet var at opnå indsigt i, hvorledes medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever inklusion på danske arbejdspladser. Når man ønsker at undersøge individets oplevelser, kan det semistrukturerede interview være adgangsgivende til at komme tæt på informantens livsverden og det fænomen, som ønskes undersøgt. Gennem den fænomenologisk-hermeneutiske forståelse, som er anvendt i specialet, bliver sproget anset som et medium, der er adgangsgivende til individets livsverden, som indeholder den menneskelige erfaring (Tanggaard &

Brinkmann, 2020a, p. 35f). Det semistrukturerede interview tillader både informanten friheden til at tale om det, som vedkommende finder væsentligt, samtidig med at de vejledende spørgsmål er med til at holde fokus på det fænomen, som ønskes undersøgt.

Noget, som vi blev opmærksomme på ved behandlingen af den indsamlede empiri, var, at flere af tematikkerne, som blev fundet på tværs af informanterne, bar præg af interviewspørgsmålene, som vi havde stillet. Konstruktionen af interviewguiden bygger på de tematikker, som vi fandt centrale på tværs af studierne fund i specialets litteraturreview. Disse tematikker fra litteraturreviewet afspejles i undersøgelsens fire hovedtematikker, som er præsenteret i Resultatafsnittet. Dette vidner på den ene side om, som beskrevet i ovenstående, at vores fund har delvise sammenfald med den eksisterende litteratur, men på den anden side kan en vigtig refleksion være, at vi muligvis har været for ledende i vores spørgsmål, og at vi således har fundet det, vi forventede at finde på baggrund af egen forforståelse. Det er forsøgt efterstræbt i specialet ikke at være for ledende ved at holde spørgsmålene åbne, således at de ikke var rettet hverken i en positiv eller negativ retning, men blot centrerede sig om undersøgelsesfeltet. Vi er dog efter behandlingen af undersøgelsens empiri blevet opmærksomme på, at på trods af denne opmærksomhed, havde et spørgsmål i interviewguiden, som vi efterfølgende ved gennemgangen af transskriptionerne fandt ledende: "Hvordan påvirker din diagnose dig på arbejdspladsen?". Ved at stille dette spørgsmål antager vi på forhånd, at diagnosen vil have en indflydelse på informanternes arbejde og kommer derved til at pege spørgsmålet i en bestemt retning. Dette ledende spørgsmål synes dog ikke at have presset informanterne til at bekræfte vores antagelse, da vi blev opmærksomme på, at de fleste informanter i første omgang svarede, at diagnosen ikke påvirkede dem i arbejdet. Svaret ændrede sig ofte, når vi senere gentog eller omformulerede spørgsmålet i interviewet og greb fat i informants beskrivelser, hvilket bl.a. kunne ske, når vi skiftede fra interviewer til med-interviewer, som havde de opfølgende spørgsmål. Her oplevede vi, at informanterne bedre kunne italesætte udfordringer, som de har oplevet/oplever på arbejdspladsen, i tilknytning til deres diagnoser. På denne måde vil vi argumentere for, at dét, at der er genlyd fra interviewspørgsmålene i de tematikker, som bliver fremtrædende i Resultatafsnittet, ikke er et produkt af, at vi generelt har været for ledende i spørgsmålene ift. at påvirke informanterne i en bestemt retning, men derimod et muligt udtryk for, at spørgsmålene har haft relevans for informanternes oplevelser, hvorfor de er fremtrædende i deres beskrivelser. En

sondering tilknyttet denne refleksion har efterfølgende været, udover at spørgsmålet, som nævnt, havde en ledende karakter, at spørgsmålet for nogle af informanterne måske kunne have været for sårbart at svare på så tidligt i interviewet. Spørgsmålet var et af de første spørgsmål, hvorfor deres indskydelse måske har været at afvise, at de skulle opleve udfordringer på jobbet tilknyttet deres diagnose. På trods af at vi i udarbejdelsen af spørgsmålene havde inddraget refleksioner om netop placeringen af rækkefølgen af interviewspørgsmålene ift., hvilke vi tænkte kunne være af sårbar karakter, havde vi ikke tænkt, at netop dette spørgsmål ville være vanskeligt for informanterne at besvare tidligt i interviewet. Vi er på bagkant blevet bevidste om, at rækkefølgen ikke nødvendigvis har været hensigtsmæssig, hvorfor denne kan ansues som en begrænsning, men det er dog vores oplevelse ved kun at benytte interviewguiden som vejledende, at vi mod slutningen af interviewene fik beskrivelser fra informanterne ift. spørgsmålet.

En anden overvejelse tilknyttet dette spørgsmål, som vi efterfølgende har haft, har været i relation til, hvordan informanterne fortolkede spørgsmålet. Det kan forstås ift., hvilke udfordringer diagnosen giver i relation til evt. stigma på arbejdspladsen, men det kan også forstås ift., hvilke udfordringer de symptomer/vanskeligheder, som er udslagsgivende for diagnosen, rent praktisk giver én på arbejdspladsen. Sidstnævnte var vores egentlige intention med spørgsmålet. Hvis informanterne f.eks. ikke havde tilkendegivet deres diagnose på arbejdspladsen, kunne man forestille sig, at de var mere tilbøjelige til at svare, at deres diagnose ikke påvirkede deres job, da de ikke fandt det nødvendigt at fortælle om den. Som præsenteret i Resultatafsnit 'Overvejelser ifm. tilkendegivelse af diagnose(r)', var dette f.eks. tilfældet med informanten Siv, som først gav udtryk for, at diagnosen ikke påvirkede hendes arbejde, hvorefter hun senere, da hun blev spurgt igen, beskrev, at det udfordrer hende socialt og ift. eksempelvis at skulle være den sidste som forlod arbejdspladsen, da hendes OCD medvirker til gentagende tjekkeadfærd ved alle dørene. På den måde er vi efterfølgende blevet opmærksomme på, at der kan ligge flere betydninger i spørgsmålet.

En tredje overvejelse, tilknyttet interviewspørgsmålene til informanterne, lægger sig til interview-situationen med Siv. Hun er den informant, som fylder mindst i vores Resultatafsnit, hvilket har været af den årsag, at interviewet generelt var præget af overfladiske beskrivelser, hvor vi fandt det vanskeligt at få Siv til at beskrive konkrete situationer og oplevelser på arbejdspladsen. I interviewet forsøgte vi at

omformulere spørgsmålene flere gange og spørge uddybende ind til hendes oplevelser, men vi har på trods af dette ikke fremkaldt tilstrækkelige beskrivelser fra hende, hvorfor hun ikke står så tydeligt frem som de andre informanter. Vi har haft flere overvejelser tilknyttet, hvorfor dette netop har været tilfældet med denne informant. Vi har overvejet, om interviewguiden kunne have haft en betydning ift., hvorvidt de spørgsmål, som blev stillet, ikke var tilstrækkeligt uddybende. Dog var Siv den sidste informant, som vi interviewede, og vi havde forinden ikke haft problemer med dette, så vi formoder på baggrund heraf, at der ikke er tale om et generelt problem med interviewguiden. En anden overvejelse går på, at Siv havde været tilknyttet sin arbejdsplads i kortere tid sammenlignet med de øvrige informanter. Det kan muligvis have medført, at det var mere vanskeligt for hende at fremkalde konkrete eksempler med kollegaer og ledere.

Opsummerende kan det på baggrund af ovenstående diskussion udledes, at det semistrukturerede interview som metode har muliggjort, at vi har fået adgang til vores informanternes beskrivelser, således at de har kunnet fortælle forholdsvis frit ud fra, hvad de synes, var det væsentligste, samtidig med at vi kunne sikre os, at interviewet kredsede om undersøgelses forskningsspørgsmål. I vores forsøg på at spørge ind til bestemte forhold, f.eks. i relation til deres mulige udfordringer på arbejdspladsen, er vi dog efterfølgende blevet opmærksomme på, at vi har været for ledende i et af spørgsmålene, hvilket kan anses som en begrænsning for specialets resultater. Informanterne synes dog ikke at have følt sig pressede af det ledende spørgsmål, da flere af informanterne ikke blot bekræftede vores antagelser og svarede i den retning, som spørgsmålet ledte hen imod. En yderligere begrænsning for specialet har været muligheden for forskellige fortolkninger af enkelte spørgsmål, samt at rækkefølgen på spørgsmålene ikke var optimal ift., at de mere neutrale spørgsmål blev stillet forud for de mere sårbare, hvilket vi efterfølgende er blevet opmærksomme på. En efterfølgende sondering tilknyttet et af interviewene var vanskeligheden i at frembringe konkrete beskrivende eksempler hos en informant, hvilket bevirkede, at hendes beskrivelser ikke er lige så fremtrædende i specialet som de øvrige informanternes beskrivelser.

Kvalitetskriterier for kvalitativ forskning

Inden for kvalitativ forskning findes flere bud på kvalitetskriterier (Yardley, 2008, p. 235). I specialegruppen har vi valgt at tage udgangspunkt i kvalitetskriterier for kvalitativ forskning, som præsenteret ved Yardley (2008/2017) og Smith og

kollegaer (2009). Her lægges vægt på kriterier, som er vidtrækkende og tilbyder variation i arbejdet med kvaliteten, samtidig med at de kan anvendes uafhængigt af teoretisk orientering indenfor kvalitativ forskning. I det følgende sættes specialets undersøgelse op mod kriterierne for at diskutere, hvorvidt vi formår at indfri disse og fungerer således som et perspektiv på specialets anvendelighed. Derudover diskuteres undersøgelsen også op mod kriterier, som er mere specifikke for fænomenologisk-funderet forskning.

Sensitivitet over for konteksten. Første kvalitetskriterium, *sensitivity to context*, refererer til en særlig opmærksomhed på konteksten, som undersøgelsen udføres i (Yardley, 2017). Med dette menes bl.a. informantens perspektiver, men også den sociokulturelle - og lingvistiske kontekst, som kan have betydning for, hvad informanten fortæller, samt hvordan dette fortolkes og forstås af forskeren (Smith et al., 2009). Endvidere indgår tidligere forskning af emnet også som en del af konteksten (Yardley, 2008, p. 247). I nærværende speciale har vi igennem processen kontinuerligt reflekteret over ovenstående og skrevet nogle af refleksionerne ud, bl.a. i afsnit som 'Ethiske overvejelser', for at klarlægge refleksionerne overfor læseren. Derudover har vi i udarbejdelsen af interviewguiden været opmærksomme på, at de konstruerede spørgsmål kom igennem flere behandlinger, både internt i specialegruppen, men også af specialevejleder, for at formuleringen af spørgsmålene blev mest mulig upartisk og respektfuld.

For forskning som tager afsæt i fænomenologien, omhandler kvalitetskriteriet om sensitivitet også, at der er respekt for informanternes udsagn, som informanternes "levede oplevelser" (Yardley, 2008, p. 247f). Informanternes udsagn skal derfor også fremlægges, som de er, og der bør gives en introduktion til informanterne og deres livsomstændigheder. Således bør udledninger altid være forankret i eksempler fra informantens beretning, og på den måde illustreres både den analytiske procedure og den forståelse, som opnås på baggrund heraf (Tanggaard & Brinkmann, 2020b, p. 662). Dette gør sig særligt gældende for den anvendte analysetilgang IPA (Smith et al., 2009). Vi har gennem det indledende arbejde med specialets undersøgelse, i det efterfølgende analytiske arbejde og i præsentation af resultaterne, sikret os, at ovenstående blev efterlevet. Særligt Resultatafsnittet er opbygget med hensigten om at sikre sammenhæng mellem informantens ord, citatet, vores beskrivelser af det fortalte og udledningen, som laves på baggrund heraf. Her har vi også løbende tjekket op på, at

fortolkningerne stemte overens med det konkrete, som informanten sagde. Dette har været i en løbende refleksiv proces, hvor vi som interviewere har forsøgt at forholde os til vores egen forforståelse i mødet med emnet og informanten, således at vi har brugt os selv aktivt i processen med at opnå en dybere forståelse for informanternes beskrivelser, og vores forståelser løbende er blevet revideret. Fokus har således været at indfange essensen på tværs af informanternes beskrivelser ved hjælp af en systematisk analyse af hvert enkelt interview.

Konteksten, som interviewene er udformet i, vil ligeledes have betydning for informanternes beskrivelser. Pasupathi og kollegaer (2007) påpeger, at individets narrativ kan blive påvirket af, hvilket formål individet har med beretningen, og hvem beretningen formidles til. Specialets informanter vil da også have haft deres respektive motiver for deltagelse, men dette må anses som en præmis for interview-baseret forskning, idet også forskere altid vil have en motivation for at bedrive forskning. Vi har i specialet forsøgt at være refleksive og kritiske i arbejdet med at undersøge og afdække forskningsspørgsmålet på baggrund af informanternes beskrivelser.

Forpligtelse og grundighed. Andet kvalitetskriterium, *commitment and rigour*, omhandler, at vi som forskere er grundige i det arbejde, vi udfører (Yardley, 2008, p. 248; Smith et al., 2009). Dette indbefatter bl.a., at vi stiller os kritiske overfor de analytiske udledninger, vi laver. Her har vi i specialegruppen gjort brug af gruppestørrelsens fordel, hvor kvaliteten af afsnit og særligt sammenhæng i analytiske udledninger løbende er drøftet, og hvor feedback er givet ad flere runder. Ligeledes er materialet løbende sendt til specialevejleder for sparring. Kriteriet rummer derudover perspektiver på, at man som forsker er sin rolle bevidst. Dette indbefatter en opmærksomhed på det asymmetriske magtforhold mellem interviewer og informant, hvor intervieweren er den som stiller spørgsmål, og informanten svarer (Kvale & Brinkmann, 2015, pp. 55-57). Vi vil argumentere for, at vi i arbejdet med undersøgelsen har imødekommet dette opmærksomhedspunkt ved forud for udførelsen af interviewene at have gjort os etiske overvejelser, som redegjort for under specialets Metodeafsnit. I praksis har vi taget hensyn til den skæve magtrelation, som kan opstå under interviewet, ved at gøre rammerne klare for informanterne ift. interviewets formål, samt oplyse dem om, at de til enhver tid kunne stoppe og ikke var forpligtet til at besvare spørgsmål, som de kunne finde ubehagelige. Ydermere var vi opmærksomme på, at interviewet ikke fik en terapeutisk karakter, hvilket er en risiko, når man som interviewer er empatisk

lyttende til informantens beskrivelser. En af informanterne, Niels, beskriver, at han i interviewet oplever, at “det har været første gang, hvor jeg sådan virkelig sådan lige får ja helt det hele ud på en gang” (p. 21, l. 17). Niels har ikke tidligere fortalt samlet om sine oplevelser fra sin tid på de forskellige arbejdspladser. Det at få udfoldet sine oplevelser over for andre mennesker for første gang, kan vi ikke udelukke, kunne påvirke hans selvbillede en smule. Ved interviewet er det informanten, som hjælper interviewer og ikke omvendt, hvorfor vi har forsøgt at holde en balance mellem at være empatisk lyttende men samtidig også formelle i kontakten, således at informanten ikke oplever at dele mere information, end vedkommende havde intention om forinden interviewet og stadig følte sig i stand til at kunne sige nej i interviewsituationen (Brinkmann, 2020, p. 596).

Transparens og sammenhæng. Tredje kvalitetskriterium, *transparency and coherence*, refererer til gennemsækelighed og sammenhæng af undersøgelsen (Smith et al., 2009, p. 178f ; Yardley, 2017).

Sammenhæng omhandler dét, at der skabes tematikker eller kategorier ud fra empirien - altså på tværs af informanterne. Det omhandler dog også, at udtalelser, som kun præsenteres af én informant, medtages i resultaterne af undersøgelsen. Fra et bredere perspektiv indgår også den interne sammenhæng i undersøgelsen, hvor det overordnede tema, litteraturvalg, forskningsspørgsmål, metodologiske og metodiske valg er overensstemmende (Tanggaard & Brinkmann, 2020b, p. 663 ; Yardley, 2008, p. 248f). I specialet er litteraturen søgt ud fra udvalgte søgestrengte og på baggrund heraf er forskningsspørgsmålet konstrueret, som beskrevet i Introduktionsafsnittet. I konstruktionen af dette ligger implicit vores valg af metodologi og metode, idet “oplever” kan lægge sig til det fænomenologisk-hermeneutiske, som også indgår i IPA.

Transparens refererer både til at undersøgelsen fremlægges på en gennemsigtig måde over for læseren, samt at man overfor informanterne er transparente ift. undersøgelsens formål, rammer og begrænsninger. For at sikre transparens har vi i specialet haft en opmærksomhed på nøje at beskrive processen i arbejdet med IPA og overvejelserne herved. I det analytiske arbejde og senere nedskrivning af resultaterne er beskrivelser og tolkninger udført med afsæt i citater for at skabe mest mulig gennemsigtighed. For at understøtte læserens forståelse har vi ligeledes indsat eksempler fra arbejdsprocessen. Desuden er arbejdet forud for IPA grundigt beskrevet, herunder inklusionskriterier for informanter og udarbejdelse af interviewguide. Således har

læseren mulighed for at stille sig kritisk overfor de valg, der er taget i processen. Specialets diskussion har derudover inkluderet kritisk-refleksive afsnit, hvor vi har fremlagt vores påvirkning på resultaterne af undersøgelsen, se bl.a. foregående afsnit ‘Be-grænsninger’ (Yardley, 2008, p. 250).

Slutteligt beskriver Yardley (2008, p. 249), at kvalitativ forskning har for vane at præsentere resultaterne af en undersøgelse som “konkrete fund”, der er overensstemmende med virkeligheden. Et opmærksomhedspunkt bør være, at de resultater, som fremkommer på baggrund af IPA, sker i samspillet mellem informanternes beretninger og vores fortolkning af disse. Vi har i Resultatafsnittet forsøgt at imødekomme dette ved at være præcise i formuleringerne. Et eksempel herpå kan være: “Niels beskriver at opleve”, fordi vi ikke ville kunne redegøre for, hvordan Niels konkret oplever givent forhold, men gennem sproget kun få adgang til hans beskrivelser af det oplevede.

Betydning og vigtighed. Det er centralt, at undersøgelsen bidrager med noget interessant, vigtigt eller brugbart. Dette udgør også det fjerde kvalitetskriterium, *impact and importance* (Smith et al., 2009, p. 179; Yardley, 2008, p. 250; Yardley, 2017). I specialet har vi, forud for undersøgelsen, udarbejdet et litteraturreview for netop at finde et område inden for undersøgelsesfeltet, hvor det kunne være muligt for os at bidrage med ny viden. Således er forskningsspørgsmålet fremkommet på baggrund af den eksisterende litteratur, hvilket skaber grundlag for relevant forskning (Tanggaard & Brinkmann, 2020b). Specialet bidrager således, udover at bekræfte eksisterende forskning på området, også med en mere nuanceret forståelse af, hvordan individet med psykiske funktionsnedsættelser kan opleve inklusion på danske arbejdspladser. Der er dermed dannet nye forståelser og nuancer af undersøgelsesfeltet og ikke blot en reproduktion af tidligere studier, som diskuteret i afsnittet ‘Sammenfald og forskelle ift. eksisterende forskning’.

Overførbarhed. Betydningen af fundene ses også i, at disse kan *overføres* til andre, lignende kontekster. Yardley (2008, p. 238) beskriver, at der ikke er grundlag for at bedrive forskning, hvis hver situation er totalt unik, og at den viden, som produceres derfor ikke har relevans i andre situationer. Princippet om overførbarhed omhandler, at resultaterne af studiet kan overføres til andre, lignende kontekster eller individer uden for specialets undersøgelsesdesign. For kvalitativ forskning er det

en præmis, at de “faktorer” der arbejdes med, ofte ikke kan holdes konstante, fordi det er mennesker, som undersøges eller har betydning for udfaldet af det undersøgte (Tanggaard & Brinkmann, 2020b, p. 659). Fundene i specialet kan derfor ikke overføres til, hvordan alle individer med en psykisk funktionsnedsættelse oplever inklusion på danske arbejdspladser, men det kan give en indikation om, hvordan inklusion *kan* opleves af individer med en psykisk funktionsnedsættelse.

Opsummerende kan det på baggrund af ovenstående udledes, at der i nærværende undersøgelse er forsøgt at efterleve samtlige kriterier for kvalitativ forskning, som præsenteret af Yardley (2008) og Smith og kollegaer (2009). Jf. kriteriet om sensitivitet over for konteksten har vi særligt haft en kritisk opmærksomhed på at forankre fortolkende analytiske udledninger i konkrete eksempler fra informanternes beretninger samt have informanternes kontekst for øje. Ligeledes er kriteriet om grundighed og forpligtelse forsøgt efterlevet ved bl.a. at være opmærksomme på den skæve magtrelation mellem informant og interviewer. Her har vi bl.a. løbende informeret informanterne om deres rettigheder ift. undersøgelsen. Derudover har vi efterstræbt at opfylde kriteriet om sammenhæng og transparens. Dette er gjort ved åbent at præsentere de sammenhænge, som har udfoldet sig på tværs af informanterne, mens der stadig er medtaget og præsenteret beskrivelser fra informanter, som ikke havde sammenfald med de andres beskrivelser. Ligeledes har vi fremlagt kritiske perspektiver på undersøgelsens mulige begrænsninger i diskuterende afsnit. Jf. kriteriet om betydning og vigtighed afdækkede vi forud for undersøgelsen, hvad eksisterende forskning havde undersøgt inden for undersøgelsesfeltet for på den måde at finde et ubelyst område. Undersøgelsen har dermed kunnet bidrage med understøttende og ny viden til området og dermed finder specialet sin anvendelighed. Dette leder til det sidste kriterium om overførbarhed, hvor vi argumenterer for, at undersøgelsens resultater, på trods af at mange faktorer i andre kontekster vil være forskellige fra undersøgelsens, bidrager med viden om, hvordan inklusion på arbejdspladsen *kan* opleves af individer med psykiske funktionsnedsættelser.

Konklusion og fremtidig forskning

I følgende fremstilles specialets konklusion som en opsummerende og konkluderende del på specialets undersøgelse. I den forbindelse peges der, baseret på

undersøgelsens fund, på områder, der forventes vigtige at beskæftige sig med i fremtidig forskning.

Formålet med nærværende speciale var at undersøge, hvordan medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser oplever inklusion på deres arbejdsplads i en dansk kontekst ud fra et fænomenologisk-hermeneutisk førstepersonsperspektiv. Gennem udførelse af semistrukturerede interviews og analyser heraf, udført ved IPA, er det forsøgt at belyse specialets forskningsspørgsmål. Det findes i nærværende speciale, at flere forhold tilknyttet arbejdspladsen kan have betydning for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Herunder er forhold om tilkendegivelse af diagnoser, et tilpasset arbejdsliv, ledelsens rolle samt støttende og anerkendende kollegiale arbejdsfællesskaber fremtrædende. Det fremhæves yderligere på baggrund af specialets undersøgelse, at flere aspekter kan anses som barrierer for oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser, herunder hhv. de reelle behov, som individer bærer med sig ind på arbejdspladsen, og stigmatisering, som individet kan opleve på baggrund af antagelser mm. tilknyttet selve diagnosebetegnelsen. Således betones det i specialets resultater, at særligt kontekstens sociale konstruktioner kan have indflydelse på oplevelsen af inklusion. Samtidigt kan der på baggrund af specialets undersøgelsesresultater argumenteres for, at oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser er tæt knyttet til oplevelsen af psykologisk tryghed.

Baseret på undersøgelsens fund er to områder fremtrædende som særligt væsentlige for fremtidig forskning at beskæftige sig med, nemlig udviklingen af psykologisk tryghed på arbejdspladsen som befordrende - og beskyttende faktor for oplevelsen af inklusion og udviklingen af individuelle håndteringsstrategier som hæmmende for oplevelsen heraf. I specialets Diskussionsafsnit er der desuden løbende opstillet reflektioner tilknyttet videre forskning, og det er særligt disse to, som vi på baggrund af undersøgelsen forventer væsentlige i fremtidig forskning for at udvikle viden på området, som kan bidrage til at fremme oplevelsen af inklusionen hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. De benævnte områder for fremtidig forskning uddybes kort i følgende.

På baggrund af specialets resultater er tryghed fremtrædende som en tematik på tværs, og anses i specialet som havende betydning for, hvorvidt

medarbejderen tør udtrykke sine behov på arbejdspladsen til sine kollegaer og ledere. Derudover ses det som værende bidragende til, at medarbejderen i højere grad oplever rammer, hvor de kan udfolde deres evner og kompetencer, hvilket således ikke kun gavner individets trivsel, men også er gavnligt for arbejdspladsen. Det kan dermed være værdifuldt yderligere at undersøge, hvordan oplevelsen af psykologisk tryghed kan være udslagsgivende for oplevelsen af inklusion, og dermed muligvis komme nærmere en afdækning af, hvad som faciliterer oplevelsen af inklusion blandt medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Det andet værdifulde forskningsområde er anvendelsen af individuelle håndteringsstrategier. I specialet er det fremtrædende, at medarbejderen kan opleve belastninger i arbejdet i sådan en grad, at det udvikler og anvender individuelle håndteringsstrategier. Der er i specialet fundet eksempler på tre håndteringsstrategier, nemlig: kompenserende, tilbagetrækning fra det sociale og at forlade arbejdspladsen. På baggrund af specialets fund kan det til videre forskning være interessant at undersøge, om der er andre håndteringsstrategier, som arbejdsgivere kan være opmærksomme på mhp. at forebygge at medarbejderen mistrives og således fremme oplevelsen af inklusion hos medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser.

Pensumopgørelse

- Aarhus University Library. (2024). *Systematisk litteratursøgning*. Tilgået den 13. maj 2024 via <https://library.au.dk/forskere/systematisklitteratursogning> (1 side)
- Andersen, H. & Koch, L. (2015). Hermeneutik og Fænomenologi. In M. H. Jacobsen, K. Lippert-Rasmussen & P. Nedergaard. *Videnskabsteori* (pp. 205-250). København: Hans Reitzels Forlag. (45 sider)
- Astvik, W. & Melin, M. (2012). *Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service work*. Journal of social work, Vol.13(4), pp.337-360. DOI: 10.1177/1468017311434682. (24 sider)
- Astvik, W., Melin, M. & Allvin, M. (2014). *Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health*. Nordic Social Work Research, Vol.4(1), pp. 52-66. DOI: 10.1080/2156857X.2013.801879 (16 sider)
- Baldwin, M. L., DeSerpa, A. C. & Marcus S. C. (2023). *Workplace Disclosure of Serious Mental Illness and Gainful Employment: Theory and Evidence*. The journal of mental health policy and economics, Vol.26(1), pp. 3-17. (15 sider)
- Birch, M., T. Miller, M. Mauthner & Jessop, J. (2002). Introduction. In M. Mauthner, M. Birch, J. Jessop & T. Miller (red.). *Ethics in qualitative research* (pp.1-13). London: Sage Publications. (13 sider)
- Boehm, S. A. & Dwertmann, D. J. G. (2015). *Forging a Single-Edged Sword: Facilitating Positive Age and Disability Diversity Effects in the Workplace Through Leadership, Positive Climates, and HR Practices*. Work, Aging and Retirement, Vol.1(1), pp. 41-63. doi:10.1093/workar/wau008 (23 sider)
- Brinkmann, S. (2016). *Diagnostic Cultures: A cultural approach to the pathologization of modern life*. New York. Routledge. Kap.: Introduction & 6. 1-6. 89-108. (6 sider)

- Brinkmann, S. (2020). Etik i en kvalitativ verden. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder*, p.581-600. København: Hans Reitzels Forlag. (19 sider)
- Colella, A. & Santuzzi, A. (2022). *Known and Unknown Mental Illness: Uncovering the Multiple Routes to Workplace Inequities*. Journal of management, Vol.50(3), pp. 898-927. (30 sider)
- Damgaard, M., Steffensen, T. & Bengtsson, S. (2013). *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. (196 sider)
- Den Store Danske. (2024). *Inklusion*. Tilgået den 4. maj 2024 via https://denstoredanske.lex.dk/inklusion_-_f%C3%A6llesskabsinddragelse (1 side)
- Edmondson, A. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. Administrative Science Quarterly, Vol.44(2), pp. 350-383. (34 sider)
- Edmondson, A. (2023). *Den rigtige slags forkerte*. Frederikshavn: Dafolo. (306 sider)
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6. ed.). Californien. SAGE Publications Ltd. Kap.: 15. 216-253. (38 sider)
- Forrester, M. (2012). Doing a literature Review. In C. Sullivan, S. Gibson & S. Riley. *Doing Your Qualitative Psychology Project* (pp. 82-100). London: SAGE Publications Ltd. (13 sider)
- Gewurtz, R. E., Harlos, K., Tompa, E., Oldfield, M., Lysaght, R., Moll, S., Kirsh, B., Sultan-Taïeb, H., Cook, K. & Rueda, S. (2022). *Retaining and Supporting Employees with Mental Illness through Inclusive Organizations: Lessons from Five Canadian Case Studies*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol.41(3), pp. 435-453, <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0174>. (19 sider)
- Goffman, E. (1963/2010). *Stigma – om afvigerens sociale identitet* (2.ed). Frederiksberg: Samfundslitteratur. Kap.: 1 & 2. 43-82. 83-146. (104 sider)

- Gray, D. E. (2014). *Doing research in the real world* (2. ed). Californien. SAGE Publications Ltd. Kap.: 15. 381-410. (30 sider)
- Hastuti, R. & Timming, A. R. (2021). *An inter-disciplinary review of the literature on mental illness disclosure in the workplace: implications for human resource management*. The International Journal of Human Resource Management, Vol.32(15), pp. 3302-3338, DOI: 10.1080/09585192.2021.1875494. (37 sider)
- Heidegger, M. (2001). *Being and Time*. Oxford UK & Cambridge USA: Blackwell. Kap. Introduction. 21- 63. (42 sider)
- Hennekam, S. & Descubes, I. (2023). *Why common job demands are challenging for individuals with mental illness: the interaction of personal vulnerability factors and ableist norms*. Equality, Diversity and Inclusion, Vol.43(1), pp.72-92. (21 sider)
- Hjarsbech, P. U, Nielsen, M. B. D, Andersen, M. F, Rugulies, R. & Christensen, U. (2015). *Struggling at work – a qualitative study of working Danes with depressive symptoms*. Disability and Rehabilitation, Vol.37(18), pp. 1674-1682, DOI: 10.3109/09638288.2014.973970. (10 sider)
- Hogg, B., Moreno-Alcázar, A., Tóth, M. D., Serbanescu, I., Aust, B., Leduc, C., Paterson, C., Tsantilla, F., Abdulla, K., Cerga-Pashoja, A., Cresswell-Smith, J., Fanaj, N., Meksi, A., Ni Dhalaigh, D., Reich, H., Ross, V., Sanches, S., Thomson, K., Van Audenhove, C., Pérez, V., Arensman, E., Purebl, G. & Amann, B., L. (2023). *Supporting employees with mental illness and reducing mental illness-related stigma in the workplace: an expert survey*. European archives of psychiatry and clinical neuroscience, Vol.273(3), pp.739-753. doi: 10.1007/s00406-022-01443-3. (15 sider)
- Inglis, D. & Thorpe, C. (2012). *An Invitation to Social Theory* (2.ed.). Cambridge: Polity Press. Kap.: 5. 99-118. (20 sider)
- Jacobsen, B., Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020). Fænomenologi. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder* (pp. 281-308). København: Hans Reitzels Forlag. (28 sider)

- Jacobsen, M. H. & Kristiansen, S. (2002). *Erving Goffman* (1.ed.). København: Hans Reitzels Forlag. Kap.: 2. 34-61. (28 sider)
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P.B. & Harvey, S. B. (2016). *Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review*. Psychological medicine, Vol.46(4), pp.683-697. (15 sider)
- Kastrup, M. C. & Ramos, A. B. (2006). *Global mental sundhed*. Tilgået den 16. maj 2024 via <https://ugeskriftet.dk/videnskab/global-mental-sundhed> (6 sider)
- Kirsh, B., Krupa, T. & Luong, D. (2018). *How do supervisors perceive and manage employee mental health issues in their workplaces?*. Work, Vol.59(4), pp.547-555. (8 sider)
- Kvale, S. (1997). *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag. Kap. 3. 49-67. (18 sider)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview* (3. ed). København: Hans Reitzels Forlag. Kap. 1, 2, 4, 7 & 8. 19-42. 45-74. 105-126. 177-196. 197-218. (135 sider)
- Marchand, A., Haines, V. Y. & Dextras-Gauthier, J. (2013). *Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument*. BMC public health, Vol.13(1), pp.443-455. (12 sider)
- Merleau-Ponty, M. (2005). *Phenomenology of Perception*. Oxfordshire: Taylor and Francis e-Library. Kap. 1. 77-202. (126 sider)
- Noordeloos, V. B. (2022). *People with mental disorders lose years of their working life*. Tilgået den 15. maj 2024 via <https://health.au.dk/en/display/artikel/psykiske-diagnoser-koster-aar-paa-arbejdsmarkedet> (3 sider)
- Pasupathi, M., Mansour, E. & Brubaker, J. R. (2007). *Developing a Life Story: Constructing Relations between Self and Experience in Autobiographical Narratives*. Human Development, Vol.50(2-3), pp. 85-110. <https://doi.org/10.1159/000100939> (26 sider)

- Pedersen, B. T. & Borchmann, T. (2021). *Belastninger og belastningshåndteringsstrategier i Gymnasielærerarbejde*. AAU: Forskningsrapport. Kap.: 2 & 5. 12 -18. 99-110. (18 sider)
- Petersen, A. (2015). *Omkring diagnosekulturen*. Dansk Sociologi. nr.1/26. årg. 2015. (21 sider)
- Pietkiewicz, I. & Smith, J. A. (2012). *A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology*. Czasopismo Psychologiczne, Vol.18(2), pp. 361-369. (9 sider)
- Plana-Ripoll, O., Weye, N., Knudsen, A. K., Hakulinen, C., Madsen, K. B., Christensen, M. K., Agerbo, E., Laursen, T. M., Nordentoft, M., Timmermann, A., Whiteford, H., Øverland, S., Iburg, K. M., McGrath, J. J. (2023). *The association between mental disorders and subsequent years of working life: a Danish population-based cohort study*. The Lancet Psychiatry, Vol.10(1), pp.30–39. (10 sider)
- Prytz, M. (2022). *Voldsom stigning i diagnoser: Flere børn og unge står udenfor fællesskabet*. Tilgået den 15. maj 2024 via <https://bupl.dk/politik-og-presse/maerkesager/voldsom-stigning-i-diagnoser-flere-boern-og-unge-staar-udenfor> (3 sider)
- Sonne-Ragans, V. (2019). *Anvendt videnskabsteori* (2.ed.). Frederiksberg: Samfundslitteratur. Kap.: 5. 123-150. (28 sider)
- Skovhøj, K. T. (2024). *Det skal være normalt at være anderledes på arbejdspladsen*. Tilgået den 15. maj 2024 via <https://www.aka.dk/akademikerliv/selv-udvikling/det-skal-vaere-normalt-at-vaere-anderledes-paa-arbejdspladsen/> (6 sider)
- Smith, J. A., Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research* (1. ed.). London. SAGE Publication Ltd. Kap.: 4. 5 & 11. 57-78. 79-106. 175-181. (54 sider)
- Smith, J. A. & Osborn, M. (2008). *Interpretative Phenomenological Analysis*. In J. A. Smith. *Qualitative Psychology* (pp. 53- 80). London. SAGE Publication Ltd. (28 sider)

- Social- og Boligstyrelsen. (2024). *Moderate eller svære psykiske vanskeligheder og job*. Tilgået den 4. maj 2024 via <https://www.sbst.dk/tvaergaende-omraeder/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/handicapgrupper/psykisk-saarbarhed-og-beskaeftigelse> (1 side)
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020a). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder* (pp.33-64). København: Hans Reitzels Forlag. (32 sider)
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020b). Kvalitet i kvalitative studier. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder*, p.657-670. København: Hans Reitzels Forlag. (14 sider)
- Thomsen, K. R. (2023). *Al den snak om psykologisk tryghed*. Tilgået den 16. maj 2024 via <https://pov.international/al-den-snak-om-psykologisk-tryghed/> (5 sider)
- Thisted, C. N., Nielsen, C. V. & Bjerrum, M. (2017). *Work Participation Among Employees with Common Mental Disorders: A Meta-synthesis*. Journal of Occupational Rehabilitation, Vol.28(1), pp. 452–464. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9743-9> (14 sider)
- Videncenter om handicap. (2024). *Funktionsnedsættelse*. Tilgået den 4. maj 2024 via <https://videnomhandicap.dk/centralt-begreb/funktionsnedsaettelse/> (1 side)
- White, R., Baldwin, M. & Cang, X. (2023). *Workers' Perspectives on Workplace Disclosure of Serious Mental Illness and Their Employers' Responses*. Qualitative health research, Vol.33(6), pp.481-495. (15 sider)
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The Problem-centred Interview* (1. ed.). Californien. SAGE Publication Ltd. Kap.: Introduction & 4. 1-12. 64-94. (43 sider)
- Yardley, L. (2008). Demonstrating validity in qualitative psychology. In Smith, J. A. (red.). *Qualitative Psychology. A practical guide to research methods*. pp. 235-251. 2. udg. SAGE Publications Ltd. (17 sider)
- Yardley, L. (2017). *Demonstrating the validity of qualitative research*. The Journal of

Positive Psychology, Vol.12(3), pp. 295-296. DOI:
10.1080/17439760.2016.1262624. (2 sider)

Referenceliste

- Aarhus University Library. (2024). *Systematisk litteratursøgning*. Tilgået den 13. maj 2024 via <https://library.au.dk/forskere/systematisklitteratursoegning> (1 side)
- Andersen, H. & Koch, L. (2015). Hermeneutik og Fænomenologi. In M. H. Jacobsen, K. Lippert-Rasmussen & P. Nedergaard. *Videnskabsteori* (pp. 205-250). København: Hans Reitzels Forlag. (45 sider)
- Astvik, W. & Melin, M. (2012). *Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service work*. Journal of social work, Vol.13(4), pp.337-360. DOI: 10.1177/1468017311434682. (24 sider)
- Astvik, W., Melin, M. & Allvin, M. (2014). *Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health*. Nordic Social Work Research, Vol.4(1), pp. 52-66. DOI: 10.1080/2156857X.2013.801879 (16 sider)
- Baldwin, M. L., DeSerpa, A. C. & Marcus S. C. (2023). *Workplace Disclosure of Serious Mental Illness and Gainful Employment: Theory and Evidence*. The journal of mental health policy and economics, Vol.26(1), pp. 3-17. (15 sider)
- Birch, M., T. Miller, M. Mauthner & Jessop, J. (2002). Introduction. In M. Mauthner, M. Birch, J. Jessop & T. Miller (red.). *Ethics in qualitative research* (pp.1-13). London: Sage Publications. (13 sider)
- Boehm, S. A. & Dwertmann, D. J. G. (2015). *Forging a Single-Edged Sword: Facilitating Positive Age and Disability Diversity Effects in the Workplace Through Leadership, Positive Climates, and HR Practices*. Work, Aging and Retirement, Vol.1(1), pp. 41-63. doi:10.1093/workar/wau008 (23 sider)
- Brinkmann, S. (2016). *Diagnostic Cultures: A cultural approach to the pathologization of modern life*. New York. Routledge. Kap.: Introduction & 6. 1-6. 89-108. (6 sider)

- Brinkmann, S. (2020). Etik i en kvalitativ verden. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder*, p.581-600. København: Hans Reitzels Forlag. (19 sider)
- Colella, A. & Santuzzi, A. (2022). *Known and Unknown Mental Illness: Uncovering the Multiple Routes to Workplace Inequities*. Journal of management, Vol.50(3), pp. 898-927. (30 sider)
- Damgaard, M., Steffensen, T. & Bengtsson, S. (2013). *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. (196 sider)
- Den Store Danske. (2024). *Inklusion*. Tilgået den 4. maj 2024 via https://denstoredanske.lex.dk/inklusion_-_f%C3%A6llesskabsinddragelse (1 side)
- Edmondson, A. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. Administrative Science Quarterly, Vol.44(2), pp. 350-383. (34 sider)
- Edmondson, A. (2023). *Den rigtige slags forkerte*. Frederikshavn: Dafolo. (306 sider)
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6. ed.). Californien. SAGE Publications Ltd. Kap.: 15. 216-253. (38 sider)
- Forrester, M. (2012). Doing a literature Review. In C. Sullivan, S. Gibson & S. Riley. *Doing Your Qualitative Psychology Project* (pp. 82-100). London: SAGE Publications Ltd. (13 sider)
- Gewurtz, R. E., Harlos, K., Tompa, E., Oldfield, M., Lysaght, R., Moll, S., Kirsh, B., Sultan-Taïeb, H., Cook, K. & Rueda, S. (2022). *Retaining and Supporting Employees with Mental Illness through Inclusive Organizations: Lessons from Five Canadian Case Studies*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol.41(3), pp. 435-453, <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0174>. (19 sider)
- Goffman, E. (1963/2010). *Stigma – om afvigerens sociale identitet* (2.ed). Frederiksberg: Samfundslitteratur. Kap.: 1 & 2. 43-82. 83-146. (104 sider)

- Gray, D. E. (2014). *Doing research in the real world* (2. ed). Californien. SAGE Publications Ltd. Kap.: 15. 381-410. (30 sider)
- Hastuti, R. & Timming, A. R. (2021). *An inter-disciplinary review of the literature on mental illness disclosure in the workplace: implications for human resource management*. The International Journal of Human Resource Management, Vol.32(15), pp. 3302-3338, DOI: 10.1080/09585192.2021.1875494. (37 sider)
- Heidegger, M. (2001). *Being and Time*. Oxford UK & Cambridge USA: Blackwell. Kap. Introduction. 21- 63. (42 sider)
- Hennekam, S. & Descubes, I. (2023). *Why common job demands are challenging for individuals with mental illness: the interaction of personal vulnerability factors and ableist norms*. Equality, Diversity and Inclusion, Vol.43(1), pp.72-92. (21 sider)
- Hjarsbech, P. U, Nielsen, M. B. D, Andersen, M. F, Rugulies, R. & Christensen, U. (2015). *Struggling at work – a qualitative study of working Danes with depressive symptoms*. Disability and Rehabilitation, Vol.37(18), pp. 1674-1682, DOI: 10.3109/09638288.2014.973970. (10 sider)
- Hogg, B., Moreno-Alcázar, A., Tóth, M. D., Serbanescu, I., Aust, B., Leduc, C., Paterson, C., Tsantilla, F., Abdulla, K., Cerga-Pashoja, A., Cresswell-Smith, J., Fanaj, N., Meksi, A., Ni Dhalaigh, D., Reich, H., Ross, V., Sanches, S., Thomson, K., Van Audenhove, C., Pérez, V., Arensman, E., Purebl, G. & Amann, B., L. (2023). *Supporting employees with mental illness and reducing mental illness-related stigma in the workplace: an expert survey*. European archives of psychiatry and clinical neuroscience, Vol.273(3), pp.739-753. doi: 10.1007/s00406-022-01443-3. (15 sider)
- Inglis, D. & Thorpe, C. (2012). *An Invitation to Social Theory* (2.ed.). Cambridge: Polity Press. Kap.: 5. 99-118. (20 sider)
- Jacobsen, B., Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020). Fænomenologi. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder* (pp. 281-308). København: Hans Reitzels Forlag. (28 sider)

- Jacobsen, M. H. & Kristiansen, S. (2002). *Erving Goffman* (1.ed.). København: Hans Reitzels Forlag. Kap.: 2. 34-61. (28 sider)
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P.B. & Harvey, S. B. (2016). *Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review*. Psychological medicine, Vol.46(4), pp.683-697. (15 sider)
- Kastrup, M. C. & Ramos, A. B. (2006). *Global mental sundhed*. Tilgået den 16. maj 2024 via <https://ugeskriftet.dk/videnskab/global-mental-sundhed> (6 sider)
- Kirsh, B., Krupa, T. & Luong, D. (2018). *How do supervisors perceive and manage employee mental health issues in their workplaces?*. Work, Vol.59(4), pp.547-555. (8 sider)
- Kvale, S. (1997). *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag. Kap. 3. 49-67. (18 sider)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview* (3. ed). København: Hans Reitzels Forlag. Kap. 1, 2, 4, 7 & 8. 19-42. 45-74. 105-126. 177-196. 197-218. (135 sider)
- Marchand, A., Haines, V. Y. & Dextras-Gauthier, J. (2013). *Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument*. BMC public health, Vol.13(1), pp.443-455. (12 sider)
- Merleau-Ponty, M. (2005). *Phenomenology of Perception*. Oxfordshire: Taylor and Francis e-Library. Kap. 1. 77-202. (126 sider)
- Noordeloos, V. B. (2022). *People with mental disorders lose years of their working life*. Tilgået den 15. maj 2024 via <https://health.au.dk/en/display/artikel/psykiske-diagnoser-koster-aar-paa-arbejdsmarkedet> (3 sider)
- Pasupathi, M., Mansour, E. & Brubaker, J. R. (2007). *Developing a Life Story: Constructing Relations between Self and Experience in Autobiographical Narratives*. Human Development, Vol.50(2-3), pp. 85-110. <https://doi.org/10.1159/000100939> (26 sider)

- Pedersen, B. T. & Borchmann, T. (2021). *Belastninger og belastningshåndteringsstrategier i Gymnasielærerarbejde*. AAU: Forskningsrapport. Kap.: 2 & 5. 12 -18. 99-110. (18 sider)
- Petersen, A. (2015). *Omkring diagnosekulturen*. Dansk Sociologi. nr.1/26. årg. 2015. (21 sider)
- Pietkiewicz, I. & Smith, J. A. (2012). *A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology*. Czasopismo Psychologiczne, Vol.18(2), pp. 361-369. (9 sider)
- Plana-Ripoll, O., Weye, N., Knudsen, A. K., Hakulinen, C., Madsen, K. B., Christensen, M. K., Agerbo, E., Laursen, T. M., Nordentoft, M., Timmermann, A., Whiteford, H., Øverland, S., Iburg, K. M., McGrath, J. J. (2023). *The association between mental disorders and subsequent years of working life: a Danish population-based cohort study*. The Lancet Psychiatry, Vol.10(1), pp.30–39. (10 sider)
- Prytz, M. (2022). *Voldsom stigning i diagnoser: Flere børn og unge står udenfor fællesskabet*. Tilgået den 15. maj 2024 via <https://bupl.dk/politik-og-presse/maerkesager/voldsom-stigning-i-diagnoser-flere-boern-og-unge-staar-udenfor> (3 sider)
- Sonne-Ragans, V. (2019). *Anvendt videnskabsteori* (2.ed.). Frederiksberg: Samfundslitteratur. Kap.: 5. 123-150. (28 sider)
- Skovhøj, K. T. (2024). *Det skal være normalt at være anderledes på arbejdspladsen*. Tilgået den 15. maj 2024 via <https://www.aka.dk/akademikerliv/selv-udvikling/det-skal-vaere-normalt-at-vaere-anderledes-paa-arbejdspladsen/> (6 sider)
- Smith, J. A., Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research* (1. ed.). London. SAGE Publication Ltd. Kap.: 4. 5 & 11. 57-78. 79-106. 175-181. (54 sider)
- Smith, J. A. & Osborn, M. (2008). Interpretative Phenomenological Analysis. In J. A. Smith. *Qualitative Psychology* (pp. 53- 80). London. SAGE Publication Ltd. (28 sider)

- Social- og Boligstyrelsen. (2024). *Moderate eller svære psykiske vanskeligheder og job*. Tilgået den 4. maj 2024 via <https://www.sbst.dk/tvaergaende-omraeder/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/handicapgrupper/psykisk-saarbarhed-og-beskaeftigelse> (1 side)
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020a). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder* (pp.33-64). København: Hans Reitzels Forlag. (32 sider)
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020b). Kvalitet i kvalitative studier. In S. Brinkmann & L. Tanggaard. *Kvalitative metoder*, p.657-670. København: Hans Reitzels Forlag. (14 sider)
- Thomsen, K. R. (2023). *Al den snak om psykologisk tryghed*. Tilgået den 16. maj 2024 via <https://pov.international/al-den-snak-om-psykologisk-tryghed/> (5 sider)
- Thisted, C. N., Nielsen, C. V. & Bjerrum, M. (2017). *Work Participation Among Employees with Common Mental Disorders: A Meta-synthesis*. Journal of Occupational Rehabilitation, Vol.28(1), pp. 452–464. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9743-9> (14 sider)
- Videncenter om handicap. (2024). *Funktionsnedsættelse*. Tilgået den 4. maj 2024 via <https://videnomhandicap.dk/centralt-begreb/funktionsnedsaettelse/> (1 side)
- White, R., Baldwin, M. & Cang, X. (2023). *Workers' Perspectives on Workplace Disclosure of Serious Mental Illness and Their Employers' Responses*. Qualitative health research, Vol.33(6), pp.481-495. (15 sider)
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The Problem-centred Interview* (1. ed.). Californien. SAGE Publication Ltd. Kap.: Introduction & 4. 1-12. 64-94. (43 sider)
- Yardley, L. (2008). Demonstrating validity in qualitative psychology. In Smith, J. A. (red.). *Qualitative Psychology. A practical guide to research methods*. pp. 235-251. 2. udg. SAGE Publications Ltd. (17 sider)
- Yardley, L. (2017). *Demonstrating the validity of qualitative research*. The Journal of

Positive Psychology, Vol.12(3), pp. 295-296. DOI:
10.1080/17439760.2016.1262624. (2 sider)

Appendiks A: Opslag til at rekruttere informanter



Har du en psykiatrisk diagnose?

Så kan du muligvis hjælpe os!

Forskning viser, at medarbejdere i Danmark med psykiatriske diagnoser i gennemsnit mister 10,5 år på arbejdsmarkedet, hvilket kan have både personlige, sociale og økonomiske konsekvenser for den enkelte og det danske velfærdssamfund*.

Vi er tre specialestuderende på psykologistudiet i Aalborg, som er interesserede i at undersøge, hvad der kan opleves som fremmede eller hæmmende for oplevelsen af inklusion på arbejdsmarkedet hos medarbejdere med psykiatriske diagnoser. I den forbindelse søger vi informanter til at bidrage med viden herom.

Vi søger dig, som:

- er diagnosticeret med en psykiatrisk diagnose (fx ADHD, autisme, depression, angst, OCD osv.)
- arbejder/har arbejdet min. 32 timer om ugen, hvor du har/har haft min. 2 fysiske arbejdsdage om ugen på en dansk arbejdsplads
- har en oplevelse af at løse/have løst arbejdsopgaver sammen med dine kolleger

Praktisk om interviewet:

- forventes at tage mellem 45-60 min.
- data anonymiseres og vil blive behandlet i overensstemmelse med GDPR
- afholdes i uge 11, 12 eller 13 (fysisk i Aalborg eller online)

Hvis du er i tvivl, om du er i målgruppen, så kontakt os og vi finder ud af det sammen.

Kontakt os på mail: eprbe19@student.aau.dk
Eller tlf. 20265223

De bedste hilsner
Rikke, Emilie og Anne

*Kilde: Piana-Ripoll et al. (2023)

Appendiks B: Samtykkeerklæring

Aalborg Universitet
Institut for Kommunikation og Psykologi



AALBORG UNIVERSITET

Informeret samtykkeerklæring til specialeafhandling

Formålet med specialeafhandlingen er at undersøge, hvordan medarbejdere med psykiatriske diagnoser oplever at indgå på en arbejdsplads.

Jeg har forstået, at jeg frit og på ethvert tidspunkt kan stille spørgsmål, der måtte falde mig ind vedrørende projektet og de metoder, de studerende tager i anvendelse. Jeg har forstået, at jeg kan kontakte Emilie Ørskov Preben-Andersen på et hvilket som helst tidspunkt via telefonnummer eller e-mail, som det fremgår nederst på denne side.

Jeg har forstået, at alle data, som de studerende uddrager fra interview og observationer til brug i deres projekt, ikke under nogen omstændigheder vil indeholde navne eller andre identificerbare karakteristika. Jeg har forstået, at min anonymitet vil blive beskyttet, og at alle informationer, jeg stiller til rådighed, vil være fortrolige.

Mit deltagelse i dette projekt og interview er frivillig, og jeg har ret til at sige nej til at deltage i interviewet. Jeg kan frit vælge ikke at svare på nogle eller alle spørgsmål uden nogen konsekvenser. Jeg kan på et hvilket som helst tidspunkt stoppe interviewet uden nogen konsekvenser.

Jeg er indforstået med, at interviewet optages, og at optagelsen slettes, når projektet er færdigt. Jeg har forstået, at optagelser og projekt vil blive opbevaret sikkert og forsvarligt. Jeg siger ligeledes ja til at deltage i dette interview, hvilket betyder, at de svar jeg bidrager med, må bruges i forskningsprojektet (i specialeafhandlingen som potentielt kan blive publiceret som helhed eller i dele i forskningsjournaler)

Jeg giver hermed mit samtykke til, at jeg deltager i dette projekt som informant med foregående viden, samt tillade til at interviewet jeg deltager i vil blive optaget:

Ja _____ Nej _____

Interviewdeltagerens navn: _____

Underskrift og dato: _____

Navn på studerende som har afgivet foregående information: _____

Underskrift og dato: _____

Kontakt: Emilie Ørskov Preben-Andersen, eprebe19@student.aau.dk, tlf.: 20265223

Specialevejleder: Carolin Demuth (lektor v. Aalborg Universitet), cdemuth@akp.aau.dk, tlf.: 99403172

Appendiks C: Interviewguide

Spørgsmålene er skrevet i nutid, men er tilpasset informanten ift. arbejdssituation

Briefing	
Formål	Spørgsmål
Præsentation af specialegruppen og specialets formål.	Informanten underskriver/har underskrevet informeret samtykkeerklæring. Informanten informeres om at diktafonen tændes. Præsentation af specialegruppen: Tre psykologistuderende fra Aalborg Universitet. Interviewet er en del af vores specialeundersøgelse. Formål med specialet: Vi er interesserede i at undersøge oplevelsen af at indgå på en arbejdsplads, når man som medarbejder har en psykisk funktionsnedsættelse. Vi er interesseret i at høre om dine (informantens) oplevelser og erfaringer med at indgå på en arbejdsplads efter, du fik stillet din diagnose. Vi kommer til at stille nogle spørgsmål, det er dem, jeg har her (italesættelse af interviewguide), men de er kun vejledende for vores samtale, så hvis der er noget, som, du føler, er vigtigt at tilføje, så gør gerne det.
Klarlægning af rammerne for interviewet: • Informeret samtykke • Tidsramme • Optagelse på diktafon • Anonymitet • Rollefordeling (interviewer og medinterviewer) • Spørgsmål	Vi har afsat en times tid til interviewet, men du tager dig bare den tid, som du har brug for, ligegyldigt om det så er mere eller mindre tid. Interviewet vil blive optaget med diktafon. Anonymitet: Du vil blive anonymiseret. Det skal forstås således, at vi ikke vil skrive noget, der kan lede tilbage til dig. Dine udtalelser behandles således fortroligt i overensstemmelse med GDPR. Jeg kommer til at lave lidt noter undervejs. X er med som med-interviewer og lytter til vores samtale. Mod slutningen vil jeg spørge X, om

	der er noget, hun studser over og vil spørge yderligere ind til. Du må meget gerne spørge, hvis der er noget, du er i tvivl om eller ikke forstår undervejs i interviewet. Jeg vil gøre dig opmærksom på, at du deltager frivilligt i interviewet, og at du altid kan trække dit samtykke tilbage. Du kan også vælge ikke at besvare de enkelte spørgsmål, eller vi kan pause optagelsen, hvis der er dele, du ikke ønsker bliver optaget. Du siger også bare til, hvis du ønsker en pause. Interviewer spørger med-interviewer: Er der noget, som vi mangler at få sagt, før vi går i gang?	
Præsentation af informant		
Overvejelser	Spørgsmål	Plausible opfølgende spørgsmål
Et indledende spørgsmål som kan tale informanten varm. Fokus på at få en grundig præsentation af den kontekst, som informanten fortæller ud fra.	Først vil jeg gerne bede dig om at fortælle lidt om dig selv. Vil du fortælle lidt om den arbejdsplads, som du indgår på og beskrive en typisk arbejdsdag? Hvordan påvirker din diagnose dig på arbejdspladsen? Kender din arbejdsplads til din diagnose?	Alder, diagnose, nuværende/tidligere arbejdsplads mm. Hvilken diagnose - hvornår blev du diagnosticeret? Arbejdsplads, arbejdsform og -timer (anciennitet)? Hvis ja: Vil du beskrive den konkrete situation, hvor du tilkendegav din diagnose og til hvem? Hvis nej: Vil du fortælle lidt om, hvorfor din arbejdsplads ikke kender til din diagnose?
Udfoldelse af informantens oplevelser		

Tematikker	Spørgsmål	Plausible opfølgende spørgsmål
Relationen til kollegaer og ledelse	Kollegaer: Vil du fortælle lidt om, hvordan du oplever det kollegiale på arbejdspladsen? Ledelse: Er der nogle rammer på din arbejdsplads, som du oplever bidrager til, at du trives og kan løfte dine arbejdsopgaver?	Arbejdsdeling, samarbejde, rummelighed, drage omsorg, kommunikation, kulturen (rækker man ud eller er andre opsøgende) Hvis ja: er det noget, du har efterspurgt? Hvis nej: er der nogle forhold, som du bemærker kunne være anderledes - hvilke? fysiske rammer, arbejdstimer/opgaver, arbejdsform, anerkendelse, emotionelt osv. Hvilken betydning har ledelsen og/eller dine kollegaer i denne proces?
Oplevelsen af tryghed på arbejdspladsen (fokus på interaktionen mellem medarbejder/leder)	Kan du beskrive lidt mere om din oplevelse af kulturen på din arbejdsplads? Kan du beskrive en arbejdsopgave, som du oplever, I løser sammen? – Hvor bidrager du i samarbejdet?	Har I på arbejdspladsen en kultur for, at man kan spørge om hjælp eller sparring, hvis man har en udfordrende opgave? - Hvis ja: Kan du fortælle om en situation, hvor du oplevede at bede om hjælp/sparring? - Hvis nej: Vil du prøve at beskrive, hvor det kan have været vanskeligt at bede om hjælp/sparring i situationen?

Stigmatisering på arbejdspladsen.	Hvordan forestiller du dig, at andre på din arbejdsplads (kolleger/leder) oplever dig som medarbejder eller kollega? Ved ikke-tilkendegivet diagnose: Hvordan forestiller du dig, at dine kolleger/leder ville se dig, hvis de fik kendskab til din diagnose?	
Udbredelse af viden om den psykiske funktionsnedsættelse på arbejdspladsen (Forskning viser at udbredelse af viden om psykiatriske diagnoser kan have en positiv betydning ift. "at støtte medarbejdere med en psykiatrisk diagnose og reducere fordomme herom på arbejdspladsen".)	Hvordan oplever du, at der på din arbejdsplads er viden om, og forståelse for den diagnose, du har?	
Med-interviewer har ordet		
Nu vil jeg vende mig mod X (med-interviewer), det håber jeg er ok. Har du noget, som du ønsker at spørge om?		
Debriefing		
Vi er nu ved at være færdige med interviewet. Er der noget, du har lyst til at tilføje? • Er der noget, du ville ønske, du var blevet spurgt om? • Hvordan var det at blive interviewet? Opsummering og hvad sker der nu? • Data behandles anonymt i overensstemmelse med GDPR. Tak for din deltagelse.		