

Summary

The rates of employment within the Danish labour market have been growing steadily in recent years, and while more and more people are entering the labour market, this tendency is not representative for all groups within society. This is true in regard to disability groups, particularly the blind and visually impaired, who are less represented in the labour market. Both Danish and international research regarding the visually impaired in the labour market present a consensus that there are barriers to entering and remaining in the labour market. Studies point to several barriers, and present the individuals own problem solving, as well as employment within advocacy groups as being essential to overcome these barriers. Investigating these barriers and, by extension, the strategies to overcome them are the purpose of this study.

Through 11 semi-structured interviews conducted with people who have become blind in adult life, we attempt to map the impact of visual impairment on labour market attachment and the barriers that visually impaired people face when entering or remaining in the labour market. Furthermore, we investigate the coping strategies that have enabled them to overcome these challenges, with a focus on individual problem solving strategies as well as the influence of resources accessed through social relationships such as attachment to associations.

The thesis takes its methodological viewpoint in hermeneutics and adaptive theory, with the aim of analysing the late-blind's state of being in the labour market and exploring and challenging theoretical terms and empirical findings in this context. With this methodological standpoint, we have the prerequisites and tools to approach and structure our collected empirical data in ways that allow us to interpret the data and explore new angles.

Drawing on adaptive theory, the study utilises orienting concepts drawn from the work of Birte Bech-Jørgensen, regarding how changes in the commonplaces of everyday life are defined and handled, as well as the terminology of Erving Goffman pertaining to stigma and passing. The use of Daniel G. Renfrows more nuanced description of passing in everyday life is applied as a way of capturing the different ways in which passing is practised.

Furthermore, orienting concepts have been drawn from the work of Henri Tajfel and John C. Turner in relation to the affiliation to social categories influence on the understanding of one's identity while the theory of social capital and how it aids and supports the individual, is utilised as a means to elaborate and interpret the influence and advantages of resources embedded within social relationships.

The study finds that drastic changes in the work life following a loss of vision can affect the individual significantly, while such changes can be averted through adjustments that are in accordance with the individual employees' specific capabilities and needs. Furthermore, this study finds that the affiliation to the labour market can support a positive understanding of one's identity, and that the characteristics of the workplace itself, regarding whether or not there exists an underlying understanding of what it means to be visually impaired within the workplace, as well as institutionalised practices that accommodates to the needs of those with visual impairments, have an influence on the late-blind, in regard to which strategies they employ to function within the workspace.

Further it is found that several challenges faced by the late-blind regarding their work life, are related to a lack of knowledge regarding the capabilities and necessities of the visually impaired, as well as compensating technologies. This can constitute the basis for stigmatisation as well as the stigmatisation of self.

This thesis further investigates how social relations to other visually impaired people, as well as experts with specific knowledge pertaining to the needs and rights of the visually impaired, shows to provide support in ways that reinforce the late-blind individuals affiliation to the labour market. In addition, the social relations to colleagues as well as managers within the workplace further assist the visually impaired individual in ways that back their capacity to function within their work life.

Indholdsfortegnelse

Summary	1
Tak	5
Indledning	6
1. Hvad ved vi allerede?	7
1.1. Hvad er blindhed?	7
1.2. Litteraturreview	8
1.2.1. Et internationalt udsyn	9
1.2.1.1. Barrierer	9
<i>Oplevede barrierer</i>	9
<i>De andres indstilling</i>	10
<i>Særlige behov</i>	10
1.2.1.2. Håndteringsstrategier	10
<i>Identitets fortielse</i>	11
1.2.2. Et dansk syn	12
1.2.2.1. Synshæmmede og det danske arbejdsmarked	12
1.2.2.2. <i>De usynlige</i>	13
1.2.2.3. Begrænset hjælp fra det offentlige	14
2. Afgræsning	15
3. Problemformulering	16
4. Analysestrategi	17
4.2. Hermeneutik	17
4.3. Adaptiv teori	18
4.3.1. Formålet er teoretisering	19
4.3.2. Benyttelse af begreber	20
5. Orienterende teoretiske begreber	20
5.1. Forandringer i hverdagslivet	20
5.2. Social kapital: ressourcer i relationer	21
5.4. Goffman og den stigmatiserede identitet	23
5.4.1. At passere	24
5.4.1.1. Aktiv og reaktiv passering	25
6.1. Eksplorative og semistrukturerede interviews	27
6.1.1. Ansigt-til-ansigt versus telefonisk interview	28
6.2. Udvalgelse af informanter	29
6.3.1. Informeret samtykke og pseudonymisering	31

6.4. Databehandling	31
6.4.1. Transskribering; valg og fravalg	32
6.4.2. Kodning	32
7. Analyse	33
7.2. Synstabet og selvfølgeligheden	35
7.2.1. Synstab som et brud med selvfølgeligheden	35
7.2.2. Synstab og arbejdsliv	36
7.2.2.1. Brud og skred i arbejdslivet	37
7.2.2.2. Forskydninger og justeringer i arbejdslivet	38
Justeringer af arbejdets vilkår og opgaver	40
Ændrede arbejdsvilkår; forskydninger eller skred?	42
7.3. At være blind på arbejdsmarkedet	43
7.3.1. Arbejdspladsen	43
7.3.1.1. Arbejdspladser på blindeområdet	44
7.3.1.2. I den seende verden	45
At blive stigmatiseret	47
Stigmatiseringens udvikling og modtagelse	48
7.3.2. Selvstigma	50
7.4. Synstabet og dets indflydelse på identitetsopfattelsen	53
7.4.1. Tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet	53
7.4.2. Identitets fortielse versus identitets fremhævnings	55
7.4.2.1. Identitets fortielse og passering	55
7.4.2.2. Identitets fremhævnings som håndteringsstrategi	58
Identitets fremhævnings og stigmasymboler	59
Konkrete identitets fremhævende strategier på arbejdspladsen	60
7.5. Social kapital	62
7.5.1. Tilknytning til specialiserede netværk	63
7.5.1.1. Relationer til andre med samme udfordringer	63
7.5.1.2. Ressourcer i kraft af relationen til eksperter	66
7.5.2. Social kapital på arbejdspladsen	68
7.5.2.1. Ledelsens betydning	68
7.5.2.2. Kollegaskabets betydning og vedligeholdelse	69
8. Diskuterende konklusion	73
Litteraturliste	78

Tak

Vi skylder en tak til alle dem, der har hjulpet med at få dette speciale til ende. Derfor vil vi gerne takke professor Michael Hviid Jacobsen og professor Sune Qvotrup Jensen for at præsentere denne mulighed for os. Michael skal også have tak for at have vejledt os igennem et, for os, nyt felt, og Sune for at åbne sit netværk for os.

Jesper Laursen, der havde mod på at tale med os fra start og åbne sit netværk, fortjener også vores tak. Det samme gør Helle Riley for række ud til potentielle informanter og for at opdatere vores terminologi og dele sin viden og tanker med os.

Og sidst, men absolut ikke mindst takker vi alle vores informanter, der tog tid til at tale med os. Uden jeres velvilje, åbenhed og fortællinger havde vores speciale ikke været til i dag. Vi håber, at vi har formået at belyse jeres oplevelser, som de fortjener.

Rigtig god læselyst.

Indledning

Som mennesker opfanger vi op til 80 % af vores sanseindtryk gennem synssansen (zeiss.dk 2021), og synet har derfor stor betydning for den måde, vi begår os i hverdagen, på arbejdspladsen og i måden hvorpå vi interagerer med andre. Synet er for de fleste af os helt centralt for vores måde at navigere og fungere i hverdagen. Men hvad med dem, som ikke kan benytte synet i samme omfang? I Danmark findes ingen konkrete tal for, hvor mange der lever som blinde eller som svagsynede, men det estimeres, at ca. 32.000 danskere lever med et synshandicap, hvoraf 12.500 kategoriseres som blinde eller stærkt svagsynede (Dansk Blindesamfund). Anskuer vi denne gruppe på arbejdsmarkedet har Instituttet for Blinde og Svagtseende (IBOS) udarbejdet en undersøgelse i februar 2024, som vidner om, at knap halvt så mange med synshandicap er i beskæftigelse sammenlignet med befolkningen som helhed (IBOS 2024), og relevansen underbygges yderligere, da beskæftigelse ikke alene udgøre det finansielle grundlag for hverdagen, men ligeledes have en betydning for vores selvværd og selvforståelse (Nørgaard n.d.). Når IBOS undersøgelse viser, at beskæftigelsesgraden blandt synshandicappede er udfordret, lægger det an til spørgsmålet; hvad er udfordringerne ift. at arbejde med et synshandicap, og hvad skal der til for at imødegå disse?

1. Hvad ved vi allerede?

Danmark har i de seneste år oplevet en konstant nedgang i arbejdsløsheden, der betyder, at der aldrig før har været så mange i arbejde, som der er i dag. Dette er dog ikke til at se spejlet, hvis vi ser på blindes beskæftigelse, der i de seneste mange år har været i mere eller mindre stilstand (Politiken 2023; Dansk Blindesamfund 2019; Jensen 2017; Shamshiri-Petersen & Frederiksen 2017). I det følgende vil vi præsentere vores indsamlede viden fra både international og dansk forskning, for at belyse de problematikker og håndteringsstrategier synshæmmede oplever i arbejdslivet, der er fundet benyttet. Som det første vil vi dog præsentere vores forståelse af fænomenet blindhed. Denne forståelse er baseret på definitioner defineret af det danske sundhedsvæsen og Dansk Blindesamfund, da vi i vores speciale tager udgangspunkt i blinde danskere.

1.1. Hvad er blindhed?

At være blind er ikke et spørgsmål om, hvorvidt man kan se eller slet ikke, selvom det drejer sig om synsevnen; blindhed fordeler sig derimod på et spektrum, hvor at være blind ikke nødvendigvis betyder nødvendigvis, at man slet intet kan se. Hvor man befinder sig på spektret, afgøres ved at læse en synstavle, hvortil evnen til at læse denne omregnes til en værdi. Alle værdier, der måles over 0,7 svarer til et normalt syn. Er værdien under 0,7 har man nedsat syn, og er den under 0,5 må man ikke længere køre bil. Måles synsstyrken under 0,3, klassificeres man som svagsynet, og har man en synsstyrke under 0,1 betragtes man som socialt blind, fordi den manglende synsevne besværliggør at kunne begå sig socialt (sundhed.dk a). Ifølge Dansk Blindesamfund, benyttes også klassifikationssystemet, der kan ses nedenfor:

Klassifikation	Synsstyrke	Betegnelse
A	6/18 til bedre end 6/60	Svagsynet
B	6/60 til bedre end 1/60	Socialt blind
C	1/60 med lyssans og projektion	Praktisk blind
D	Lyssans uden projektion eller ingen lyssans	Totalt blind

Kilde: Dansk Blindesamfund.

Synsstyrken 6/18 betegner, at man på 6 meters afstand kan se det, en person med normalt syn, kan se på 18 meters afstand. For at være med i Dansk Blindesamfund, som er Danmarks landsforening for blinde og svagsynede, skal man tilhøre klassifikation B, C eller D (Dansk Blindesamfund).

Vi kan ud fra ovenstående hverken sige noget om, hvor mange der befinder sig indenfor de konkrete kategorier, hvilken demografi de blinde og svagtseende tilhører, eller hvornår og hvordan disse individer bliver diagnosticeret. Det eneste, vi kan udlede fra denne præsentation, er at betegnelsen blind, dækker over et relativt bredt fænomen. På baggrund heraf påpeger vi, at vores brug af begrebet blind gennem specialet, refererer til personer i kategorierne B, C og D, hvor en yderligere afklaring af specifik kategorisering vil benyttes, hvor der er behov og relevans for det. Igennem specialets første del, vil vi også gøre brug af betegnelsen *synshæmmet*, som vi benytter som et paraplybegreb, der dækker over de præsenterede kategorier af blinde og stærkt svagtseende.

1.2. Litteraturreview

For at få et indblik i den allerede eksisterende internationale forskning af blinde og svagsynede på arbejdsmarkedet, har vi foretaget et litteraturreview i diverse databaser; herunder Google Scholar, Primo, ResearchGate og Scopus. I tillæg hertil har vi udvalgt og benyttet os af nøgleordene: *barrier*, *blind*, *workplace*, *rehabilitation* og *strategy*, i et forsøg på at indfange et bredt, men koncentreret udvalg af forskning omhandlende blindes adgang til arbejdsmarkedet i en international kontekst. For danske resultater er der søgt på nøgleordenes danske oversættelse.

Ud fra nøgleordene springer et bredt spektrum af genrer op; vi erfarede, at hvis ikke nøgleordet *strategy* er inkluderet i søgningen, er en stor andel af forskningsartiklerne centreret om neurovidenskabelige-, teknologiske-, og medicinske tidsskrifter, hvilket vi finder mindre relevant for vores speciales omdrejningspunkt; ved at inkludere *strategy*, fik vi i højere grad resultater fra tidsskrifter for blinde og svagtseende og socialvidenskabelige tidsskrifter.

Vi ser også gennem vores søgning, at en andel af de artikler, der forholder sig mest til vores speciales interesseområde, er over 10 år gamle, mange af dem fra 1990'erne og begyndelsen af 2000. Vi må samtidig også tage in mente, at der findes specifikke lovgivninger og ordninger, der kan være specifikke for forskellige lande, og at vi derfor ikke har et tilstrækkeligt sammenligningsgrundlag, når det kommer til de specifikke muligheder, der principielt gør sig gældende for Danmark. Af denne årsag, vil det følgende kapitel være inddelt i to dele; den første del vil opridse relevante fund fra den internationale forskning om synshæmmede på arbejdsmarkedet, og anden del forholder sig til dansk forskning af samme fænomen. Opdelingen er foretaget på ræsonnementet omhandlende det

utilstrækkelige sammenligningsgrundlag mellem lande og love, og hvor den danske kontekst for indeværende speciale er mest interessant, mens den internationale forskning kan bidrage til et indblik i de synshæmmedes individuelle oplevelser.

1.2.1. Et internationalt udsyn

I det følgende vil vi gennemgå et udvalg af den internationale forskning vedrørende blinde og svagtseende på arbejdsmarkedet, herunder hvilke barrierer de møder og hvilke tiltag de enten ønsker måtte være eller selv har taget, for at kunne imødegå et regulært arbejde. De følgende fund er baseret på studier fra henholdsvis New Zealand, Australien og et hollandsk studie med amerikansk sample, samt et review af 14 undersøgelser, der på den ene eller anden måde forholder sig til synshæmmedes barrierer overfor arbejdsmarkedet.

1.2.1.1. Barrierer

Det er en generel konsensus om, at arbejde er en vigtig funktion for menneskers liv. Det giver ikke blot en økonomisk værdi, der kan være nødvendig for at indgå i samfundet, men det kan også give en skærpet fornemmelse af ens identitet, præstationer og mening. På samme tid er arbejdspladsen det sted vi har de fleste af vores sociale interaktioner, hvormed det varetager en vigtig funktion for vores sociale behov. At være på arbejdsmarkedet har af disse grunde vist sig at være gavnlige for individets selvværd og selv-effektivitet, mens arbejdsløshed derimod oftere afføder depression og lavt selvværd (La Grow & Daye 2005). Derfor anses det også som værende relevant at sætte fokus på de grupper af individer, der er færre af på arbejdsmarkedet til trods for, at de har de fornødne kompetencer til at begå sig derpå, og her er de synshæmmede ofte at finde på den internationale scene såvel som den danske. Dette giver anledning til at betragte de barrierer der måtte være for, at de synshæmmede kan indtræde og fungere på en regulær arbejdsplads.

Oplevede barrierer

I et studie fra New Zealand fremlægges en række barriere for synshæmmedes adgang til arbejdsmarkedet. Resultaterne er baseret på en survey og inddelt i fem kategorier; synstabet i sig selv, adgang til arbejdsmarkedet, diskrimination fra arbejdsgivere og kolleger, personlige karakteristika og ignorance fra arbejdsgivere om synshæmmedes kvalificerede evner (La Grow & Daye 2005). Op mod 79% af de adspurgte i dette studie, svarede at de havde oplevet barrierer af disse former, hvor næsten 80% af denne andel havde oplevet barrierer i form af enten en direkte konsekvens af synstabet eller holdninger og opførsel fra potentielle arbejdsgivere (La Grow & Daye 2005).

De andres indstilling

I et australsk studie der bl.a. forholder sig til synshæmmede medarbejderes oplevelse af, hvorvidt deres svage eller fraværende syn har betydning for deres muligheder for karriereudvikling, udlægges det, hvordan flere oplever, at deres syn har været begrænsende ift. deres karriere. I tillæg hertil er det relevant at inddrage, at en anden udfordring, som synshæmmede kan opleve i deres arbejdsliv, forholder sig til andres indstilling til dem. Studiet vidner om, at flere synshæmmede medarbejdere oplever en underliggende opfattelse fra deres overordnede, og i nogle tilfælde kolleger, af, at de grundet deres hæmmede eller fraværende syn i reduceret grad er i stand til kompetent at varetage deres arbejde. Hertil ses det også, at en arbejdsgivers opfattelse af manglende evne ofte er den største begrænsning, som synshæmmede oplever ifm. at opnå og fastholde ansættelse (Smith 2002).

Særlige behov

I et litteraturreview af 14 peer reviewed artikler vedrørende arbejdspladsrelaterede udfordringer, selvopfattelse og arbejdsplads-erfaring, samt brugen af assisterende teknologi hos synshæmmede medarbejdere ses en samling af forskellige oplevelser. Der lægges i reviewets indledende del vægt på, at synshæmmede har unikke behov, for at kunne deltage aktivt i både academia, det daglige liv og på arbejdspladsen, og at de synshæmmede må kende og kunne tage hånd om deres egne behov inden de indtræder på arbejdsmarkedet (Basu & Sambath Rani 2023). Derudover oplister forfatterne også en samling af synshæmmedes barrierer overfor arbejdsmarkedet, der udover de barrierer som også ses i New Zealand, at transport, mobilitetsudfordringer, adgang til printet materiale og jobmuligheder, også står i vejen for synshæmmedes adgang til arbejdsmarkedet (Basu & Sambath Rani 2023). Udfordringer, der måske læner sig mere op ad konsekvenser af det faktisk synstab end udelukkelse fra arbejdsmarkedet grundet diskrimination eller uvidenhed.

1.2.1.2. Håndteringsstrategier

Udlægningen af håndteringsstrategier kan groft opdeles i to kategorier; ønsket strukturel forandring og individuelle mekanismer. Den første kategori indebærer tiltag såsom uddannelse af arbejdsgivere omhandlende hvilken kunnen og evner synshæmmede besidder, tiltag for øget arbejds træning og uddannelse i hjælpemidler og forbedrede transportmuligheder (La Grow & Daye 2005). I samme studie som disse tiltag oplistes findes også svar på spørgsmålet om, hvilke aspekter af enten uddannelse, kvalifikationer eller specifik træning, der har været mest brugbare for de synshæmmede for at få eller fastholde et job. Her svarede størstedelen noget, der falder indenfor kategorien arbejdspladslæring eller arbejds- eller karrierer specifikke kurser (La Grow & Daye 2005).

Anden kategori, individuelle mekanismer, indebærer eksempelvis *collaborative accessibility*, hvor de synshæmmede i samråd med deres seende kolleger finder en måde at omgå deres arbejdsplads og arbejdsopgaver. Yderligere finder vi Branham og Kanes udlægning af usynligt arbejde, der oplister strategier og metoder, hvorpå synshæmmede overkommer de barrierer, de møder. Ofte består det af valget enten at finde en løsning selv eller bede om hjælp, hvor det ofte oplevedes lettere at løse problemet selv, især hvis det omhandlede at kunne varetage sine arbejdsopgaver eller imødekomme teknologiske udfordringer. Forfatterne kalder fænomenet *double-edged sword of self-accomodation*, som referer til, at de synshæmmedes egen imødegåen med deres udfordringer bemyndiger dem til at finde den bedste løsning, men det giver dem også opgaver, der ligger udenfor deres jobbeskrivelse. Valgte de synshæmmede i stedet at spørge kolleger om hjælp, havde det dog den fordel, at de seende kolleger blev mere bevidste om de synshæmmedes udfordringer; en bevidsthed der ellers mangler og derfor agerer som barrier (Branham & Kane 2015).

Identitets fortielse

En anden individuel mekanisme er *identity concealment (identitets fortielse)* på arbejdspladsen. Studiet, der fremhæver denne mekanisme, vidner om, at flere med degenerative øjenlidelser vælger ikke at være åbne omkring deres synsproblematikker på arbejdspladsen, hvor rationalerne bag denne adfærd forholder sig til en frygt for diskrimination og firing, samt for at blive behandlet som en mindre egnet medarbejder, alene pga. en øjenlidelse. Yderligere giver de personer, der gør brug af denne adfærd, udtryk for, at det at skjule deres øjenlidelse som en del af deres identitet, er en kilde til anstrengelse, mens denne adfærd, i nogle tilfælde, i længden kan være uholdbar eller ligefrem umulig grundet øjenlidelsens fremskredne symptomer (Spiegel et al. 2016).

Studiet undersøger yderligere, hvordan nogle personer med degenerative øjenlidelser vælger at holde deres lidelse hemmelig i særlige situationer, som f.eks. ifm. at udsende jobansøgninger eller starte et nyt arbejde, ud fra rationalet om, at de ved at skjule deres øjenlidelse som en del af deres identitet, har bedre forudsætninger for at blive vurderet på baggrund af deres evner, frem for deres syns begrænsninger; en adfærd der ligeledes er forbundet med en del fysisk og mental anstrengelse (Spiegel et al. 2016).

I tillæg hertil er der også eksempler på, hvordan personer, der ikke vælger at skjule deres degenerative øjenlidelse på arbejdspladsen, fortsat kan vælge at udvise *normalizing behaviors (normaliserende adfærd)*, forstået som adfærd der giver personen mulighed for at forekomme så assimileret med majoritetsgruppen som muligt, hvor f.eks. hjælpemidler som blindestokke og førerhunde vælges fra, da disse gør lidelsen mere synlig for omverdenen (Spiegel et al. 2016).

At inddrage synshæmmedes perspektiver på udfordringer i arbejdslivet, samt hvordan disse tilgås og hvordan individet påvirkes heraf, vurderer vi som et relevant element i det indeværende arbejde.

1.2.2. Et dansk syn

I det følgende vil vi præsentere allerede eksisterende viden på området omhandlende synshæmmede danskere og deres relation til arbejdsmarkedet. Herunder vil vi fremlægge blindes væren på det danske arbejdsmarked og de foranstaltninger, der er rejst for at muliggøre denne, samt både blindes og arbejdsgiveres syn på og oplevelse af blinde som medarbejdere.

1.2.2.1. Synshæmmede og det danske arbejdsmarked

Danmark rundede i 2023 en såkaldt “magisk grænse” for beskæftigelsen, da antallet af lønmodtagere for første gang nogensinde rundede tre millioner. Dette blev kulminationen på en konstant opadgående udvikling på arbejdsmarkedet siden 2021 og taler for, at Danmarks befolkning har en høj grad af beskæftigelse, hvorom der stadig er ledighed blandt befolkningen og ledige stillinger, der skal besættes (Danmarks Statistik; Politiken 2023). Alt imens dette taler godt for udviklingen for ledige jobsøgende, tegner billedet sig umiddelbart anderledes for synshæmmede. I 2019 udgav Dansk Blindesamfund artiklen *Med teknologiske hjælpemidler er vi helt almindelige medarbejdere*, hvori det fremsættes at blot en ud af fem blinde eller svagsynede er i arbejde (Dansk Blindesamfund 2019). I samme ombæring fremstiller en artikel fra TV2 Nord fra 2017, at af de mindre end 20% af blinde og svagtseende, der er i arbejde, er 8% af disse i fleksjob (Jensen 2017). En udgivelse fra Dansk Blindesamfund bakker op om disse tal, der omhandler deres ca. 2500 medlemmer i den erhvervsdygtige alder (Dansk Blindesamfund 2015). Ser man på undersøgelser fra 2015, fremhæves det, at beskæftigelsen var omkring 40% for handicapgrupper generelt (Larsen & Høgelund 2015), mens den var på 18% for blinde og stærkt svagtseende (Shamshiri-Petersen & Frederiksen 2017).

Vi ser ud fra disse tal, at trods tendensen til en generel stigning i beskæftigelsen, er denne tendens ikke gældende for synshæmmede. Hvorfor dette er tilfældet, gives der flere bud på, som især omhandler berøringsangst og manglende kendskab fra arbejdspladserne, hvilket forekommer som en betydelig forklarende faktor. Et debatindlæg fra 2018 udgivet i Altinget, fremhæver at dét, der tilbageholder arbejdsgivere fra at ansætte synshæmmede i høj grad stammer fra uvidenhed om, hvad der findes af støttemuligheder og hjælpemidler, som synshæmmede kan få stillet til rådighed. Samtidig har arbejdsgivere svært ved at forestille sig, hvilke jobfunktioner, der kan løftes af medarbejdere med synsnedsættelse, og slutteligt at de synshæmmede stort set er usynlige over for

arbejdsgiverne (Olesen & Simonsen 2018). Forfatterne, henholdsvis forhenværende landsformand for Dansk Blindesamfund og underdirektør i Dansk Arbejdsgiverforening, trækker ikke kun på egen erfaring på området, men også på arbejdspapiret *De usynlige* fra Aalborg Universitet.

1.2.2.2. *De usynlige*

Synshæmmede får tildelt kategorien “usynlig” ifm. deres tilstedeværelse på arbejdsmarkedet af ganske simple årsager; arbejdsgiverne har ikke øje på dem, og skænker dem oftest ikke engang en tanke, før man aktivt spørger dem om deres erfaring med eller holdning til denne type medarbejder. Dette kommer til udtryk i arbejdspapiret “De usynlige”, der i 2017 fremlagde resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse om holdninger til synshæmmede medarbejdere blandt danske arbejdsgivere (Shamshiri-Petersen & Frederiksen 2017). Det påpeges, at der tidligere har været undersøgelser, der fremstiller blindhed som et af de handicaps, som arbejdsgivere forholder sig mest skeptiske overfor, men af hvilke årsager har ikke været klart. Derfor er arbejdspapiret en undersøgelse af holdninger til blinde medarbejdere, der findes blandt arbejdsgiverne. I en anden undersøgelse, som arbejdspapiret refererer til, viste det sig, at 79% af de adspurgte arbejdsgivere i 2015 ville være skeptiske overfor at ansætte en blind medarbejder, hvilket kan tænkes at skabe en barriere for de synshæmmede inden de overhovedet har indsendt en jobansøgning. Denne skepsis, som arbejdspapiret undersøger, baseres i udvalgte kategorier; holdninger, viden, forestillinger og erfaringer til og med blinde medarbejdere, og her finder de overordnet, at der ikke er mange deciderede negative holdninger, men en stor grad af betænkelighed ved at ansætte blinde. Der var et fåtal, der havde en direkte negativ holdning, og den samlede tilbagemelding leder forfatterne til at udtrykke, at arbejdsgiverne ikke betragter blinde som økonomisk, fagligt eller socialt udfordret på arbejdspladsen, men at deres velvilje bliver bremset af, at de finder det vanskeligt at se for sig, hvordan en blind kan inkluderes på arbejdspladsen (Shamshiri-Petersen & Frederiksen 2017). Dette fund er interessant, da det også lader til, at medlemmer fra Dansk Blindesamfund oplever, at mange arbejdsgivere har en berøringsangst overfor de synshæmmede (Jensen 2017), hvilket ligeledes vidner om, at arbejdsgivernes attitude overfor denne gruppe kan være et komplicerende element ift. at indgå på arbejdsmarkedet som synshæmmet.

Slutteligt ses også en manglende viden om, hvilke jobfunktioner der egentlig kan varetages af blinde medarbejdere. Det menes typisk, at disse kan varetage administrativt arbejde og telefonjobs, men arbejdsopgaver der ligger udover disse, har arbejdsgivere svært ved at forestille sig bemandet af synshæmmede (Shamshiri-Petersen & Frederiksen 2017). Dette på trods af, at synsnedsættelse eller

-tab ikke nødvendigvis betyder, at individet ikke kan varetage jobs, som normalt udføres af seende. Der findes eksempler på, at det gennem tilpasning og inddragelse af hjælpemidler på arbejdspladsen, er fuldt ud muligt for synshæmmede kompetent at varetage det samme arbejde som deres seende kolleger (Smith 2002). Synsnedsættelse har dog unægteligt en indflydelse på, hvilke arbejdsfunktioner individet kan varetage, da nogle funktioner er afhængige af medarbejderens synssans, hvor dette behov endnu ikke i fyldestgørende grad kan understøttes af teknologiske hjælpemidler. F.eks. forekommer det på nuværende tidspunkt indlysende, at et arbejde som f.eks. pilot eller buschauffør ikke harmonerer med synsnedsættelse eller -tab.

1.2.2.3. Begrænset hjælp fra det offentlige

I forlængelse af ovenstående udfordringer for at indgå på arbejdsmarkedet, vidner Tænketanken Lucias rapport fra 2023 om problematikker ift. at assistere synshæmmede med at fastholde en plads på arbejdsmarkedet. Rapporten forholder sig til 30 synshandicappede individer med faglige kvalifikationer samt et ønske om at deltage på arbejdsmarkedet og deres møder med det offentlige hjælpesystem. Problematikkerne, som rapporten fremlægger, forholder sig særligt til en udbredt mangel på viden og lyst til at indhente specialiseret viden om et synshandicaps betydning for den enkelte, og den indsats der skal til for at opnå en plads på arbejdsmarkedet (Hansen et al. 2023).

Et studie, der forholder sig til barriererne i socialrådgiveres professionelle beskæftigelsesrettede arbejde med personer med synshandicap, konkretiserer i overensstemmelse hermed manglende viden som et problematiserende element, og peger på at socialrådgivernes faglighed i det beskæftigelsesrettede arbejde med personer med synshandicap er under pres. Studiet sandsynliggør, at kendskabet til de handicapkompenserende ordninger og jobcentrenes tilknyttede nøglepersoner til tider kan være utilstrækkeligt, hvilket kan have en betydning for de synshæmmedes integration på arbejdsmarkedet. Yderligere konkretiseres tidsmangel som en central barriere, der sætter en begrænsning ift. videns søgning og vidensdeling, og forekommer at føre til brug af standardiserede løsninger (Dahl et al. 2020). Dette stemmer overens med at de synshæmmede, ifølge Tænketanken Lucias rapport, ikke oplever at blive mødt som et individ med ressourcer og muligheder, men i stedet som en sagsopgave, der skal sættes flueben ved. Samtidigt oplever de synshæmmede personer at stå alene med ansvaret for at komme i job, hvor det er tilfældighederne, der afgør, om de får viden om hjælpemuligheder (Hansen et al. 2023). Generelt afspejler de synshæmmedes oplevelser af det offentlige hjælpesystem en manglende interpersonel faglighed, hvor sagsbehandlernes

arbejdssituationer er så tidspressede, at den enkelte synshandicappede borger oplever at stå alene og selv må danne sig overblik og indhente den nødvendige viden (Hansen et al. 2023).

I tillæg til dette vidner rapporten om, at de synshandicappede som er kommet i arbejde, oplever at dette først og fremmest skyldes deres egen problemløsning eller at de er beskæftiget i en interesseorganisation (Hansen et al. 2023), hvilket i sammenhæng med ovenstående tegner et billede af, at synshæmmedes arbejdsliv er udfordret ift. begrænset støtte fra det offentlige hjælpesystem.

2. Afgræsning

Vi ønsker med udgangspunkt i foregående afsnit at sætte fokus på blindes håndtering af at være på arbejdsmarkedet med de udfordringer og barrierer, der lader til at være. Det er endvidere relevant at fremhæve, at vi ønsker at have en bestemt gruppe af blinde som omdrejningspunkt for vores speciale; personer med erhvervet synstab. Dette er, som navnet antyder, individer, der er blevet blinde i en sen alder, som vi yderligere kategoriserer som værende i den erhvervsdygtige alder. En yderligere indskærpelse af gruppen, vi er interesseret i at beskæftige os med, er dem, der befinder sig på spektret mellem socialt blinde og totalt blinde, og dermed opfylder kriterierne for at være medlem af Dansk Blindesamfund; derfor vil der i den efterfølgende del af specialet også benyttes betegnelsen blind frem for synshæmmede, som ellers har været benyttet indtil nu. I vores speciale er vi mest interesseret i de personer, der har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet eller været under uddannelse mens de har været seende, og som igen er blevet en del af arbejdsmarkedet efter deres synshandicap, hvormed de har et før-og-efter perspektiv. Hvorvidt de er beskæftiget på den samme arbejdsplads eller på det samme felt som før deres synstab er ikke afgørende. Vi er i den forbindelse interesserede i personer med erhvervet synstab, der er i arbejde generelt, både fuldtid og deltid.

3. Problemformulering

I de foregående afsnit har vi præsenteret international og dansk forskning, der beskæftiger sig med synshæmmede på arbejdsmarkedet. Ud fra denne præsentation ser vi en overordnet konsensus om, at der foreligger de synshæmmede et spektrum af barrierer for ikke blot at begå sig på diverse arbejdspladser, men også for at få adgang til selve arbejdsmarkedet. For at kunne begå sig på arbejdsmarkedet møder de synshæmmede barrierer af social, fysisk og subjektiv karakter, der berører både deres identitet og selvopfattelse. Derudover lader det til, at medarbejdere med synstab må udføre ekstra arbejde for at kunne varetage deres regulære arbejde, da de skal besidde ekstra viden om deres egne behov, hvordan de løser dem og deres egne rettigheder til hjælpemidler mm. Selve adgangen til arbejdsmarkedet bliver også vanskeliggjort, og her lader der at være evidens for, at manglende viden bliver systemets akilleshæl, for at kunne bidrage med nødvendig hjælp for at de synshæmmede kan komme på arbejdsmarkedet; en forudsætning, der ellers anses som værende essentiel for at kunne have en fyldestgørende tilværelse. Dog er arbejdsgiveres attituder og tilsyneladende berøringsangst med denne gruppe af medarbejdere også en afgørende faktor for, at synshæmmede møder barrierer i deres indtræden på arbejdsmarkedet.

Når dansk litteratur vidner om, at synshandicappede, som er kommet i arbejde, oplever at dette først og fremmest skyldes egen problemløsning eller at de er beskæftiget i en interesseorganisation (Hansen et al. 2023), efterlader dette os med en nysgerrighed omhandlende hvad dette koncept "egen problemløsning" kan dække over, samt hvilken betydning forbindelser til interesseorganisationer spiller ift. at opnå beskæftigelse som synshandicappet.

Baseret på disse fund, finder vi det relevant at undersøge, hvordan synshæmmede håndterer de barrierer, de måtte opleve i mødet med arbejdsmarkedet efter et synstab. Vores speciale kommer derfor til at undersøge følgende problemstillinger:

Hvilken betydning har et synstab for arbejdsmarkedstilknytningen, og hvordan har denne tilknytning indflydelse på identitetsforståelsen hos personer, der har erhvervet et synstab i voksenlivet?

og

Hvilke sociale relationer og personlige strategier understøtter håndteringen af de udfordringer, som personer med et erhvervet synstab oplever på arbejdsmarkedet?

4. Analysestrategi

I dette afsnit vil vi redegøre for vores videnskabsteoretiske og metodologiske standpunkt i specialet. Afsnittet er opbygget af to grundsten; hermeneutik og adaptiv teori, som vi i samspil vil benytte for at belyse vores problemstilling i den kommende analyse. Afsnittet lægger ud med en gennemgang af vores valgte analysetilgang.

4.2. Hermeneutik

En hermeneutisk analyse favner, at vi som undersøgende, bevæger os indenfor et felt, der allerede er fyldt med forståelser og tolkninger, og hvor de socialt handlende individer på forhånd har tillagt betydning og foretaget fortolkninger af den virkelighed, som vi forsøger at tilgå. Yderligere anser vi, at personer med erhvervet synstab, som specialet har til formål at belyse, er historisk betingede af deres samtid, er indlejret i en bestemt situation og er afhængige af den kontekst hvori de befinder sig, og yderligere er i stand til at kommunikere fra, hvilket er en betingelse i den metodiske hermeneutik (Højberg 2021), som er den hermeneutiske gren, som vi trækker mest på.

Vi tillægger dermed et hermeneutisk perspektiv med en ambition om at tilgå personer med erhvervet synstabs oplevelser med adgangen til arbejdsmarkedet efter deres synstab, og dennes betydning for deres identitetsforståelse, med en overbevisning om, at de har en selvstændig og subjektiv fortolkning og forståelse af deres situation og møde med arbejdsmarkedet. En fortolkning og forståelse, der er betinget af, at de rammer de er underlagt, og som er opstillet af den samtidige kontekst, de befinder sig indenfor. Hermeneutikken gør det muligt for os at analysere de blindes egne beskrivelser af deres virkelighed med den viden og kontekst, vi selv besidder. Dermed anerkender vi, at de blindes udsagn er et udtryk for deres virkelighed, mens vi analytisk betragter denne virkelighed som et udtryk for deres egen forståelse og fortolkning af deres situation.

Vi inddrager yderligere et perspektiv på hermeneutikken benyttet af Max Weber, da hans brug af fortolkningsvidenskaben efterlader nogle overvejelser, vi finder relevante at være bevidste om. Vi ønsker særligt at fremhæve begreberne *værdirelevans* og *værdivurderinger*, der refererer til henholdsvis den undersøgendes egne værdier, som præger genstandsfeltet og som er konstrueret af den kulturelle, historiske og samfundsmæssige kontekst de befinder sig i, og til en stillingtagen til at drage normative og moralske konklusioner på baggrund af de fund, der bliver gjort. Vi er opmærksomme på disse begreber på baggrund af vores videnskabsteoretiske ambition om at positionere os selv uden for meningsdannelsen, da Weber anerkender, at værdier spiller en uundgåelig rolle for forskning. Derfor bliver værdirelevans en uundgåelig, men acceptabel grundsten for

forskning, mens værdivurderinger i stedet bliver det aspekt, der udelukkes derfra (Højberg 2021). Der er også denne sontring, vi ønsker at efterligne, hvormed begreberne får relevans at skildre mellem.

Vi mener dog, i forlængelse af vores redegørelse for brugen af hermeneutik i specialet, at videnskabsteorien har mangler, når det drejer sig om metodiske værktøjer ifm. empiriindsamling og -behandling. For at imødegå disse mangler, og skabe en ramme for specialets metodiske og praktiske tilgang til både indsamling og analyse af empiri, finder vi det relevant at supplere vores praksis- og forståelsesramme for det konkrete arbejde med empirien gennem Derek Layders udfoldelse af adaptiv teori.

4.3. Adaptiv teori

En af grundstøjlerne i adaptiv teori er, at man ikke stringent må betragte det objektive og subjektive som to uafhængige fænomener, da de i stedet betragtes som sameksisterende og som gensidigt påvirkende af hinanden (Layder 1998); et forsøg på at imødekomme både den metodologiske individualisme og metodologiske kollektivism (Jacobsen 2007). I vores speciale vedkender vi os denne ambition om at imødekomme de to positioneringer, som værende en gunstig forståelse af forholdet mellem de to, til trods for, at det er en ambitiøs forståelse, der kan være svær at udføre i praksis. Valget om at vedkende os denne forståelse er især baseret på, at vi må anerkende, at personer med erhvervet synstab, der søger ind på arbejdsmarkedet, er underlagt nogle forhold, der har indflydelse på deres adgang dertil.

Adaptiv teori fordrer brugen af både induktive og deduktive metoder med det formål at opnå teoretisering. Den præcise koncentration af induktion og deduktion vil afhænge af den specifikke problemstilling (Layder 1998), men vores læsning af Layders udlægning af adaptiv teori er dog, at man lader sig lede af teoretiske elementer, hvor end de måtte komme fra. Dette betyder ikke, at udvalgte teorier skal have større betydning end blot at lægge grundlag for forståelse eller forventet udfald, da åbenhed overfor nye fund er en grundstøje i brugen af den adaptive teori (Layder 1998); en forståelse der stemmer godt overens med vores videnskabsteoretiske udgangspunkt. Dette gør sig især også gældende ift. teoretisering gennem empiriindsamlingen (Layder 1998). Med sin mellemposition mellem induktion og deduktion tolkes Layders teori yderligere, at idealet for brugen af disse i udforskningen af problemstillingen er, at litteraturlæsning og empiriindsamling sker simultant. Dette er et udfordrende ideal at følge, men vi forsøger at imødegå dette ideal ved at foretage et eksplorativt interview, der er baseret på forventninger fra eksisterende forskning, og lade det inspirere udvælgelsen af vores teoretiske udgangspunkt. Dette uddybes yderligere i afsnit 6.1.

Vores brug af adaptiv som et supplement til vores videnskabsteoretiske standpunkt, for dens håndgribelige metodiske værktøjer, argumenterer vi for også at være i overensstemmelse med Jacobsens læsning af adaptiv teori som en fleksibel tilgang (Jacobsen 2007). Vores udlægning af adaptiv teori vil derfor også afspejle de delelementer, vi mener kan styrke og systematisere fænomenet og håndtering af data. Vi er i forlængelse heraf opmærksomme på, at Layder ikke selv betragter adaptiv teori som en “*anything goes*”-metodologi (Layder 1998), men vi vil argumentere for, at de dele vi drager nytte af i specialet, er i overensstemmelse med Layders overordnede tankegang.

4.3.1. Formålet er teoretisering

Adaptiv teori er dog andet end en måde at betragte fænomener på eller et forsøg på at sammenkæde paradigmer, metoder og tilgange, og har yderligere teoretisering til formål. Dette koncept er et grundlæggende princip i den adaptive teori, og er en kontinuerlig proces, der foregår gennem hele forskningsprojektet (Layder 1998). Det er i forlængelse af denne proces, at orienterende begreber får en uundværlig og central rolle i teoretiseringen.

Udover de orienterende begreber er også typificeringer et vigtigt i teoretiseringprocessen. Disse har til formål at skabe systematiske klassifikationer af sociale fænomener og opstilles ifm. dataanalysen. Typificeringerne kan i den proces være behjælpelige med at skabe forklaringskraft og være et skridt mod teorielaborering til eller fra en mere generel teori (Layder 1998). Sidstnævnte er især vigtig, da teoretisering opfordrer til at have ambitioner om teorielaborering og ikke blot sammenligning af teori og empiri for at se, om de korresponderer. Slutteligt kan det yderligere pointeres, at det er væsentligt at teoretiseringen afspejler at handlingsmønstre er et udtryk for de historiske og strukturelle forhold, hvorunder de udføres (Jacobsen 2007), hvilket vi også anser som værende i overensstemmelse med vores videnskabsteoretiske ståsted.

Udover teoretisering er forklaring en vigtig del af den adaptive teori. Layder fremhæver, at adaptiv teori centrerer sig om beskrivelser og forklaringer på sammenkoblingerne mellem *sociale sammenhænge* og *situerede aktiviteter*, der henholdsvis refererer til mere objektive og reproducerende forhold, der danner ramme for handlinger; herunder relationer, praksisser, ressourcer og kontrol, hvorunder aktiviteterne udfoldes og til handlingsmæssige udtryksformer (Layder 1998 & Jacobsen 2007). Layders formål hermed finder vi brugbar af samme årsag som hans ståsted mellem den metodologiske kollektivism og -individualisme, da vi anerkender, at personer med erhvervet

synstab er underlagt andet end deres ønske om at handle på bestemte måder, men også de ressourcer individerne kan trække på samt de strukturelle barrierer de møder.

4.3.2. Benyttelse af begreber

Orienterende begreber kan udledes fra mange kilder, og deres primære formål er at skabe fokus og overblik over den forestående undersøgelse (Layder 1998). Fordi de orienterende begreber er et værktøj til at nå teoretisering og forståelse, er de udskiftelige og fleksible, hvis den indsamlede data modstrider den sti, de indledende orienterende begreber har lagt (Layder 1998). I specialet vil de orienterende begreber primært være inspireret af følgende; det indledende litteraturreview, hvorfra der kan trækkes på allerede eksisterende fund og teoretiske refleksioner, samt teoretiske begreber vi selv udleder som værende relevante efter et indledende eksplorativt interview, hvis formål og funktion uddybes i afsnit 6.1.

Af de orienterende begreber udleder Layder en distinktion mellem *practitioner defined* og *sociological defined concepts*, der refererer til henholdsvis de undersøgtes mærkater og idéer, de bruger til at definere deres handlinger, samt de koncepter, der opstilles eller konstrueres af de undersøgende selv, eller tidligere forskeres forsøg på at forstå og organisere deres data (Layder 1998).

5. Orienterende teoretiske begreber

I forlængelse af vores adaptive analysestrategi, har vi ifm. dataindsamlingen løbende udvalgt forskellige orienterende, teoretiske begreber, der danner grundlag for analysen, samt for indholdet af vores interviewguide (bilag 12).

5.1. Forandringer i hverdagslivet

Da vi i indeværende speciale ønsker at undersøge et synstabs indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen, finder vi det givende at inddrage Birte Bech-Jørgensens begreber *forskydning*, *skred* og *brud*, der forholder sig til mere eller mindre mærkbare forandringer af hverdagslivets betingelser, hvoraf selvfølgeligheden er den mest grundlæggende. *Forskydninger* er udtryk for de mindre omfattende forandringer, hvor hverdagslivets betingelser justeres, og det ukendte korrigeres og upåagtet indordnes i selvfølgeligheden. Hvis der er sket tilpas mange *forskydninger* i selvfølgeligheden, kan dette udløse *skred*. *Skred* forekommer, når der er frembragt så mange *forskydninger* i hverdagslivets betingelser, eller måderne disse håndteres på, at

selvfølgeligheden forandres markant. *Brud*, der ligesom *skred* frembringer mærkbare forandringer i selvfølgeligheden, er et udtryk for de mest omfattende forandringer, hvor der er tale om en betydelig omstrukturering af hverdagslivets selvfølgeligheder (Bech-Jørgensen 1994).

Forandringerne kan håndteres på forskellige måder, hvor Bech-Jørgensen opstiller følgende: *gentagelser*, *justeringer* og *autonomibestræbelser*. *Gentagelser* frembringer rutiner og skaber beroligelse, fordi de letter den anticiperede selektion blandt sandsynlighederne, mens ændringer i hverdagslivets betingelser, der skaber forstyrrelser i selvfølgeligheden, besværliggør gentagelserne. Ifm. disse forstyrrelser i selvfølgeligheden kan *justeringer* korrigere den anticiperede selektion, og tilrette denne så den indordnes i selvfølgeligheden, uden at der forekommer *skred* eller *brud*. Herigennem korrigeres mulige *skred* og *brud* til *forskydninger*, der kun i mindre grad afstedkommer forandringer i selvfølgeligheden. *Autonomibestræbelser* er værdiorienterede og retter sig mod et bedre eller mere meningsfyldt liv, og det er gennem autonomibestræbelser, at individer kan overskride selvfølgelighedens grænser, eller forsvare selvfølgeligheden i et hverdagsliv, hvis betingelser ændres uafhængigt af egen vilje. Gennem autonomibestræbelser søges det at opretholde en råderet over livsførelse og livsmuligheder, og de kan opstå som et forsvar for selvfølelsen, såvel som for en social gruppe (Jørgensen 1988).

Bech-Jørgensens begreber bidrager i denne sammenhæng til en nuanceret forståelse af, hvordan omvæltninger og forandringer opleves i sammenhæng med, hvor omfattende en indflydelse disse har på hverdagslivets selvfølgeligheder, samt eksempler på hvordan forandringer kan håndteres. Vi vurderer, at de præsenterede orienterende begreber giver et grundlag for bedre at kunne undersøge, hvordan og i hvilket omfang synstab og forandringer i tilknytningen til arbejdsmarkedet påvirker individet, samt hvordan individet imødegår disse forandringer.

5.2. Social kapital: ressourcer i relationer

Jf. problemformuleringens sigte mod at undersøge, hvilke sociale relationer, der understøtter håndteringen af de udfordringer som personer med erhvervet synstab oplever på arbejdsmarkedet, finder vi det givende at inddrage begrebet *social kapital*.

Social kapital forholder sig til, hvordan individet, gennem sine relationer til andre, har adgang til fordele, hvor det er disse andre, og ikke individet selv, der er kilden til de fordele, individet har (Portes 1998). M.a.o. er social kapital et udtryk for kapital, som individet tilgår gennem sociale relationer. Social kapital kan forstås som sociale aktiver i kraft af individets forbindelser og adgang til ressourcer gennem tilhørsforhold til netværk eller grupper (Lin 2001). Begrebet er gennem tiden behandlet af

flere prominente sociologer, der hver især har distinkte overvejelser om, hvad sociale kapital forholder sig til. I Pierre Bourdieus optik er social kapital et udtryk for individets sociale forbindelser til andre, samt den mængde kapital som disse andre besidder (Bourdieu 1986), mens social kapital i James S. Colemans optik er et udtryk for aspekter af sociale strukturer, der faciliterer handlinger for de individer der befinder sig i disse strukturer (Coleman 1988). Dog deles forståelsen, at de ressourcer som er indlejret i de sociale relationer og sociale strukturer som individet har forbindelse til, kan mobiliseres for at øge sandsynligheden for at individet får succes med dets foretagne, af både Bourdieu, Coleman og flere (Lin 2001).

Generelt kan årsagerne til, at indlejrede ressourcer i sociale netværk forbedrer resultaterne af netværkets individers foretagne, inddeles i fire: *Indflydelse*, *sociale akkreditiver*, *information* og *forstærkelse*. For det første kan individets sociale relationer have placeringer og positioner, der gør det muligt, at disse kan udøve *indflydelse* på de aktører, der i deres beslutningsprocesser har indvirkning på individet og dets foretagne. Dette f.eks. i tilfælde af, at individet i dets relationer og netværk har forbindelse til magtfulde autoriteter, hvis anbefalinger vægter tungt i en beslutningsproces. I forlængelse heraf kan *sociale akkreditiver* ligeledes have indflydelse på udfaldet af et individs foretagne, da de sociale relationer kan ses som et udtryk for individets adgang til ressourcer gennem sociale relationer og netværk, hvor det, at have støtte gennem disse, kan udvide opfattelsen af individets formåen. Dertil kan de sociale relationer og de sociale netværk facilitere strømme af *information*, der kan forsyne individet med nyttig viden om muligheder og valg, som individet måske ellers ikke ville være klar over. Yderligere forventes det, at sociale relationer *forstærker* identitet og anerkendelse, mens det at være forsikret om, og anerkendt for sin værdighed som individ og medlem af en gruppe der deler ressourcer og fælles interesser, ikke bare forsyner individet med emotionel support, men ligeledes med offentlig anerkendelse af dets ret til særlige ressourcer. Disse *forstærkninger*, i form af sociale relationer, er både essentielle for vedligeholdelsen af det mentale helbred, samt berettigelsen til særlige ressourcer (Lin 2001).

Social kapital er således et fænomen, der kan have omfattende indflydelse på individets tilværelse, herunder også i arbejdslivet, hvor social kapital på arbejdspladsen defineres som de ressourcer, der findes i samarbejdsrelationerne i de sociale netværk mellem de forskellige aktører på arbejdspladsen (NFA n.d.). Ifølge Arbejdsmiljørådet har social kapital på arbejdspladsen en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet, såvel som produktivitet og kvalitet, mens fænomenet forstås som et grundelement på arbejdspladsen, som kan underbygge bedre opgaveløsning (Arbejdsmiljørådet n.d.).

Helt overordnet kendetegnes arbejdspladsens sociale kapital ud fra graden af tillid, retfærdighed og samarbejde (Arbejds miljørådet n.d.), mens den sociale kapital på en arbejdsplads, som findes på og mellem de forskellige niveauer på arbejdspladsen, mere nuanceret kan forstås ud fra følgende aspekter: 1) Normer der f.eks. forholder sig til gensidig hjælp, innovation og initiativ, 2) Gensidighed i relationen i form af f.eks. tillid, anerkendelse og respekt, 3) Fælles kognition, forstået som delte forståelser af hvad arbejdsopgaven indeholder og hvordan denne løses i fællesskab, samt 4) Fælles motivation og sammenhold, og en kollektiv tillid til, at man i fællesskab kan løse nye udfordringer (NFA n.d.).

I indeværende arbejde, vurderer vi, at det er relevant at være opmærksom på, hvordan social kapital kan have betydning ift. hvordan de udfordringer, som personer med erhvervet synstap oplever ifm. at deltage på arbejdsmarkedet, håndteres. Hertil finder vi det yderligere interessant at inddrage litteratur der forholder sig specifikt til, hvad der kendetegner social kapital på selve arbejdspladsen, for hermed at have et bedre udgangspunkt for at kunne undersøge den oplevede betydning heraf blandt målgruppen.

Vi vurderer i denne sammenhæng at inddragelsen af det orienterende begreb social kapital på flere måder kan bidrage med et fokus på, hvordan ressourcer uden for individet selv eventuelt har indflydelse på individets tilknytning til arbejdsmarkedet.

5.4. Goffman og den stigmatiserede identitet

For kunne undersøge hvordan personer med erhvervet synstap håndterer de udfordringer de møder i arbejdslivet, ønsker vi at inddrage dele af Erving Goffmans terminologi og Daniel G. Renfrows videreudvikling af begrebet *passering*, både for at opnå et mere nuanceret indblik i, hvilke udfordringer personer med erhvervet synstap oplever ift. arbejdsmarkedstilknytningen, samt hvilke strategier, der kan benyttes til at imødekomme disse.

I 1963 udgives Erving Goffmans bog *Stigma* første gang; et værk der sætter fokus på såkaldte *normale* og *stigmatiserede*, og hvordan de i det sociale møde med sig selv og hinanden, påvirker den stigmatiseredes oplevelse af sig selv. Begrebet *stigma* ses ifm. samfundstendensen til at inddele mennesker i kategorier, og dermed tillægge dem egenskaber, der associeres med kategorierne. Denne kategorisering gør også, at man uden megen eftertanke, forholder sig til mennesker ud fra deres kategorisering og baserer ens forventninger overfor andre mennesker ud fra disse (Goffman 2009). Sker det, at et individ afviger for meget fra den kategori, man først har tiltænkt dem, på en ikke-

ønskværdig måde, påfører vi individet et stigma; en stigmatiseret bliver miskrediteret for deres egenskaber, fordi de ikke stemmer overens med vores stereotype forestilling af, hvad de burde være eller kunne (Goffman 2009). Med stigmatisering følger ofte former for diskrimination og begrænsede udfoldelsesmuligheder, mens den stigmatiserede ofte vil gøre sig anstrengelser, for at beherske aktiviteter der normalt er udelukket for personer, der besidder samme hæmninger (Goffman 2009). Når et individ bliver stigmatiseret og diskrimineret, vil de dog også oftest opleve, at der er andre, der har sympati for dem og kan sætte sig i deres sted, og skabe et miljø, hvor de stigmatiserede kan opnå en følelse af at være normal. Dette kan f.eks. være blandt dem, der besidder samme stigma, også forstået som *de egne*. Ved at omgås andre med samme stigma, får individet mulighed for at søge vejledning i at leve med sit stigma, mens der også kan skabes et miljø, hvor den enkelte kan beklage sig, søge tilflugt og opleve et sted, hvor de vil blive accepteret som én, der er lige så normal som alle andre (Goffman 2009).

I dette speciale finder vi det interessant at inddrage ovenstående begreber for at undersøge hvilke strategier, der understøtter personer med erhvervet synstabs arbejdsmarkedstilknytning, da dette åbner op for en mere nuanceret forståelse af den relation, der findes mellem personer med erhvervet synstabs og de personer som de omgås med, samt effekten af denne relation. Goffmans begreber bidrager i denne sammenhæng med perspektiv på, hvordan andres kendskab til personen med erhvervet synstabs situation har en indflydelse på relationen, hvilket vi finder relevant ift. at undersøge, hvad der understøtter og udfordrer personer med erhvervet synstabs deltagelse på arbejdsmarked. Vi anser yderligere udlægningen af stigma som en måde at italesætte og forstå de udfordringer, personer med erhvervet synstabs møder ift. deres arbejdsmarkedstilknytning.

5.4.1. At passere

Endnu et relevant Goffmansk begreb at præsentere i denne sammenhæng, er det at *passere*. At *passere* forstås i den Goffmanske optik i kraft af teknikker som individer benytter for at forhindre, at oplysninger om det, som er potentielt stigmatiserende, er tilgængelige. Dette kan f.eks. forekomme ifm., at individet fravælger at benytte sig af fysiske hjælpemidler, fordi hjælpemidlerne i sig selv kan fungere som *stigmatysymboler* (Goffman 2009). Hvor det stigmatiserede individ bliver miskrediteret, vil det individ som formår at holde sine afvigende egenskaber usynlige, i stedet være det Goffman refererer til som *potentielt miskrediteret*. Hvis det potentielt miskrediterede individ lykkedes med at holde deres særegne egenskaber skjult, kan de *passere* som *normale*, og da det anses som at være

forbundet med flere fordele at være normal, argumenterer Goffman, at alle, der har mulighed for det, på et eller andet tidspunkt, vil forsøge at *passere* dersom (Goffman 2009).

Da vi i dette arbejde er interesserede i personer med erhvervet synstabs håndteringsstrategier ift. at overkomme udfordringer ved at deltage på arbejdsmarkedet, finder vi det relevant at inddrage teori, der berører hvordan individet evt. kan tilgå fordele ved at benytte sig af denne type indtryksstyring, da vi af den eksisterende litteratur kan udlede, hvordan eksempelvis *identitets fortielse* kan være en måde at forsøge at *passere* på arbejdsmarkedet.

For at opnå en mere nuanceret forståelse af, hvordan det at *passere* kan afstedkommes, finder vi det relevant at supplere Goffmans arbejde med Daniel G. Renfrow videreudvikling af begrebet.

5.4.1.1. Aktiv og reaktiv passering

I Goffmans forståelse, anses det at *passere* samt anden indtryksstyring, som ubetydeligt for individet, hvor Renfrows arbejde, i modsætningen hertil, peger på, at ikke-autentiske efterligninger kan afstedkomme følelser af dissonans (Renfrow 2004). Udover dette, bidrager Renfrow yderligere til en mere finmasket forståelse af, under hvilke omstændigheder individet kan *passere*.

Renfrow arbejder med begreberne *proaktiv* og *reaktiv passering*. *Proaktiv passering*, stemmer godt overens med Goffmans definition, som tidligere udlagt, og refererer til adfærden hvor individet aktivt forsøger at foregive ikke at have en miskrediteret identitet, hvilket giver dem mulighed for at undgå den negative respons og behandling, der kan være associeret med den miskrediterede identitet, og forholder sig dermed til individets egne selv-præsentations strategier (Renfrow 2004). *Reaktiv passering* derimod forholder sig ikke til, hvordan individet aktivt forsøger at styre det indtryk som andre har af det, men i stedet til tilfælde hvor individet opdager, at dets omgivelser har fejkategoriseret og misforstået deres identitet, vælger at favne misforståelsen frem for at korrigere den (Renfrow 2004).

Som en strategi til at styre hvilket indtryk andre har af individets identitet, fremlægger Renfrow hvordan individet kan foretage *distancerende handlinger*, såvel som *afstemmende handlinger* (vores oversættelse), der forholder sig til henholdsvis handlinger, hvor individet forsøger at foregive egenskaber der strider mod, eller stemmer overens med den identitet de ønsker at skjule eller foregive (Renfrow 2004).

Begrebet *passering* samt Renfrows videreudvikling heraf, bidrager med en forståelse af, hvordan individet gennem proaktive og reaktive strategier kan gøre brug af indtryksstyring ifm. at håndtere

udfordringer i forbindelse med potentiel stigmatisering, samt hvordan dette kan påvirke individet. Dette finder vi jf. afsnit 1.2.1.2. interessant, da litteraturen vidner om, hvordan synshæmmede kan gøre brug af indtryksstyring som en strategi til at imødekomme udfordringer i arbejdslivet.

5.5. Sociale kategorier, grupper og social identitet

For at undersøge hvilken indflydelse arbejdsmarkedstilknytningen har for personer med erhvervet synstabs identitetsforståelse, finder vi det interessant at inddrage teori, der berører, hvordan tilhørsforholdet til sociale grupper har indflydelse på individet.

Henri Tajfel og John C. Turner definerer en gruppe, som en samling af individer, der opfatter dem selv som medlemmer af den samme sociale kategori, der deler en fælles forståelse af gruppen og deres tilhørsforhold hertil, samt en følelsesmæssig involvering i denne fælles definition af dem selv som medlemmer (Tajfel & Turner 1986). Social kategorisering fungerer som et redskab til at skabe en orienteringsramme for den sociale virkelighed, og ligeledes som en orienteringsramme for selvforståelse, hvorved social kategorisering er med til at skabe og definere individets plads i samfundet. Herigennem underbygger tilhørsforholdet til forskellige grupper individets egen sociale identifikation, også forstået som et udtryk for den *sociale identitet*. Den sociale identitet er i denne sammenhæng forstået ud fra de aspekter af individets selv billede, der udledes af de sociale kategorier, som individet opfatter sig som tilhørende (Tajfel & Turner 1986). Tajfel og Turners forståelse af den sociale identitet ud fra sociale kategorier og tilhørsforhold til sociale grupper, er baseret på følgende tre antagelser: 1) at individet søger efter at vedligeholde eller forbedre deres selvværd, 2) at sociale grupper og tilhørsforholdet til disse har negative eller positive konnotationer, hvilket har indflydelse på individets sociale identitet gennem dets tilhørsforhold til gruppen, og 3) at opfattelsen af de sociale grupper, som individet har et tilhørsforhold til, er under indflydelse af sammenligning med andre sociale grupper ud fra værdiladede egenskaber og kendetegn (Tajfel & Turner 1986). På baggrund af disse antagelser udledes følgende teoretiske principper: individet søger efter at opnå eller vedligeholde en positiv social identitet, mens denne positive sociale identitet i et betydeligt omfang er baseret i gunstige sammenligninger mellem individets egne grupper og relevante andre grupper (Tajfel & Turner 1986).

I indeværende arbejde vurderer vi, at teori vedrørende tilhørsforhold til sociale kategorier og sociale gruppers indflydelse på den sociale identitet, kan bidrage med en indsigt i, hvordan tilhørsforholdet

til arbejdsmarkedet og forskellige interesseorganisationer har indflydelse på personer med erhvervet synstabs identitetsforståelse.

6. Metode

Følgende afsnit opsamler vores metodiske overvejelser, valg og brug heraf. I nedenstående findes derfor udlægning af vores brug af interviews, hvordan vi har udvalgt informanter, samt etiske overvejelser og efterbehandling af vores indsamlede data.

6.1. Eksplorative og semistrukturerede interviews

Ved brugen af en hermeneutisk analysetilgang bliver samtalen og interviewet i kvalitativ analyse fremhævet som en udbredt anvendt måde at tilgå forskningsfeltet (Højberg 2021), hvorfor vi argumenterer for, at metoden stemmer overens hermed. Som tidligere nævnt ønsker vi at drage inspiration fra Derek Layders adaptive teori for at skabe en ramme for specialets metodiske og praktiske tilgang til indsamling såvel som analyse af empiri. I denne sammenhæng har vi, med udgangspunkt i den adaptive teoris fordring af både induktive såvel som deduktive metoder, hvor forholdet mellem disse afhænger af den specifikke problemstilling (Layder 1998), valgt at inddrage et eksplorativt element i vores speciales empiriindsamling.

Ud fra argumentet at det er bedre at forholde sig eksplorativt og hypotesegenererende, frem for at teste hypoteser, der bunder i fornemmelser og fjern teori (Stebbins 2001), har vi vurderet det givende at indlede vores empiriindsamling med et eksplorativt interview. Interviewet er foretaget med en person, der både selv lever med et erhvervet synstab, og i sit arbejde beskæftiger sig med personer med erhvervet synstab, hvilket vi vurderer udgør et interessant grundlag for at kunne udtale sig om arbejdsmarkedstilknytningens indflydelse på personer med erhvervets synstabs identitet, samt hvilke relationer og strategier der understøtter håndteringen af de udfordringer som disse personer oplever ift. at indgå som en del af arbejdsmarkedet, både ud fra første- og andenhånds oplevelser.

I stedet for alene at tage udgangspunkt i den eksisterende litteratur, der behandler problemstillingerne vedrørende synstab og arbejdsmarkedstilknytning, finder vi det yderligere givende at indlede vores empiriindsamling med et eksplorativt element, da det sociale livs betingelser altid er i forandring, og at elementer af eksplorativ forskning, selv på grundigt udforskede områder, er med til at sikre ny udvikling i etableret teori (Stebbins 2001). I tillæg hertil, finder vi det, i overensstemmelse med argumentet om, at åbenheden overfor nye fund er en grundsøjle i brugen af adaptiv teori (Layder

1998), ikke tilfredsstillende alene at lade os inspirere af den eksisterende forskning ift. at inddrage forskellige teoretiske perspektiver på problemstillingen, men ønsker at disse i højere grad skal udspringe af empirien. Dette underbygger yderligere vores valg af indledende at foretaget et eksplorativt interview for at opnå et indblik i, hvilke tematikker der lader til at være væsentlige i relation til vores problemformulering for derigennem at drage inspiration til, hvilke orienterende teoretiske begreber, der kunne være relevante at inddrage i specialet, samt hvilke foreløbige antagelser vi fandt interessante at have for øje i det videre arbejde.

På baggrund af dette indledende, eksplorative interview, de orienterende begreber der forekom som relevante at inddrage på baggrund heraf, samt den eksisterende forskning, udformede vi en interviewguide til brug ved den følgende del af empiriindsamlingen, der bestod af 10 semistrukturerede interviews, hvoraf ni af disse er foretaget telefonisk. I tråd med vores metodologiske afsæt i adaptiv teori, vurderer vi, at det semistrukturerede interview, som rammesættende for vores empiriindsamling, er fordelagtigt, da denne interviewform tillader plads til at nye tematikker og perspektiver kan komme til udtryk, mens det ved brugen af en interviewguide er muligt at sikre, at de udvalgte områder, som danner grundlaget for selve interviewguiden, undersøges i interviewsituationen, hvilket underbygger et sammenligningsgrundlag i den senere kodning og analyse. Til interviewguiden har vi også gjort brug af Layders *practitioner defined* og *sociological defined concepts*, til udformning af henholdsvis interviewspørgsmål og de bagvedliggende tematikker. I overensstemmelse med den adaptive teoris appel til kombination af deduktion og induktion, finder vi, at det semistrukturerede interview som metode tillader os både at favne den deduktive og induktive tilgang, da metoden både tillader at teste foreløbige antagelser baseret i eksisterende teori og litteratur, mens det eksplorative element i at forfølge og undersøge nye vinkler og aspekter er muligt, i det omfang det forekommer relevant.

6.1.1. Ansigt-til-ansigt versus telefonisk interview

Til indsamling af data har vi benyttet os af et eksplorativt interview, og efterfølgende semistrukturerede interview. Disse interviews er i ni ud af 11 tilfælde foretaget via telefonopkald, og de resterende to har været foretaget ansigt-til-ansigt. Interviewformatet er ganske simpelt afgjort af afstanden mellem vores informanter og os; de to informanter, der havde mulighed for at foregå ansigt-til-ansigt har dermed begge befundet sig i Nordjylland, mens de andre har været spredt ud over både Jylland, Fyn og Sjælland. Da vi har foretaget to forskellige former for interviews, enten telefonisk eller ansigt-til-ansigt, er det også relevant kort at diskutere vores valg, forskellen mellem dem og

deres udfald. For det første er der den åbenlyse forskel, at den sidstnævnte interviewform forudsætter, at vi alle sidder i samme rum, mens den første form blot forudsætter at begge parter er i besiddelse af en telefon. Kropssprog og ansigtsudtryk under samtalen er blandt andet noget af det, man ikke oplever ved at foretage et interview telefonisk (Saarijärvi & Bratt 2021). Der har også tidligere været diskussion vedrørende graden af nærvær, ærlighed og flow, når interviewet foretages telefonisk (Saarijärvi & Bratt 2021; Novick 2008), netop fordi der ikke længere er et krav om at være 'på', og man i stedet kan gemme sig bag en telefon. Denne pointe har dog også modargumenter, hvor f.eks. Sullivan (2012) argumenterer, at vi befinder os i en tidsalder, hvor teknologi langt fra er fremmed for os, og i kraft af dette, er der også potentiale for, at vi fremstiller os selv langt mere akkurat over medier end tidligere. Til denne diskussion vedrørende behovet for at kunne betragte den anden parts kropssprog skal også nævnes, at vores målgruppe alle befinder sig under kategorien blind. Graden af blindheden hos de enkelte informanter svinger fra socialt blind til totalt blind, men der er trods alt i denne kategorisering et udtryk for, at de under alle omstændigheder er visuelt udfordrede. Derfor har det for os i stedet været vigtigere at være opmærksomme på vores toneleje og måden vi verbalt har kommunikeret med vores informanter på, hvad end det har været telefonisk eller ansigt-til-ansigt. Saarijärvi & Bratt (2021) fremhæver også, at telefoniske interviews har en tendens til at være kortere end interviews foretaget ansigt-til-ansigt, og ikke velegnet til personlige emner, men efter vores brug af begge tilgange kan vi ikke genkende denne udlægning, og vi oplevede ikke, at der var stor tidsmæssig forskel mellem de to tilgange. Vi vil argumentere for, at et interview kan foregå ansigt-til-ansigt såvel som telefonisk uden mærkbare udsving i kvalitet, hvor et interview ansigt-til-ansigt har den fordel, at det gør det lettere at undgå at tale i munden på hinanden, mens det telefoniske interview har praktiske fordele ift. tid og sted.

6.2. Udvalgelse af informanter

Med hensyn til udvælgelse af informanter har vores krav været ganske få, og blev beskrevet i de opslag vi sendte ud ifm. rekrutteringen af informanter således:

“Konkret er vi interesserede i dig, der har mistet synet som voksen og som enten har været studerende eller i arbejde før dit synstab, og efter dit synstab er beskæftiget på arbejdsmarkedet. Hvorvidt du er beskæftiget på samme arbejdsplads, eller i samme fag, som før dit synstab, samt om du er beskæftiget på fuldtid eller deltid, er ikke så vigtigt. Så længe du befinder dig på spektret mellem socialt blind og totalt blind, og har en synsstyrke på under 0,1, er vi meget interesserede i at tale med dig.” (udklip af vores opslag for at opsøge informanter).

Opslaget blev delt i diverse netværksgrupper og Facebooksider forbeholdt individer, der kunne være en del af vores målgruppe ad flere omgange, og vi rakte yderligere personligt ud efter en håndfuld individer, vi havde fundet gennem diverse medier. Vi har derfor i høj grad gjort brug af gatekeepers¹ og snowball sampling², for at nå ud til flest muligt, der kunne være en del af vores målgruppe. Dét der gør målgruppen svær at tilgå uden en gatekeeper er, at det ikke er en gruppe, som vi selv er i kontakt med. De fleste online grupper, hvor vores målgruppe befinder sig, er ikke åbne for folk uden samme udfordringer, og vi har derfor ikke haft adgang. Der findes heller ikke statistik over, hvor mange der reelt befinder sig inden for vores målgruppe, og ej heller hvor man kan finde dem. Derfor har det været uvurderligt for os at have adgang til gatekeepers, der har kunne række ud til deres netværk på vores vegne.

Da størstedelen af vores informanter er fundet gennem gatekeepere, netværksgrupper og lignende, betyder det også, at vores sample sandsynligvis ikke er repræsentativ for målgruppen generelt, da et selektionsbias kan have betydet, at vi i højere grad har rekrutteret blinde der er aktive i forskellige foreninger og grupper, da vi netop gennem forskellige gatekeepere har haft adgang til netop disse.

6.3. Etik

I følgende afsnit vil vi præsentere vores overvejelser om det etiske aspekt af dataindsamlingen, samt hvordan vi har indhentet informeret samtykke og forsøgt at sørge for, at vores informanter var klar over, hvilket formål de individuelle interviews havde.

Først ønsker vi dog også at gøre opmærksom på, at vi ifm. vores interviews bl.a. har talt med mennesker, der har været udsat for voldsomme ulykker, og selvom vi ikke har haft til formål at gå dybden med de specifikke oplevelser, hvormed vores informanter har mistet synet, har vi alligevel fundet det relevant at spørge ind til omstændighederne i relation til deres synstab eller -nedsættelse. Da vi generelt har haft en mere eksplorativ tilgang til vores interviews, har vi også tillagt, hvad der betegnes som den situationelle nærhedsetik, når det kommer til at stille eventuelle opfølgende spørgsmål, der kan forholde sig til oplevelser af vores informanters liv, der vækker dårlige minder. Nærhedsetikken foreskriver, at de undersøgende anvender personlig følsomhed og sociologiske situationsfornemmelse til at imødekomme informanten og håndtere selve interaktionen på en måde, der forekommer informanten som acceptabel (Jacobsen & Kristiansen 2018). Vi har derfor forsøgt at

¹ Personer, der har indflydelse på, hvorvidt man kan få adgang til en bestemt ressource (Cambridge Dictionary a), i vores tilfælde vores målgruppe.

² En måde hvorpå, man kan få adgang til en større gruppe mennesker ved at have adgang til få og bede dem om hjælp til at finde flere (Cambridge Dictionary b).

lade informanterne fortælle om deres oplevelser i den rækkefølge og omfang de har fundet passende, hvortil vi har forbeholdt vores spørgsmål til, hvilken indflydelse synstabet eller -nedsættelsen har haft for dem og ellers fulgt deres kronologiske opstilling af deres fortællinger.

6.3.1. Informeret samtykke og pseudonymisering

Ved afholdelsen af vores interview har vi taget nogle forholdsregler for, at vores informanter har været så informeret som muligt, både angående formålet med interviewet og hvordan vi havde til hensigt at behandle deres data. For at sikre at informanterne var afklaret på disse områder, har vi senest dagen før et interview tilsendt vores samtykkeerklæring, så de havde mulighed for at orientere sig i den forud for interviewet, med den besked, at vi selvfølgelig gerne ville gennemgå den og eventuelle spørgsmål inden interviewet. Dette har også gjort det muligt for dem at underskrive erklæringen, og sende den retur til os, mens vi i tilfælde, hvor dette ikke er sket, har sørget for at indsamle et mundtligt samtykke inden interviewet. I samtykkeerklæringen har der været en kort beskrivelse af interviewets formål, hvor meget af interviewet vi må bruge i specialet, og at de har ret til at trække dele eller hele deres udtalelse tilbage inden specialets afslutning. Ved at informere om vores formål og give anledning til at informanterne har kunne stille spørgsmål, har vi forsøgt at undgå vildledning. Hertil har vi også foretaget en kort gennemgang af samtykkeerklæringen lige før interviewet, og har sørget for at slutte alle vores interviews af med, at lade informanten stille eventuelle spørgsmål om både indholdet i interviewet, og hvordan vi vil bruge det.

Slutteligt er det også vigtigt at vores informanter i specialet behandles med en grad af anonymisering af hensyn til genkendelighed og GDPR. I den forbindelse har alle informanter fået et alias, og deres specifikke arbejdspladser, samt informationer, der kan være genkendelige for deres hjemsted, fremgår ikke i specialet. Vi har i stedet forsøgt at referere til deres arbejdspladser eller stillinger i overordnede termer.

6.4. Databehandling

I dette afsnit vil vi fremlægge, hvordan vi har behandlet den indsamlede data fra vores interviews. Afsnittet vil derfor omhandle vores valg og praksis vedrørende transskribering af vores interviews, samt hvordan vi efterfølgende har kodet transskriberingerne med henblik på at systematisere data til vores analyse.

6.4.1. Transskribering; valg og fravalg

Efter afholdelse af interview har vores strategi for transskribering i størstedelen af tilfældene været, at den primære interviewer har stået for transskriberingen.-Vi ser praktiske fordele ved at lade den primære interviewer transskribere de enkelte interviews, både ift. arbejdsdeling, men også da den primære interviewer forventes at have det bedste udgangspunkt for at kunne tyde eventuelle utydelige dele af optagelsen grundet deres primære rolle i interviewets dialog.

Ifm. selve transskriberingen er der også truffet valg. Konkret betyder dette, at vi har valgt at gøre transskriberingen så letlæselig som muligt, uden at gå på kompromis med informantens udtalelser. Det har den betydning at gentagelser, fyldord og -lyde, samt løbende bekræftende udtryk er redigeret ud. Sker det, at noget fremstår utydeligt for os, er dette markeret med følgende [utydeligt xx:xx], hvor xx refererer til tidsangivelsen i optagelsen. Forekommer det, at informanten eller vi griner, er dette også kommenteret, da det er med til at angive stemningen bag udtalelserne. Slutteligt har vi valgt at markere længere tænkepauser med '...', fordi vi ønsker at illustrere, at der er betænkningstid ved visse udtalelser, så vi kan se hvilke spørgsmål, der opfordrer informanterne til længere betænkningstid. Disse valg er alle baseret på, at vi i alt har foretaget 11 interviews på over en times varighed, og derfor har vi med vores ressourcer prioriteret at fremhæve indholdet fremfor detaljerne. Slutteligt er også pointen om at gøre teksten så læselig som mulig uden at reducere pointerne i informanternes udtalelser, hvilket vi vil argumentere for, underbygger vores valg og fravalg ift. transskriberingen.

6.4.2. Kodning

I forlængelse af inddragelsen af adaptiv teori i vores analysestrategi, har vi ligeledes taget inspiration i Derek Layders arbejde ift. vores databehandling. I den forbindelse har vi gjort brug af præ-kodning samt provisorisk kodning (Layder 1998) løbende i vores empiriindsamlings proces, samt transskriptionsproces. Disse indledende koder har efterfølgende udgjort grundlaget for i alt 30 koder fordelt under 8 kategorier. Selve kodningen er foretaget i Nvivo, hvor vi hver især har haft ansvaret for at kode halvdelen af de 30 koder i materialet. Dette valg vi har foretaget for bedst muligt at kunne holde et skarpt overblik over vores koder, således at materialet behandles så fyldestgørende som muligt. Yderligere er kodearbejdet foretaget i samme lokale, hvilket har givet mulighed for løbende at afklare eventuel tvivl med det formål at kode materialet så konsekvent og grundigt som muligt.

7. Analyse

Den følgende analyse er foretaget på baggrund af vores indsamlede data fra 11 interviews. Dele af analysen er inspireret af den adaptive teoris målsætning om at danne typificeringer, udvikle teorielaborering og teoretisering, mens andet har til formål at belyse udfordringer og udfald af et erhvervet synstab, hvorfor det følgende vil benytte sig af de præsenterede orienterende begreber, men også stille spørgsmålstejn ved den eksisterende definition og anvendelighed af dem. Vi vil også holde vores data op mod den allerede eksisterende forskning på området, hvormed vi ønsker at nuancere billedet af blindes færden på arbejdsmarkedet.

Selve opbygningen af analysen er inddelt i fem dele. Den første del er en præsentation af vores informanter og deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Dernæst følger fire afsnit, der forholder sig til specifikke dele af vores informanternes oplevelser med synstab, tilknytning til arbejdsmarkedet og deres tilhørende identitetsforståelse.

7.1. Præsentation af informanter

I det følgende vil vi præsentere vores informanter med en kort beskrivelse af deres arbejdsmarkedstilknytning og synstab. Groft kan vores informanter inddeles i to kategorier, når det kommer til årsagen til deres synstab; sygdom og ulykker.

Under kategorien sygdom befinder den største andel af vores informanter sig, og halvdelen af disse lever med øjenssygdommen retinitis pigmentosa³. I denne kategori kan vi placere Christian (bilag 1), Eva (bilag 2), Peter (bilag 3) og Therese (bilag 4).

Christians synstab har udviklet sig relativt langsomt, men han måtte stoppe på sin arbejdsplads inden for socialområdet, fordi han uden sit syn ikke længere kunne varetage sine arbejdsopgaver. Han arbejder nu inden for blindeområdet.

Evas syn har været langsomt aftagende, og hendes jobsituation har været skiftende gennem hendes forløb med både praktikpladser, arbejdsprøvning og vikariater. I dag arbejder Eva på blindeområdet. Peter arbejder til daglig i samme virksomhed som inden han mistede størstedelen af sit syn. Peter har siden barndommen haft udfordringer med sit syn, men blev ikke diagnosticeret med retinitis pigmentosa før han var i midten af trediverne.

³ Denne sygdom påvirker øjets nethinde, og er kendetegnet ved, at individet først vil få svært ved at orientere sig i mørke, hvorefter synsfeltet vil indskrænkes, hvorfor det skarpe centralsyn er det sidste, der rammes. Det er dermed en progredierende sygdom (sundhed.dk b).

Slutteligt finder vi i denne kategori Therese, der arbejder fuldtid på blindeområdet. Therese blev diagnosticeret som barn, og har derfor taget uddannelse og været i job med den viden, at hun led af en øjensygdom, der var progredierende. Hun blev klassificeret som blind med lyssans, da hun var i starten af trediverne.

Yderligere kan vi under kategorien sygdom placere Henrik (bilag 5), Karl (bilag 6), Anja (bilag 7) og Bjørn (bilag 8), der alle har forskellige sygdomme, der påvirker deres synsevne.

Karl har siden barnsben været bevidst om sin synsnedsettelse og hans syn har været i langsom forværring. Karl har uddannet sig indenfor en samfundsvidenskabelig retning og arbejder i dag inden for dette område i et fleksjob 15 timer ugentligt.

Anja har arbejdet med undervisning i 35 år på forskellige skoler, og er i dag ansat i et fleksjob på 18,5 time ugentlig. Anja var i sine sene teenageår, da hun blev diagnosticeret med sin øjensygdom, hvor hendes syn langsomt forværres.

Henrik begyndte at miste synet, da han var i midten af trediverne. Inden sit synstab arbejdede han med undervisning og kørte meget i forbindelse hermed, men er i dag omskolet og ansat i et fleksjob på blindeområdet efter forskellige arbejdsprøvninger og praktikforløb.

Som den sidste i denne kategori kan vi finde Bjørn, der mistede synet inden for en relativt kort tidsperiode ifm. et sygdomsforløb. Forinden synstabet var Bjørn fuldtidsbeskæftiget inden for salgsområdet, men arbejder nu i en større privat virksomhed i et fleksjob.

Slutteligt er der kategorien ulykker, hvor informanterne har mistet synet fra den ene dag til den anden. Herunder finder vi Søren (bilag 9), Martin (bilag 10) og Niels (bilag 11).

Søren mistede hele synet i en ulykke, da han var i starten af tyverne. Søren arbejdede på tidspunktet for ulykken i en stilling beskæftiget med salg. Søren har efterfølgende erhvervet sig en uddannelse tilrettet synshandicappede inden for salgsområdet og er i dag fuldtidsbeskæftiget som selvstændig inden for samme fagområde.

Martin var ude for en ulykke, der efterlod ham uden synsrest. På tidspunktet for ulykken arbejdede Martin som faglært håndværker, og har som følge af sit synstab valgt at omskole sig og arbejder i dag inden for sundhedsområdet.

Endelig ses Niels, der mistede størstedelen af sit syn ved en ulykke og lever med en synsrest på omkring 5%. Niels fratrådte efter ulykken sin daværende beskæftigelse inden for socialområdet og arbejder i dag som konsulent inden for det offentlige.

7.2. Synstabet og selvfølgeligheden

Indledningsvist finder vi det relevant at undersøge, hvordan erhvervelsen af synstabet har haft indflydelse på informanternes tilknytning til arbejdsmarkedet, samt hvordan eventuelle ændringer i tilknytningen har påvirket individet. I denne sammenhæng finder vi, at Bech-Jørgensens terminologi er nyttig til at undersøge sammenhængen mellem forandringens karakter og oplevelsen heraf, samt hvordan ændrede betingelser ifm. et synstab kan håndteres på arbejdsmarkedet.

7.2.1. Synstab som et brud med selvfølgeligheden

Som illustreret i tidligere afsnit 7.1. har to af vores informanter mistet synet fuldstændigt ved en pludselig ulykke, og efterfølgende måtte tilpasse sig livet uden en synsrest. Deres fortællinger er begge præget af, hvordan det pludselige synstab indledningsvist oplevedes som et voldsomt *brud* med de selvfølgeligheder, de ellers identificerede sig med, f.eks. i form af interesser og deres tilknytning til arbejdslivet (bilag 10:7-9, bilag 9:10). Både Søren og Martins arbejdsliv inden synstabet var karakteriseret ved, at de var beskæftiget i en stilling, som var umulig for dem at varetage uden et syn, samt at deres funktion havde en betydning ikke bare for deres egen selvopfattelse, men ligeledes for andres forståelse af dem (bilag 9:10). F.eks. fortæller Martin:

”Før der var jeg jo altså, jeg var jo [Håndværkeren], altså det her med, når jeg var ude, det var lige meget, hvem man var sammen med. ”Hov, hvad gør jeg her, med mit hus?” Eller, ”Kan du hjælpe med det?”” (bilag 10:22).

Generelt vidner både Martin og Søren historie om, hvordan de efter en ulykke havde en oplevelse af at skulle genfinde sig selv i en ny selvfølgelighed (bilag 10:7-8). Søren fortæller:

”Der var så mange ting i forhold til det her med, jamen, jeg kan ikke længere spille fodbold. Jeg kan ikke længere køre bil. Jeg kan ikke længere se en sød pige i øjnene. Altså du ved, alle de ting man ikke kan. Hvordan finder man så noget, man rent faktisk kan?” (bilag 9:17).

Bech-Jørgensens terminologi giver i denne sammenhæng mulighed for at forstå, hvordan et pludseligt og omfattende synstab kan afstedkomme så voldsomme ændringer i hverdagslivets selvfølgelighed, at der er tale om et reelt *brud*, forstået som en betydelig ændring, der afstedkommer betydelig omstrukturering af hverdagslivets selvfølgeligheder. I denne sammenhæng illustrerer Martin og Søren historier, hvordan deres hverdagslige selvfølgeligheder, som følge af synstabet, har måttet

omstruktureres betydeligt, hvor bl.a. det at miste sit arbejde, grundet et synstab, kan opleves som et voldsomt *brud* med et element, der ellers har været strukturerende for hverdagslivet.

I denne forbindelse vidner Sørenns historie om, hvordan han inden ulykken i sit faglige virke havde en hverdag karakteriseret af frihed og selvstændighed: elementer som han tydeligt giver udtryk for at værdsætte (bilag 9:10). Da han efter ulykken ikke længere kunne bestride sit arbejde, brydes disse hverdagslige selvfølgeligheder, og Søren konfronteres med nye betingelser i sin hverdag, f.eks. i form af sin ret til førtidspension (bilag 9:4) og sin nye relation til det offentlige system: *“Jamen så skulle jeg også samtidig deale med en sagsbehandler, der skulle sidde, altså hvor jeg havde følelsen af, at jeg nærmest skulle spørge om lov for at gå på toilettet. Og det provokerede mig.”* (bilag 9:4). I denne sammenhæng beretter Søren om, hvordan hans proces tilbage til arbejdslivet var en værdiorienteret kamp, hvor han ifm. at få tilkendt midlerne til en uddannelse, var klar til at gøre store ofre: *“Så siger jeg ”Prøv at høre jeg gider ikke mere. Jeg går ned og snakker med min bank, så låner jeg selv pengene.”*” (bilag 9:23). Søren fortæller i tillæg til dette om, hvordan det at være på arbejdsmarkedet understøtter friheden som en selvfølgelighed i hans hverdag på flere måder. Her eksemplificeres både økonomisk frihed og friheden at kunne træffe valg, uden at skulle gøre det i relation til det offentlige system (bilag 9:14,15). I denne sammenhæng giver begrebet autonomibestræbelser, forstået som en strategi til håndtering af forandring, et udgangspunkt for at forstå, hvordan værdsatte elementer af hverdagslivets selvfølgelighed, i dette tilfælde frihed og selvstændighed, efterfølgende et *brud* forsøges forsvaret, samt hvordan tilknytningen til arbejdsmarkedet kan være central i denne sammenhæng. Med Sørenns egne ord: *“Jeg havde bare brug for, netop at komme på arbejdsmarkedet, for ligesom at have den der frihed, vi snakkede om før, selvstændigheden.”* (bilag 9:19). Gennem sin proces med at genvinde tilknytningen til arbejdsmarkedet formår Søren at forsvare meningsfulde elementer, som selvstændighed og frihed i sit hverdagsliv, på trods af at hverdagslivets betingelser efter synstabet er drastisk forandret.

7.2.2. Synstab og arbejdsliv

Oplevelser af omfattende omstrukturering af selvfølgeligheden ifm. et synstab er ikke alene karakteristiske for de informanter, der går fra at være fuldt seende til totalt blinde i løbet af et øjeblik, men kan genkendes i flere af informanternes fortællinger. I det følgende vil vi undersøge, hvordan et synstab og dets indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen opleves og håndteres, både hos de informanter der ifm. deres synstab har oplevet voldsomme forandringer i deres arbejdsliv, samt hos dem hvor forandringerne har været noget mindre omfattende.

7.2.2.1. Brud og skred i arbejdslivet

I tillæg til eksemplerne i afsnit 7.2.1 har flere af vores informanter oplevet, at et synstab har afstedkommet betydelige ændringer i deres arbejdsmarkedstilknytning. Niels, der ligesom Søren og Martin, oplever et pludseligt synstab ved en ulykke, men i modsætningen til Søren og Martin lever med en synsrest, udtaler sig ligeledes om oplevelsen af at miste de nødvendige evner til at kunne bestride sin daværende stilling ifm. Synstabet: *”Jeg kom fra en god stilling til den totale uvished, hvis man kan kalde det sådan.”* (bilag 11:7). Dette eksempel vidner i tillæg til foregående afsnit om, hvordan arbejdsmarkedstilknytningen kan være et så rammesættende og strukturerende element af hverdagslivets selvfølgeligheder, at ændringer i arbejdsmarkedstilknytningen ifm. et synstab, kan have betydelig indvirkning på disse selvfølgeligheder. Henriks fortælling afspejler ligeledes, hvordan en ændring i arbejdsmarkedstilknytningen, i dette tilfælde en opsigelse, afstedkom betydelig omstrukturering af livssituationen. Henrik fortæller i denne sammenhæng om, hvordan han var enormt glad for sin daværende stilling, da den tilbød ham store mængder af frihed og nye spændende oplevelser (bilag 5:16), hvor opsigelsen afstedkom at disse elementer ikke længere var selvfølgeligheder i hans hverdagsliv: *“(…) så mistede jeg det her job og bliver som sagt ret hårdt ramt af det, ikke? Det var et super fedt job jeg havde.”* (bilag 5:16).

Endnu et eksempel på hvordan hverdagslivets selvfølgeligheder omstruktureres ifm. ændringer i arbejdsmarkedstilknytning, kan være i kraft af de økonomiske konsekvenser, der kan opstå, som på mange måder er forudsættende for individets livssituation. Christian fortæller i denne sammenhæng om, hvordan ændringer i arbejdsmarkedstilknytningen afstedkom bekymringer ift. sin og familiens boligsituation: *”Jeg boede på det tidspunkt, eller det gør jeg stadig, med min kone i et hus, ikke? Og den ene af børnene var flyttet hjemmefra, ikke? Men den anden boede stadig hjemme, ikke? Så bliver man da lidt nervøs”* (bilag 1:12). Yderligere affødte forandringen i arbejdsmarkedstilknytningen ændringer i familieforholdene da hans kone påtog sig den ressourcekrævende opgave, der lå i at forsøge at imødekomme de nye økonomiske forudsætninger (bilag 1:12), hvilket illustrerer, at effekten af ændringer i arbejdsmarkedstilknytningen også kan være omfattende for andre end individet selv.

Christians historie vidner yderligere om, hvordan han i tråd med sit synstab over flere omgange måtte indstille sig på nye arbejdsvilkår, f.eks. ifm. ændringer i arbejdsopgaverne som følge af hans progredierende synstab: *”Hver gang, at der er sket noget nyt, så har jeg skullet udviklet nogle nye strategier for at klare hverdagens situationer, ikke?”* (bilag 1:2). Endelig afstedkommer synstabet en

omfattende ændring af Christians arbejdsmarkedstilknytning i form af en væsentlig omstrukturering af arbejdsvilkårene: “Og så ville de sætte mig over på den nye fleksjobordning. Og så ville de kun give mig 6 timer om ugen. Og det slog sku bunden ud af mig.” (bilag 1:10). I tillæg til de økonomiske forandringer dette medførte, beskriver Christian yderligere sin oplevelse af forandringen således:

“(…) jeg oplevede det i hvert fald, som et nederlag, at jeg ikke kunne det, eller kan det mere, som jeg kunne i går, ikke? Og samtidig så er det jo hårdt på den måde, at det var ikke noget jeg bare kunne regne med, så at kunne i al evighed.” (bilag 1:8)

I denne sammenhæng giver Bech-Jørgensen terminologi et udgangspunkt for at forstå, hvordan adskillige *forskydninger*, grundet det progredierende synstab, til sidst kan kulminere i et *skred*, forstået som en ændring, der afstedkommer et behov for markant omstrukturering af hverdagslivets selvfølgeligheder, f.eks. de økonomiske forudsætninger for livssituationen, familielivet, samt forventningerne til fremtiden.

Både Henrik og Christian fortæller om, hvordan de efter en væsentlig forandring i deres arbejdsmarkedstilknytning, der er foregået i perioder med progredierende synstab, har haft oplevelser af depression. Interessant er det, at det forekommer netop at være selve ændringen i arbejdsmarkedstilknytningen, og det *skred* eller *brud* i selvfølgeligheden dette medfører, der virker som et vendepunkt, hvorefter oplevelsen af depression indtræffer. Christians beskrivelse af sin oplevelse efter ændringen i hans arbejdsmarkedstilknytning: “(…) jeg var i hvert fald langt nede i kulkælderen. Og havde det rigtig skidt, og de kunne rende mig et vist sted, ikke?” (bilag 1:10), giver et indblik i, hvordan omfattende forandringer i hverdagslivet kan have en markant indflydelse på individets trivsel. Yderligere underbygger dette en forståelse af, at tilknytningen til arbejdsmarkedet kan fungere som et væsentligt og strukturerende element i hverdagslivets selvfølgelighed, som muligvis er sat på spidsen i situationer, hvor der generelt forekommer ændringer i hverdagslivet som ved et progredierende synstab.

7.2.2.2. Forskydninger og justeringer i arbejdslivet

Trods de omfattende forandringer et synstab kan medføre ift. individets tilknytning til arbejdsmarkedet, er det ikke nødvendigvis altid tilfældet, at disse munder ud i voldsomme *skred* og *brud*, der i omfattende grad kompromitterer arbejdslivets strukturerende rammer i individets hverdagsliv. Særligt de informanter, der tidligt har været klar over, at de igennem deres liv vil udvikle et synstab, forekommer i mindre grad at være berørt af denne problematik. I denne sammenhæng vil

vi fremhæve Therese, Anja, og Karl, der alle har været diagnosticeret og dermed bekendt med deres synsproblematik, og dets mulige udvikling, gennem deres ungdom, omend de først er blevet blinde i voksenlivet. Blandt disse informanter er det karakteristisk, at de ikke har oplevet et reelt *brud* eller voldsomt *skred* i deres arbejdsmarkedstilknytning, da det gennem forskellige praksisser har været muligt for dem løbende at håndtere de *forskydninger* som synstabet har medført ift. deres arbejdsliv. Dette kommer særligt til udtryk gennem løbende *justeringer*, hvormed *forskydningerne* indordnes i hverdagslivets selvfølgeligheder. Eksempler herpå kan ses i de følgende afsnit.

Inddragelsen af kompenserende hjælpemidler

Et gennemgående eksempel på ovenstående er en løbende inddragelse af forskellige hjælpemidler, der gør det muligt fortsat at varetage funktioner, som typisk involverer brug af synet, såsom at inddrage tekniske redskaber, der kan forstørre eller oplæse tekstmedier (bilag 6:5, bilag 7:16). Therese fortæller i denne sammenhæng om, hvordan hun ved tekniske udfordringer bliver mindet om, hvordan de tekniske hjælpemidler understøtter hendes arbejde:

“Og så gik min ZoomText gik i stykker og der kunne jeg godt arbejde videre. Så 14 dage senere og så gik min talesyntese i stykker. Der var min zoomtekst blevet lavet, men der kunne jeg faktisk ikke arbejde, fordi at der viste det sig, at jeg brugte mere lyden med end zoomet til det, så ja.” (bilag 4:1).

Dette eksempel vidner om, hvordan Therese kan løse sine arbejdsopgaver, så længe de nødvendige hjælpemidler er tilgængelige, og dermed i kraft af de tekniske hjælpemidler varetager hendes funktion uden et syn. I tillæg til de tekniske hjælpemidler forekommer muligheden for at imødekomme udfordrende forandringer, ifm. et synstab, ved hjælp af personlig assistance som endnu et hjælpemiddel, der understøtter evnen til fortsat at varetage forskellige arbejdsfunktioner (bilag 4:26, bilag 6:21). Anjas historie vidner i denne sammenhæng om, hvordan en assistent i hendes arbejdsliv hjælper hende med at imødekomme udfordringer, hvor de tekniske hjælpemidler ikke er tilstrækkelige: “Og altså faktisk er øjnene, der hvor jeg ikke kan se” (bilag 7:4). Generelt vidner vores informanternes historier om, at så længe de har adgang til hjælpemidler, der kan kompensere for deres manglende syn i de situationer, hvor dette er nødvendigt, så formår de at løse deres arbejdsopgaver lige så kompetent som andre medarbejdere. Dette genkender vi fra eksisterende forskning, der ligeledes eksemplificerer, hvordan det gennem tilpasning og inddragelse af hjælpemidler er fuldt ud muligt for synshæmmede kompetent at varetage det samme arbejde som deres seende kolleger (Smith 2002).

Justeringer af arbejdets vilkår og opgaver

Udover inddragelse af forskellige hjælpemidler for fortsat at imødegå kompetent opgaveløsning trods et progredierende synstab, ser vi også eksempler på, hvordan tilpasning til et synstab i arbejdslivet kommer til udtryk gennem tilpasning af arbejdsopgaverne, så de harmonerer bedre med informanternes evner og udfordringer (bilag 4:6; bilag 6:21; 7:9). Dette kommer til udtryk på flere forskellige måder, henholdsvis fortæller Therese om, hvordan hun i samarbejde med sine kollegaer kunne enes om en opgavefordeling, der var fordelagtig for alle (bilag 4:6), mens Karl i sin stilling har mulighed for at prioritere sine arbejdsopgaver, således at han i arbejdslivet kan minimere graden af arbejdsopgaver, der afstedkommer øjensmerter, omend dette kan afhænge af en svær erkendelsesproces: *“Det tog mig rigtig lang tid at tage mig sammen til at sige, jeg skal skrue ned for min undervisning, og så skrue op for min vejledning.”* (bilag 6:11). Disse tilfælde vidner om, hvordan fleksibilitet ift. opgaveløsningen og fordelingen af arbejdsopgaver, kan være særligt vitalt ifm. et synstab, samt hvordan disse kan være forbundet med en privilegeret situation på arbejdsmarkedet, hvor individet selv har indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver de varetager, eller med et sociale miljø på arbejdspladsen, der fordrer samarbejde og fleksibilitet, hvilket vi videre vil behandle i afsnit 7.5.2.2.

I tillæg hertil vidner Anjas fortælling om, hvordan hun i tråd med sit progredierende synstab oplevede, at forskellige delfunktioner i hendes stilling blev vanskelige eller mere ressourcekrævende at varetage: *“Jeg [arbejdede] hver aften efter der var ryddet op efter aftensmad, til jeg gik i seng om aftenen. Og jeg synes alligevel ikke, at jeg kom helt i mål.”* I dette tilfælde justeres Anjas stilling og arbejdsfunktion, da hun får tilkendt et fleksjob. Dette bevirker, at hun fortsat har mulighed for at varetage de delfunktioner i hendes stilling, som stemmer overens med hendes faglige kompetencer, mens der tages hensyn til de udfordringer som synstabet medfører: *“... så kunne jeg jo åbent sige, jamen det her, det kan jeg ikke. Det her, det kan jeg til gengæld godt. Jeg kan godt passe min undervisning, godt planlægge min undervisning.”* (bilag 7:9). Ved at tilpasse arbejdsopgaverne således, at de stemmer overens med Anjas faglige kompetencer, samtidigt med at der tages hensyn til hendes udfordringer, lykkedes det at bevare Anjas mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet, på samme arbejdsplads, og i et virke, hun var bekendt med, samt at gøre brug af sin faglighed uden at dette blev på bekostning af hendes familielivs hverdag. Det progredierende synstab havde medført så mange *forskydninger*, at det efterhånden var blevet udfordrende at opretholde hverdagslivets selvfølgeligheder, både ift. familielivet og arbejdslivet. Dette kommer bl.a. til udtryk gennem Anjas behov for ofre sin fritid med familien på hverdagsaftenerne, for at kunne varetage sine

arbejdsopgaver, samt hendes behov for at ægtemanden indimellem hjalp hende med at varetage enkelte arbejdsfunktioner: “*Nogle gange var jeg nødt til at få min mand til at hjælpe mig med at rette opgaver og sådan noget, og det var jo ikke holdbart, vel?*” (bilag 7:5). Dét at komme i fleksjob ser vi i dette tilfælde som en omfattende *justering*, der hjælper Anja til at indordne *forskydningerne* foranlediget af synstabet i hverdagslivets selvfølgelighed, uden at dette afstedkommer et *brud* med hendes arbejdsmarkedstilknytning eller familieliv. Som Anja selv formulerer det: “*Fleksjobbet reddede mig, fordi jeg følte, at der blev hørt og lyttet til de skånehensyn eller udfordringer, jeg havde.*” (bilag 7:9).

På baggrund af ovenstående kan det udledes, at oplevelser af *brud* og *skred* i selvfølgeligheden, samt tilknytningen til arbejdsmarkedets strukturerende rammer, kan afværges gennem *justeringer* af arbejdsopgaverne, samt inddragelsen af kompenserende hjælpemidler, der muliggør varetagelsen af funktioner, som kompliceres af et manglende syn.

Til trods for at eksemplerne ovenfor alle knytter sig til personer, der i længere tid har været opmærksomme på, at de ville miste synet, er det ikke alene denne gruppe, som oplever dette.

Peter har, ligesom de ovenstående, ikke oplevet et reelt *brud* i sin tilknytning til arbejdsmarkedet, til trods for at han får stillet sin diagnose sent og derfor ikke i samme grad har haft mulighed for at indstille sig på sit synshandicaps mulige udvikling og betydning for arbejdslivet. Peter fortæller i denne sammenhæng om sin oplevelse af at bekendtgøre sit progredierende synshandicap overfor sin leder således: “*De der 20 meter ind til hans kontor dengang jeg er blevet stillet diagnosen, det var med tunge skridt, for jeg tænkte, fuck hvad sker der nu?*” (bilag 3:6), hvilket kan tolkes som en reaktion på at stå overfor et potentielt *brud* eller betydeligt *skred* i hverdagslivets selvfølgelighed. Peter mødes i denne sammenhæng af en leder, der i høj grad er parat til imødegå de nødvendige *justeringer*, som synstabet kræver for at Peter kan varetage sit arbejde:

“*(...) senere hen, så skulle vi lave om i butikken, så sagde han, “Peter det der med lys og sådan noget der, det finder du lige ud af hvordan det skal være.” Bare den måde han har tacklet det, det har været meget befriende*” (bilag 3:6).

Trods Peters sene diagnosticering og progredierende synstab formår han at blive på samme arbejdsplads. I denne sammenhæng vidner hans historie om, hvordan inddragelsen af tekniske hjælpemidler, som f.eks. et særligt tastatur til computeren, samt en velvilje fra arbejdspladsens side, der muliggjorde løbende *justeringer*, kan fungere som understøttende for en fortsat tilknytning til den enkelte arbejdsplads. I denne sammenhæng er det dog interessant, at de *justeringer*, der er med til at

muliggøre tilknytningen til arbejdspladsen, også kan være forbundet med at måtte give afkald på nogle af de elementer, som tidligere har været kendetegnende for ens arbejdsliv: *“Ja, det var nogle arbejdsopgaver for eksempel. Og, ja så måske kontakten til ledelsen, den forsvinder jo også fordi, “Nå, jamen han er der kun 24 timer eller 20 timer””* (bilag 3:18). Her er det dog interessant, at Peter, til trods for *justeringernes* omkostninger, stadig har kunnet bibeholde en rolle, som han identificerer sig med: *“Jeg er stadigvæk den der vidensbank i firmaet ”* (bilag 3:18). Peters historie vidner om, hvordan det gennem *justeringer* har været muligt at beholde tilknytningen til sin arbejdsplads, hvor det trods omkostningerne ved disse *justeringer* har været muligt at bibeholde nok af de elementer, der tidligere har kendetegnet hans arbejdsliv, så Peter fortsat oplever at: *“Jeg har stadigvæk et godt arbejdsliv, synes jeg selv og bidrager det jeg kan”* (bilag 3:17).

Ændrede arbejdsvilkår; forskydninger eller skred?

Vi finder det interessant, at både Christian og Peter oplever, at deres arbejdsvilkår ændres for at imødekomme en fortsat tilknytning til arbejdspladsen, hvor det i Peters tilfælde afstedkom en oplevelse af et fortsat godt arbejdsliv, mens det i Christians tilfælde afstedkom en oplevelse af depression. Her finder vi, at det skelsættende mellem de to tilfælde, at Peter, ifm. løbende *justeringerne*, i langt højere grad end Christian virker til at kunne bibeholde en stilling, hvori de kompetencer, han identificerer sig med, kommer i spil. Christian derimod fortæller om, hvordan han efterfølgende ændringer af arbejdsvilkårene måtte skifte arbejde for at få indholdet tilbage i sit arbejdsliv: *“Altså fordi de 6 timer der var tilbage dér, det var ren jobbevaring. Så den stilling jeg så fik, der er jo noget helt andet indhold i.”* (bilag 1:12). I denne sammenhæng tydeliggøres det, hvordan det ikke bare er selve tilknytningen til arbejdspladsen, der kan forstås som et udtryk for en af hverdagslivets selvfølgeligheder, men at disse ligeledes kommer til udtryk gennem de vilkår og opgaver som kendetegner arbejdet. Hertil er det yderligere relevant, at de tiltag, der foretages for at kunne beholde tilknytningen til den enkelte arbejdsplads, kan opleves positivt eller negativt afhængigt af, i hvilket omfang de formår at afværge omfattende omstrukturering i hverdagslivet selvfølgelighed. I kraft af dette kan tiltagene forstås som *justeringer* i det omfang, de formår at korrigere mulige *skred* og *brud* til *forskydninger*, forstået som mindre omfattende forandringer af selvfølgeligheden, hvor for mange *forskydninger* i sidste ende kan udløse et *skred*. Tiltag fungerer derfor kun som *justeringer* i det omfang, de formår at understøtte hverdagslivets selvfølgeligheder i en sådan grad, at det enkelte individ ikke oplever væsentlig omstrukturering. Dette kan ifm. arbejdslivet eksempelvis være afhængig af, hvorvidt det enkelte individ oplever, at tiltagene afværger *brud* med individets selvopfattede kompetencer, og det meningsfulde i arbejdet.

Generelt vurderer vi, at Bech-Jørgensens terminologi, der forholder sig til *forskydninger*, *skred* og *brud* må forstås som idealtyper, hvor det i praksis er givende at forstå dem som forskellige grader af et spektrum, der forholder sig til, hvor voldsom en forandring i selvfølgeligheden opleves. I denne sammenhæng er det derfor ikke muligt at vurdere, hvorvidt en ændring i arbejdsmarkedstilknytning som f.eks. tilkendelsen af et fleksjob, kan forstås som en *forskydning* eller et *skred* alene ud fra selve ordningen, mens det i langt højere grad er individets oplevelse af, hvorvidt en sådan tilkendelse understøtter eller omstrukturerer hverdagslivets selvfølgeligheder, der er udslagsgivende for, hvordan vi forstår fænomenet.

7.3. At være blind på arbejdsmarkedet

I følgende afsnit behandles informanternes indtrædelse og væren på deres arbejdsplads efter deres synstab. I sammenhæng hermed vil vi diskutere brugen af begrebet stigma og hvordan det kan være en fordel at udvide vores forståelse af, hvornår og hvordan en stigmatisering finder sted, og især hvordan reaktionerne på at blive stigmatiseret kan variere. Slutteligt præsenteres også fænomenet *selvstigma*.

7.3.1. Arbejdspladsen

Det er især i følgende afsnit, vi anser Layders anbefaling om typificeringer i forbindelse med teorielaborering og teoretisering som gavnlige elementer at være opmærksom på. Af den årsag vil vi i det følgende præsentere to typificeringer af arbejdspladser, som vores informanter befinder sig på; seende arbejdspladser, der forud informanternes ansættelse ikke har haft erfaring med til at have blinde medarbejdere, og arbejdspladser, der både beskæftiger sig med og beskæftiger blinde, og hvor kollegerne enten har forståelse for eller selv har oplevet vores informanternes omstændigheder. Kontrasten knytter sig til forskellen på niveauet af forståelse for den blinde medarbejders behov og situation, og i den forbindelse finder vi det særligt anvendeligt at benytte os af Goffmans definition af *de egne* versus *de normale*. Begge typer indebærer forudsætninger, der har betydning for de blindes færden på og omgang med arbejdspladsen, hvorfor de er relevante at skelne mellem. Yderligere vil vi gennem kritisk brug af begrebet stigma forsøge at imødegå adaptiv teoris formål om teorielaborering.

7.3.1.1. Arbejdspladser på blindeområdet

Samtlige af vores informanter, der arbejder på en arbejdsplads, som både beskæftiger og beskæftiger sig med synshandicappede har en stærk følelse af, at der ikke bliver sat spørgsmålstejn ved deres kompetencer og udfordringer, hvilket ikke blot letter på følelsen af at være anderledes, men også gør adgangen til arbejdspladsen lettere. Henrik udtaler sig eksempelvis således: *“Der [på arbejdspladsen] er man vant til at håndtere mennesker, der har nogle udfordringer. Apropos. Alle [kolleger] har jo et synshandicap.”* (bilag 5:17). Her gør han det klart, at hans professionelle omgangskreds i hans arbejde alle er nogen, der kan relatere til ham og hans udfordringer, og ikke sætter spørgsmålstejn ved hans kunnen. Eva, der arbejder under lignende forudsætninger, udtaler også:

“For eksempel, så hvis der er håndværkere, som skal arbejde med loftet eller et eller andet, så kommer der en mail ud, hvor der står, jeg skal være opmærksom på, at der står en stige på grøn gang eller ud for Charlottes kontor, så man ligesom kan slippe for at støde ind i den her stige, før man finder den. Fordi der jo netop er mange med synshandicap.” (bilag 2:11).

Eva udtrykker med dette udsagn ikke blot, at der bliver taget hensyn til de udfordringer, hun måtte opleve grundet hendes synstab, men også at dette adskiller sig fra andre arbejdspladser. Netop at Eva har været på andre arbejdspladser, der ikke beskæftiger sig med blinde, efter hendes diagnose, giver hende en position, hvor hun kan give eksempler på den forskel det gør, at hun nu arbejder på en arbejdsplads, hvor der er andre, som oplever de samme udfordringer; hun er omgivet af *sine egne*. Et eksempel herpå er Evas tidligere praktikplads, der var lydhør overfor hende og hendes behov, men ikke beskæftigede sig med arbejdsopgaver, der var forenelige med hendes synstab, hvilket resulterede i en usikker oplevelse. At Eva ender på en sådan praktikplads, skyldes et ringe kendskab til de begrænsninger og behov som hendes synshandicap forudsætter, og det resulterer i, at Eva får en oplevelse af at blive begrænset i sine udfoldelsesmuligheder.

Evas ovenstående udtalelse vidner også om, at der på hendes arbejdsplads er udviklet institutionaliserede praksisser, der er udtryk for, at hendes behov som blind, både ift. praktiske arbejdsopgaver og generel færden på arbejdspladsen, ikke er fremmede. I stedet vidner disse institutionaliserede praksisser om en indforståethed med den blindes behov, der kan afværge de problematikker, der ellers kunne opstå ved at være fremmed eller anderledes. Denne pointe er også noget vi kan genkende fra Therese, der siger: *“Altså inden for normalbegrebet, hvis man kan sige det sådan, man er ikke så anderledes som jeg har været, på nogle af de andre arbejdspladser.”* (bilag 4:9). Vi kan ud fra disse udsagn udlede, at der for vores informanternes vedkommende er en høj grad

af indforståethed ved deres synstab på denne type arbejdsplads, hvor de er omgivet af *deres egne*, hvilket kan give en følelse af at høre til og være en del af normen. At være en del af normen betyder i dette tilfælde, at Eva og Therese bliver inkluderet i et fællesskab af ligestillede, og hvor erfaringen med synshandicappede medarbejdere har affødt institutionaliserede praksisser og indforståethed af deres behov, der omfavner fremfor andetgør informanterne grundet deres synstab.

Det er netop *de egne* i store dele af vores informanternes fortællinger, der danner rammerne for et miljø, hvor man kan “*sænke skuldrene*”, som Anja udtrykker det (bilag 7:16). *De egne* på arbejdspladsen får dermed en vigtig funktion for mange af vores informanter, fordi de ikke skal tage hensyn til, at andre ikke kan forstå deres forudsætninger.

Vi kan fra Eva og Thereses udtalelser udlede, at det har en positiv effekt at omgås andre med samme forudsætninger på en arbejdsplads og være en del af normen, fordi det indbefatter en række fordele for informanterne. Vi finder bl.a. at der bliver set mindre skævt til dem, hvilket Therese udtrykker således: “*Så der er man ikke mærkeligt, altså der er ikke nogen der sådan bliver skræmt hvis jeg selv prøver at stå og lave te ude i tekøkkenet eller sådan noget*” (bilag 4:8). Endnu en fordel ses ifm. arbejdspladsens kendskab og adgang til de værktøjer, som informanterne har brug for, for at kunne varetage deres arbejdsopgaver, hvilket kan eksemplificeres gennem Evas udtale: “[*på arbejdspladsen*] *har de jo også kendskab til de, altså til kompenserende programmer*” (bilag 2:10). Slutteligt ser vi, at arbejdspladsen, i kraft af et mere omfattende kendskab til et synstabs konsekvenser, i højere grad fordrer et miljø, hvor der er forståelse for disse konsekvenser, samt de behov de kan afstedkomme, som illustreret ved Christians oplevelse af sine kollegaer: “*(...) det betyder jo også meget at nogle af mine kollegaer har været igennem den samme proces, som jeg er igennem*” (bilag 1:14). Eva fortæller ligeledes, at hun på denne type arbejdsplads oplever det som en indforstået selvfølgelighed, at hun har særlige behov i kraft af sit synshandicap, mens disse behov kan være mere omstændige at imødegå andre steder: “*Ude i den rigtige verden, når jeg er hos nogen, der ikke kender til folk med synshandicap, så har jeg sværere ved at bede om sådan nogle ting.*” (bilag 2:11). Dette vidner om, hvordan arbejdspladser med indgående kendskab til synstab i højere grad er karakteriseret af indforståethed og institutionaliserede praksisser, der understøtter individets behov og afværger oplevelser af andetgørelse.

7.3.1.2. I den seende verden

I forlængelse af ovenstående udlægning af, hvordan vores informanter begår sig på arbejdspladser, hvor der er indlejret institutionaliserede praksisser, der på forhånd tilgodeser deres behov og udfordringer, vil dette afsnit berøre dem, der befinder sig på seende arbejdspladser, hvor der ikke er

et allerede etableret kendskab til synshæmmede medarbejdere og vant omgang med dem, og hvor uvidenheden lader til at fordrer tilfælde af stigmatisering af vores informanter. Af de faktorer der er vigtige for at informanterne kan indtræde og trives på arbejdspladsen, ser vi særligt at arbejdsgiveren samt kollegerne har en afgørende rolle, som vil udfoldes i følgende afsnit.

Adgangen til den seende arbejdsplads

Ligesom informanterne der er beskæftiget på blindeområdet, giver informanterne, der er beskæftiget uden for blindeområdet udtryk for, at de trives på arbejdspladsen, men vi ser trods alt en større tendens til, at de på arbejdspladsen oplever udfordringer ifm. deres synstab, hvor dette ofte forekommer i den første tid. Den første udfordring mange af vores informanter møder er ifm. adgangen til arbejdsmarkedet. Jf. afsnit 1.2. ser vi, at der er en tendens til, at blinde er den handicapgruppe, hvor der er færrest i arbejde, og spørger vi vores informanter ind til årsagen for dette fænomen, er der ét tydeligt svar fra dem alle; uvidenhed fra arbejdsgiverens side. Christian siger eksempelvis rammende: *“Den største forhindring er, at arbejdsgiverne, de ved ikke en skid.”* (bilag 1:16). Den uvidenhed som Christian italesætter forstås som den første og største udfordring de blinde møder, når de skal ind på arbejdsmarkedet, hvor der er en frygt for, at uvidenheden afføder afslag, fordi: *“de vil tage en anden kandidat end mig, fordi de tænker at jeg er besværlig eller det er anderledes og det vil de ikke deale med.”* (bilag 2:21), som Eva udtrykker det. Denne uvidenhed vil vi, ud fra vores informanters udtalelser, argumentere for kan så frøene til en potentiel stigmatisering af denne gruppe medarbejdere. Når vi fremlægger denne mulighed, er det på baggrund af den fejlvurdering eller miskategorisering vores informanter oplever i kraft af deres afvigende karaktertræk, og dermed dét, der tydeligt adskiller sig fra *de normale*. Tilfælde af fejlvurdering eller miskategorisering kan lægge sig til stort set alle aspekter af vores informanters gøre, og oplevelser, der går igen hos flere af informanter, i deres møder med *de normale*, er kendetegnet af tvivl angående deres evner, f.eks. om de selv er i stand til at gå på toilettet eller gå på trapper. Bjørn udtrykker i sammenhæng med at beskrive, hvordan hans nye kollegaer lige skulle se ham an i starten: *“At jeg kan godt selv kunne finde ud af at gå på toilet. At jeg godt kunne gå på trapper”* (bilag 8:14), og tydeliggør i denne sammenhæng, hvordan han ikke nødvendigvis var krediteret disse egenskaber som en selvfølge. Anja udtrykker i tråd med dette: *“(…) altså jeg bliver rystet når de sidder og spørger nogen som har gået 5 år på universitetet, om man selv kan gå på toilettet”* (bilag 7:27). Vi anser disse møder med *de normale* som eksempler på, at informanternes evne til blot at kunne varetage egne fysiske behov kan undervurderes grundet deres synstab, og at der potentielt kan opstå en stigmatisering, der andetgør dem. I mødet mellem *de normale* og vores informanter, der alle er i besiddelse af et afvigende karaktertræk, opstår dermed en

konflikt, der bunder i en uvidenhed, der knytter sig til *de normales* kategorisering af de blinde medarbejdere, når *de normale* lægger en fordom, der er baseret på uvidenhed ned over de blinde, hvortil deres faktiske evner ikke er forventet.

At blive stigmatiseret

Når de synshæmmede er indtrådt på arbejdsmarkedet, skal de få fodfæste på arbejdspladsen, og her ser vi flere eksempler på, hvordan seende kollegaer, på samme måde som potentielle arbejdsgivere, kan pålægge individet et stigma baseret på et begrænset kendskab til synshandicappede.

Selvom det er arbejdsgiveren, der giver adgangen til arbejdspladsen, spiller kolleger en afgørende rolle for, hvordan informanterne begår sig og trives på arbejdspladsen, derfor er kollegerne også relevante at italesætte i denne sammenhæng. Hvor de informanter, der arbejder indenfor blindeområdet, oplever en form for normtilstand fra første gang de befandt sig på arbejdspladsen, tegner der sig et andet billede af dem, der arbejder på seende arbejdspladser, hvor de i højere grad bliver mødt af uvidenhed og tilfælde af stigmatisering. Dette på trods af, at de italesætter, at de ikke oplever et stigma fra deres arbejdsplads; her kan eksempelvis nævnes Bjørn, der udtaler, at han ikke oplevede, at starten på hans nye arbejdsplads efter sit synstab, var anderledes fra hans tidligere oplevelser med at starte et nyt sted (bilag 8:15), og Niels der ret konkret siger: *“jeg bliver som udgangspunkt ikke stigmatiseret, hvis man kan bruge det udtryk i en situation som den her. Det gør jeg sgu ikke.”* (bilag 11:13). Til trods for at flere informanter konkret italesætter, at de ikke oplever stigmatisering, vidner deres historier alligevel om, at der særligt indledende er eksempler på, hvordan de miskrediteres i kraft af deres synshandicap. Som nævnt tidligere, anser vi stigma som værende betinget af en miskreditering af et individ på baggrund af et afvigende karaktertræk, hvilket forudsætter at de stigmatiserende opfatter og behandler det stigmatiserede individ anderledes. Selvom Bjørn m.fl. ikke selv italesætter, at de oplever at være stigmatiseret, er der dele af fortællingerne, hvor stigma forekommer som et brugbart begreb til at undersøge, hvad der kendetegner særlige oplevelser vores informanter har haft. Et eksempel på en sådan oplevelse kan ses i følgende, hvor Bjørn beskriver sine kollegers tilbageholdenhed overfor ham:

“Jeg havde pointeret, at de måtte ikke se mig som sådan en eller anden Ming vase der skulle stå inde i et glasbur. De skulle joke med mig, ligesom man gør med kollegaer, altså der skulle ikke være forskel på, det var der så alligevel, fordi til at starte med, der turde de ikke rigtig sige noget til mig.” (bilag 8:14).

Selvom Bjørn ikke selv mener at have oplevet et stigma forbundet til sit synstap, er det alligevel synstabet, som Bjørn oplever gør, at hans kolleger er ængstelige ift., hvordan de skal være omkring ham. Bjørns udtale tolker vi, som at han har en oplevelse af, at hans kollegers adfærd overfor ham er begrænset og anderledes fra, hvordan de ville være overfor en ny kollega uden synshandicap. På trods af dette oplever han ikke det, han selv vil beskrive som et stigma, og her kan det være at stigmabegrebet kommer lidt til kort ift. at kunne rumme den andetgørelse, miskreditering og ændret adfærd hans synstap afføder fra Bjørns kolleger. Derfor forholder vi os også kritiske overfor brugen af stigmabegrebet og kan se fordele i at udvide forståelse af stigmabegrebet til også at kunne rumme dimensionen, at stigma ikke behøver at opleves negativt for at være til stede.

Stigmatiseringens udvikling og modtagelse

Vores informanters fortællinger vidner om, at dét, at ens evner bliver miskrediteret grundet et afvigende karaktertræk, kan opleves på forskellige måder, men også selve oplevelsen kan variere afhængig af individet. Martins fortælling giver et eksempel på, hvordan miskreditering af hans evner tidligere affødte negative følelser, mens oplevelsen over tid har ændret karakter fra at afføde frustration til overbærenhed:

“Jamen for eksempel, med at bare lægge lagen på briksen. Så siger jeg ”Jamen søde [Kollega]. Det kan jeg selv”. “Nå. Okay, jamen skal jeg ikke lige komme ind skrive journalen?” “Jamen, jeg har jo lært at skrive på computeren.” (...). Men altså i starten der var jeg meget sådan, “Nej, jeg skal selv”. (...) I dag er jeg, altså, nu hviler jeg også meget mere i mig selv, og det, og jeg er også blevet ældre, det tror jeg også har meget at sige, (...) Nu smiler jeg lidt indvendigt. “Ja tak, dejligt.” Ja. Men i starten der, også sådan, man vil bare gerne alt selv. Det ville jeg i hvert fald.” (bilag 10:24-25).

Martins oplevelse med sine kollegers hensyn vidner både om, hvordan det kan føles ubehageligt at blive miskrediteret, samt hvordan miskrediteringens modtagelse kan forandre sig over tid. Martin oplever, at hans kollegaer, i kraft af deres manglende forståelse for hans evner, da han startede i arbejdet, forsøger at tage et hensyn, der modtages som et udtryk for, at de ikke har tiltro til hans kunnen, hvilket indledningsvist afstedkommer et grundlag for frustration hos Martin. Dette hensyn, omend det kommer med gode intentioner eller ej, får den betydning, at der skabes et narrativ om, at det er naturligt, at Martin ikke er i stand til at varetage relativt simple opgaver, som hans arbejde kræver, men som hans kolleger let kan udføre. Martins kollegers miskreditering af hans evner lader til at placere ham i en kategori, hvor han er den, der skal have hjælp og hans kolleger, dem, der skal

hjælpe. Med tiden bliver disse situationer dog lettere for Martin, og dette hænger delvist sammen med, at han løbende desensibiliseres over for denne miskreditering, og fordi hans kolleger med tiden får et bedre indblik i hans evner og kunnen, hvilket modvirker uvidenheden, der ligger til grunde for miskrediteringen.

At blive miskrediteret behøver dog heller ikke indledningsvist blive oplevet negativt, hvor vi f.eks. kan se, at Therese har kunne se fordele i at blive miskrediteret gennem unødvendige hensyn i hendes arbejdsliv. Selv beskriver hun, at hendes kollegaer nærmest bar hende på hænder og fødder (bilag 4:6), og udtrykker efterfølgende, hvilken oplevelse hun har haft af at blive modtaget med stort hensyn, samt hyppig ros for hendes kunnen: *“Altså man kunne godt tro, at det ville være sådan, nedværdigende eller nedsættende, men det var det overhovedet ikke. Altså det var helt fantastisk.”* (bilag 4:6). Denne udlægning er interessant ift. vores brug af stigmabegrebet, da der ved stigmatisering er en underliggende forventning til, at individer med et stigma ikke er i stand til at udføre de samme opgaver som *de normale* og ethvert bevis på, at den stigmatiserede overgår de forventninger, der er til dem, må derfor også være et udtryk for, at de er blevet miskrediteret. Det der adskiller Goffmans beskrivelse af begrebet fra Thereses fortælling er, at disse brud med forventningerne, samt miskrediteringen af hende, hverken har været uønsket eller er blevet modtaget som en nedværdigelse af hende. I stedet har det affødt en positiv oplevelse. Dette betyder ikke at stigmatiseringen forsvinder, men det påvirker de negative konsekvenser, som stigmatiseringen kan have på individet til at udvikle sig til positive konsekvenser. Thereses oplevelse af at miskrediteringen af hendes evner ifm. hendes synstab kan afstedkomme positive konsekvenser, såsom ros og anerkendelse, er interessant, da dette adskiller sig fra Goffmans forståelse af stigma som noget negativt.

Begrebet stigma i sig selv virker generelt til at opfattes som negativt ladet af vores informanter, jf. deres opfattelse af ikke at blive stigmatiseret til trods for at blive miskrediteret eller fejlvurderet på baggrund af fordomme, hvilket også er vores forståelse af Goffmans udlægnings af stigma, mens reaktionerne på denne stigmatisering lader til at være medieret af deres eget forhold til synstabet. Vi ser flere eksempler på negative oplevelser af stigmaet og det tilhørende hensyn, særligt i perioder hvor informanten selv giver udtryk for ikke at have affundet sig med synstabet, mens modtagelsen af hensynet bliver mere positiv jo mere afklarede de er med deres situation. For at illustrerer denne pointe, kan vi inddrage Sørensen rammende udtale: *“en fordom er jo negativ hvis du gider at gøre den negativ, men når alt kommer til alt, så handler den jo om at den der spørger eller den der har*

fordommen, ikke ved, hvad det handler om” (bilag 9:17), og at spørgsmål vedrørende hans kunnen i ganske almindelige dagligdagssituationer ikke længere anses som stødende, men som nysgerrighed: *“Jamen så gør folk det jo ikke fordi de vil såre mig eller træde mig over tæerne, de gør det fordi de er nysgerrige og fordi de ikke kender svaret.”* (bilag 9:18). Sørensen udlægning af, hvordan han anskuer uvidenhed og de fordomme der medfølger, vidner ikke blot om, at han oplever stigmatisering ifm. med sit synstab, men at oplevelsen af miskrediteringen overfor den stigmatiserede kan medieres af, i hvilken grad han hviler i situationen; et eksempel vi også så hos Therese og Martin.

7.3.2. Selvstigma

I ovenstående afsnit har vi givet eksempler på, hvordan vores informanter både oplever og ikke oplever at blive stigmatiseret på deres arbejdspladser af arbejdsgivere og kolleger. At blive stigmatiseret på den vis kan opleves som begrænsende for vores informanternes mulighed for udfoldelse ved eksempelvis at nægte adgang til arbejdspladser eller ved at udvise en adfærd, der opleves som andetgørende af de synshandicappede. Stigmaet fra *de normale* står ikke alene i vores informanternes oplevelse af at blive begrænset i deres kunnen og gøre, for deres egen uvidenhed og fordomme om, hvad det vil sige at være blind, er den første modstand mange af dem oplever; et fænomen, vi kategoriserer som *selvstigma*. Vores forståelse af selvstigma udspringer fra Goffmans egne eksempler på et socialiseringsmønster i det han kalder *den moralske karrierer*, hvor individer, der først bliver stigmatiseret senere i livet, allerede har en forudgående forståelse af forholdet mellem *de normale* og stigmatiserede, der kan afstedkomme en tilbøjelighed til at betragte dem selv med misbilligelse (Goffman 2009). Selvstigma er videreudviklet og bruges i andre sammenhæng med betydninger, der ikke stemmer helt overens med vores brug af begrebet i denne sammenhæng. Derfor skal begrebet selvstigma ifm. vores speciale forstås som, at individet, her personer med erhvervet synstab, grundet deres sent opståede synstab i mange tilfælde har levet som en del af *de normale* før denne begivenhed. I kraft af at have været en del af *de normale*, kan de synshandicappede også have haft *de normales* uvidenhed og fordomme mod den stigmatiserede gruppe, som de enten pludseligt befinder sig i eller langsomt er blevet en del af, hvilket kan være medvirkende til, at de begrænser deres egne udfoldelsesmuligheder. Det interessante ved dette begreb er, at stigma ikke nødvendigvis er noget man påtager sig, fordi man i forvejen har et stigmatiserende karaktertræk og dermed selv har oplevet stigmaet, men fordi man har været en del af normen, hvorfor fordommene allerede er integrerede i forståelsen af, hvad det vil sige at være blind.

Et eksempel på en sådan form for selvstigmatisering kan ses hos Bjørn, der, efter at have mistet synet ret pludseligt, kommer i kontakt med en konsulent fra en blindeforening, hvor følgende udveksling foregår:

“‘‘Hej Bjørn! Hvad vil du være?’’ om jeg havde tænkt over det? ‘‘Undskyld jeg er blind?’’ Jeg skulle have en gyngestol og en førerhund, der kunne ligge med halen ind under den der, og så skulle jeg sidde og høre lydbøger. Det var ligesom det, jeg vidste om det at være blind.’’ (bilag 8:1).

Bjørns fortælling vidner om, at han har haft en forestilling om, at hans færden på arbejdsmarkedet var et overstået kapitel og noget der ikke harmonerede med hans forventning til sin nye virkelighed. Sidste del af ovenstående citat: *“Det var ligesom det, jeg vidste om det at være blind.”*, afspejler hvordan en forudindtaget forventning og et manglende kendskab til blindes evner på arbejdsmarkedet, har affødt en selvstigmatisering af Bjørn selv og en miskreditering af hans evner og muligheder.

Andre af vores informanter kommer med lignende udtalelser om, hvordan sådanne integrerede fordomme har betydet, at de har sat begrænsninger for deres egne ambitioner og praktiseret selvstigmatisering. Eksempler herpå kan være Martin, der siger følgende: *“Da jeg lige blev blind, så tænkte jeg, blinde, de kan ikke noget rigtigt.”*. Dette tolker vi som et yderligere udtryk for, at Martin, jf. sin hidtidige oplevelse af at være en af *de normale*, også indledningsvist havde pålagt sig selv en fordom om, at han i kraft af sit synstab ikke besad de evner og muligheder som han i realiteten gjorde. Både Martin og Bjørn har ikke været bevidste om, at de en dag ville miste synet og har derfor ikke haft mulighed for at tænke over, at de en dag ville ende i deres nuværende situation; de har dermed været en del af *de normale* førhen, og har kunnet internalisere *de normales* fordomme om blinde. Én, der har haft kendskab til sit potentielle synstab siden barnsben, men alligevel udtrykker, at have haft samme fordomme som Bjørn og Martin er Therese. Therese oplevede en stærk modvilje mod sit progredierende synstab og distancerede sig selv meget fra andre blinde og sin potentielle fremtid. Hun udtaler om sit forløb følgende: *“(…) jeg tænkte, at blinde de går i lyserød joggingdragt med træsko, ikke? Og så går de og tuller derhjemme, ikke? Altså fordi andet kan de jo nok ikke.”* (bilag 4:13). Det vi kan udlede fra Thereses udtalelse er, at man som *potentielt miskrediteret* også kan påtage sig en stigmatisering af sit eget afvigende karaktertræk, og miskreditere de egenskaber denne stigmatiserede gruppe har, baseret på stereotypiske fordomme mod dem.

En anden dimension af selvstigma forholder sig til den forventning, som kan være til andres stigmatisering af informanterne selv - især i arbejdslivet. Anja er i denne forbindelse et godt eksempel på, hvordan denne dimension af selvstigma har haft indflydelse på hendes forventninger til

udfordringer, der kunne opstå i hendes arbejdsliv. Anjas udtaler følgende, da vi snakker om, hvorvidt hun synliggør sin synsedsættelse: “(...) *det er sgu mere om forældrene tænker, at man så faktisk gør sit arbejde godt nok altså, og er, hvad skal man sige? Om de kunne finde på at bruge det negativt.*” (bilag 7:23). Det vi udleder fra Anjas citat er, at hun har nogle forestillinger om, hvad forældrene til hendes elever kan finde på at tænke om hende og hendes kompetencer for at undervise deres børn baseret på hendes synshandicap. Enkeltstående illustrerer citatet, at der er en bekymring for, hvorvidt hun potentielt miskrediteres, men det er især i sammenhæng med hendes følgende uddybelse af disse forventninger, at vi anser hendes forventninger som et udtryk for den dimension af selvstigmatisering, der forholder sig til forventningen om andres potentielle stigmatisering:

“(...) *måske er det mere synligt for mig faktisk end det er for forældrene. (...) der har jo aldrig været nogen der overhovedet har sat komma ved, om jeg var i stand til at passe min undervisning eller ej, fordi jeg er blind. Så det er åndssvagt, at det har fyldt så meget i mig i mange år. Det hænger ikke sammen, altså, men det er jo det der med den virkelighed man selv har inde i hovedet (...)*” (bilag 7:23).

Citatet illustrerer, at Anja ikke har mødt stigmatisering og miskreditering af hendes evner til at varetage sit arbejde fra sine elevers forældre, men at frygten for at det kunne ske, har været til stede i hendes arbejdsliv. Med udtalelser som “*måske er det mere synligt for mig faktisk end det er for forældrene*” og “*men det er jo den virkelighed man har selv inde i hovedet*”, tolker vi Anjas oplevelser som et udtryk for, at hun har været så bevidst om, hvordan hun skilte sig ud fra andre undervisere på baggrund af sit afvigende karaktertræk, samt at hun har internaliseret den miskreditering, som hun har haft en forventning om at møde, og at denne har skabt en disharmoni mellem hendes forventninger og hendes reelle oplevelser.

Begrebet selvstigma som udtryk for en internaliseret forventning til egne egenskaber og evner, samt til andres potentielle miskreditering giver os mulighed for at få et nuanceret indtryk af, hvordan et synstab kan have indflydelse på de begrænsninger vores informanter sætter for sig selv ift. at være på arbejdsmarkedet. Selvstigma rummer for os en dimension af stigmabegrebet, der beskriver, hvordan dét, at have været en del af *de normale*, kan påvirke selvbilledet, når man i kraft af et nyligt afvigende karaktertræk oplever ikke længere at hører under kategorien *de normale*. Vi ser dermed, at en sammenhæng mellem stigma og selvstigma forekommer, når nyblinde i kraft af deres tidligere kategorisering i blandt *de normale*, har internaliseret de fordomme, der knytter sig til en stigmatiseret kategori, og dermed misbilliger og påtager en miskrediterende holdning til deres faktiske evner, idet

de pludseligt placeres i en ofte stigmatiseret kategori. Dette har også indflydelse på nogle af vores informanternes selvforståelse, og genfortolkningen af denne samt accepten af den nye livssituation er tidskrævende og kan understøttes gennem sociale relationer, som vil uddybes i afsnit 7.5.

7.4. Synstabet og dets indflydelse på identitetsopfattelsen

I forlængelse af ovenstående udlægning af vores brug af fænomenet selvstigma og hvordan det kan have indflydelse på informantens selvforståelse, når de kan placeres i en stigmatiserende kategori, finder vi det også relevant at berøre, hvordan et erhvervet synstab kan påvirke informanternes identitetsforståelse, samt hvordan denne knytter sig til arbejdsmarkedstilknytningen.

7.4.1. Tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet

En måde at anskue sin identitet er gennem sine tilhørsforhold til sociale grupper. Sociale grupper, som vi forstår ud fra Turner og Tajfels definition, er en samling af mennesker, der tilhører den samme sociale kategorisering, hvor den sociale kategorisering bliver en orienteringsramme for individernes selvforståelse. Begrebet social identitet lægger sig derfor op ad individets tilhørsforhold til forskellige grupper, og bliver dermed et begreb, vi kan bruge til at forstå, hvad der sker, når et individ går fra at tilhøre en social kategori til en anden; fra seende til blind.

For det første kan vi sige, at der for nogle af vores informanter sker et *skred* eller et *brud*, idet de mister synet. Som det blev udlagt i afsnit 7.2., mister informanterne ikke blot en væsentlig evne, synsevnen, de oplever også, hvordan tilhørsforhold til arbejdsmarkedet kan forandres ifm. dette. Dette forandrede forhold kan afstedkomme et behov for genfortolkning af selvforståelsen og den sociale identitet. Denne process beskriver Eva med de spørgsmål hun selv stod overfor, da hun mistede synet:

“Så man skal ligesom finde ud af hvem er jeg med mit synshandicap, og hvordan kan jeg overhovedet fungere bare i min hverdag? Og når man så ligesom er nået dertil, så skal man jo finde ud af hvordan kan jeg så fungere i et arbejde? Hvad er det for et arbejde jeg kan varetage? Hvad er det for et arbejde jeg ikke kan varetage?” (bilag 2:24).

Eva beskriver her, hvordan dét at miste synet afstedkommer, at hun er nødsaget til at gentænke sin egen identitetsforståelse, fordi synstabet kreerer en omvæltning af den måde, hun er vant til at være i hverdagen. Omvæltningen dækker ikke alene over hvad hun som synshandicappet nu kan, men også

at hun skal lære at forstå sig selv i denne nye kategorisering som synshandicappet, hvor de ændrede betingelser for hendes arbejdsmarkedstilknytning også spiller en rolle for hendes selvforståelse.

I tillæg til dette ser vi eksempler på, hvordan tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet har en positiv betydning for informanternes selvopfattelse på flere forskellige måder, hvor flere vidner om, hvordan de i kraft af deres arbejdsmarkedstilknytning får mulighed for at etablere sig i sociale kategorier med positive konnotationer (bilag 11:9, bilag 9:12). Therese fortæller f.eks.:

“Jamen jeg tror at det er en del af min identitet fordi at jeg er ikke bare hende den blinde. Altså jeg er faktisk også hende den dygtige leder og hende den gode [rådgiver] og hende den gode terapeut, og altså jeg er meget mere end et synshandicap” (bilag 4:19).

Mens de sociale kategorier, som vores informanter fortæller, at de sætter pris på at være en del af, varierer, går det særligt igen, at de værdsætter at være én af dem, der bidrager, om det så er til samfundet generelt, til arbejdspladsen eller med hjælp til det enkelte medmenneske (bilag 1:12-13; bilag 2:16; bilag 10:22). Yderligere ser vi, at tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet bidrager positivt til vores informanternes identitetsforståelse, da de gennem deres arbejde får input, som understøtter deres position i sociale sammenhænge. Anja fortæller f.eks. *“Altså man kan jo ikke møde nogen uden at de spørger, nå men hvad laver du?”* (bilag 7:19), mens Peter lignende beretter:

“Den første sætning man får at vide; hvad laver du så? Så det er jo helt indgroet i den måde vi kommunikerer på. “Jamen jeg er førtidspensionist”, så vender [de] ofte hovedet og snakker med sidemanden den anden vej.” (bilag 3:10).

Vi ser her, hvordan dét at være en del af arbejdsmarkedet bidrager til individets sociale position, f.eks. som en interessant samtalepartner. Martin fortæller i tråd med dette; *“Når man går på arbejde, så det her med igen, man har jo noget at fortælle.”* (bilag 10:22), mens Bjørn giver et mere dybdegående eksempel på, hvordan hans tilhørsforhold til arbejdsmarkedet understøtter hans sociale liv:

“Hvor min daværende kæreste, hun tager hjemmefra om morgenen, og så kom hun hjem om eftermiddagen, så skulle jeg jo til at have noget input, for hvad der var sket ude i verden. Hvor hun måske var mere træt og måske mere klar til lige at, ikke også? Slappe af. Så ”Hvad så?” Jeg havde jo ikke oplevet noget. Jeg sad bare derhjemme og drønkede mig. Nu kan jeg jo tale med om de ting der, når min kone hun kommer hjem og sådan, så kan vi snakke om, hvad er der sker på job i dag

(...). Det er jo fedt at kunne deltage i samtalen på lige fod med alle andre, fordi man får noget input.” (bilag 8:18-19).

Tajfel og Turners teori vedrørende sociale grupper og kategoriers betydning for individets identitet, giver i sammenhæng med indeværende speciale et udgangspunkt for at undersøge, hvordan arbejdsmarkedstilknytningen kan påvirke personer med erhvervet synstap, hvor vores datamateriale vidner om, at tilhørsforhold til sociale kategorier med positive konnotationer kan etableres i kraft af arbejdsmarkedstilknytningen. Yderligere er arbejdsmarkedstilknytningen med til at understøtte individets sociale position på en ønskværdig måde, mens arbejdsmarkedstilknytningen, som også illustreret i afsnit 7.2., i varierende omfang påvirkes af synstabet.

7.4.2. Identitets fortællelse versus identitets fremhævnings

Vi vil i det følgende sætte fokus på vores informanternes praktisering af *passering*, *identitets fortællelse* og et fænomen vi kalder *identitets fremhævnings*, som håndteringsstrategier til at overkomme udfordringer i arbejdslivet, som f.eks. den tidligere præsenterede problematik knyttet til potentielt stigmatiserende uvidenhed.

Vores metodologiske ståsted i den adaptive teori fordrer teorielaborering og teoretisering. Begge af disse formål er forsøgt italesat i de følgende afsnit, hvor henholdsvis et kritisk syn på *passering* og udviklingen af begrebet *identitets fremhævnings* vil agere som nye input.

7.4.2.1. Identitets fortællelse og passering

Som vi kunne udlede fra afsnit 1.2.1.2 er *identitets fortællelse* en strategi, som synshæmmede bruger for ikke at afvige og tiltrække sig uønsket opmærksomhed eller for at undgå at blive stigmatiseret. Vi anser derfor *identitets fortællelse* som en måde, hvorpå man kan forsøge at *passere* og dermed ikke fremstå miskrediteret, men nøjes med at være potentielt miskrediteret. Anvendelsen af begrebet *identitet* i *identitets fortællelse*, skal ikke anses som at synshandicappet er altoverskyggende for informanternes identitet, men at der er dele af deres identitetsforståelse, der afhænger af synstabet, som også fremlagt i afsnit 7.4.1., og at det er denne del af identiteten, der i nogle situationer ønskes at holdes skjult. I forlængelse af *identitets fortællelse* og *passering* finder vi det yderligere relevant at inddrage Renfrows nuancering af *passering*, samt distancerende handlinger, for at udvide forståelsen af, hvorvidt og hvordan vores informanter praktiserer strategier for at *passere*. Praksissen *identitets fortællelse* kan vi genkende i nogle af vores informanternes fortællinger om, hvordan de agerer i både deres privatliv og arbejdsliv, og begrebet giver os derfor en forudsætning for at forstå, hvilke

strategier vores informanter benytter sig af, for at overkomme deres udfordringer, og hvad der ligger til grund for at benytte disse strategier.

En måde at benytte sig af *identitets fortællelse* er overfor arbejdsgivere og kolleger, for ikke at blive stigmatiseret og valgt fra grundet et synstab. Da Eva eksempelvis bliver diagnosticeret med sin øjensygdom, er hun i en ansættelsesproces, der var vigtig for hendes tilværelse at komme helt igennem. I denne proces var noget af det vigtigste for hende at holde sin diagnose skjult for sin potentielle arbejdsgiver: “(...) *det var ret meget lige i min ansættelsesproces dér, jeg fandt ud af at jeg havde et synshandicap og der tænkte jeg bare det her, det må de under ingen omstændigheder finde ud af.*” (bilag 2:18). Eva holder derfor sin diagnose skjult gennem proaktiv passering, og får også vikariatet hun søgte. Efterfølgende går Eva tre måneder i møde, hvor hun fortsat holder sit handicap skjult for hendes arbejdsgiver, hvilket affødte en følelse af nervøsitet gennem hele perioden; en følelse Renfrow, modsat Goffman, argumenterer for er medfølgende ved at praktisere proaktive passerings strategier. Oprindeligt var Evas plan at holde sit handicap skjult for hele arbejdspladsen for at sikre, at ingen ville kunne afsløre hendes synshandicap for hendes arbejdsgiver, og hun valgte at usynliggøre det stigmasymbol hun ellers til dagligt benyttede sig af i form af et badge, og dermed praktisere en form for *normaliserende adfærd*, et fænomen vi også stødte på i afsnit 1.2.1.2. og det som Renfrow også beskriver som *distancerende handlinger*, når hun skulle på arbejde. Når vi benytter os af begrebet stigmasymbol, er det udtryk for, at hjælpemidler eller andre synliggørelser af afvigende karaktertræk, såsom et badge, har den risiko, at andre vil stigmatisere individet baseret på disse. Et stigmasymbol behøver derfor ikke at fordre en uønsket opmærksomhed, men det kan øge risikoen for, at individet bliver miskrediteret for deres evner grundet de fordomme, der knytter sig til det afvigende karaktertræk, som stigmasymbolet fremhæver. Evas *normaliserende adfærd*, gennem proaktiv passering via hemmeligholdelse af hendes synstab og fravalg af stigmasymboler, udsatte hende også for nogle risikofylde hændelser, der tvang Eva til at indvie sine kolleger i sin situation:

“Og det [badge] tog jeg af hver gang jeg skulle på arbejde, så var det så sådan, at jeg mødtes med mine kollegaer på en parkeringsplads [...] der blev jeg faktisk kørt ned på den parkeringsplads, og så blev jeg ret tidligt nødt til at sige til mine kollegaer, prøv at høre her, jeg ser ikke ret godt.” (bilag 2:19).

Evas historie fortæller os, at selvom hun havde alle intentioner om at hemmeligholde hendes synsnedsættelse gjorde netop dette, at hun udsatte sig selv for unødvendige risici, der ikke alene var farlige for hende, men også at hendes uopmærksomhed overfor trafikken på parkeringspladsen tiltrak

hende uønsket opmærksomhed fra kollegerne. Selvom Eva ingen intention havde om, at indvie sine kolleger i hendes synsnedsettelse, gjorde deres indblik i hendes situation, at de kunne hjælpe hende; både ift. at navigere på parkeringspladsen og til at finde løsninger på andre udfordringer, hun mødte ift. at kunne varetage sine arbejdsopgaver så effektivt som muligt (bilag 2:20). Kollegers indflydelse på vores informanternes mulighed for at varetage deres arbejdsopgaver uddybes i afsnit 7.5.2.2.

Hvor Evas historie giver os indblik i, hvordan et forsøg på omfattende *identitets fortielse* kan forekomme, praktiserer andre af vores informanter også *identitets fortielse*, men gradbøjer intensiteten af den forekommende fortielse. Et eksempel på hvordan man kan benytte sig af en mildere grad af *identitets fortielse* er i jobsøgnings sammenhænge, hvor man ikke afslører sit synshandicap før man har fået skabt kontakt til arbejdsgiver og givet et godt indtryk. Niels har eksempelvis haft følgende strategi, når han har søgt arbejde og ikke ordret angivet, at han led af et synstab:

“Nej jeg skrev det ikke direkte, men det stod jo i mit cv jo, for der kunne de se, at jeg var [bestyrelsesmedlem] i [interesseorganisation for synshandicappede]. Men det var der så ingen, der har bidt mærke i. Altså jeg har ikke skrevet, at jeg ikke kan se noget, jeg har bare søgt på de samme vilkår” (bilag 11:23).

Niels har via denne strategi ikke nødvendigvis hemmeligholdt sit afvigende karaktertræk, men han har heller ikke tydeligt synliggjort sit synshandicap, når han har søgt arbejde. Ligesom Eva knytter Niels' strategi sig til ønsket om ikke at blive miskrediteret på baggrund af sit manglende syn, men i stedet blive bedømt på sine relevante kvalifikationer for at kunne varetage arbejdet, men modsat Eva har Niels ingen intentioner om at hemmeligholde sit synstab for sin arbejdsgiver. Søren har gjort brug af lignende strategi, da han søgte job efter sit synstab, hvor han først gjorde opmærksom på sit synshandicap efter, han havde givet sin potentielle arbejdsgiver et indtryk baseret på sine faglige kvalifikationer:

“Og da han så siger “Prøv at høre Søren, du lyder fandeme spændende, altså jeg vil gerne have dig til en jobsamtale” fedt, “Hvornår kan det lade sig gøre?” Jamen det kunne den og den dag, klokken det og det. “Fedt. Vi ses”, “Jamen det gør vi, tak for snakken.” Siger han så. Så siger jeg “Lige en ting.” “Ja?” “Bare lige så du ved det, jeg kan ikke se. Vi ses på onsdag.”. Han spurgte mig i årene efter, hvorfor jeg gjorde det sådan. “Helt bevidst, helt bevidst.” Hvorfor italesætte mit handicap, når det ikke er aktuelt fra jobbet?” (bilag 9:28).

Sørens strategi minder om den strategi Niels benytter sig af, hvor Søren ikke har intentioner om at hemmeligholde sit synshandicap, da hans totale blindhed ikke ville lade ham *passere*, hvis de mødtes ansigt-til-ansigt, men han italesætter det ikke før, han allerede har fremlagt sine kvalifikationer og har lagt et grundlag for en bedømmelse af ham, der ikke er baseret på sit manglende syn. Både Niels og Sørens praksis med *identitets fortielse* tolker vi som en indtryksstyring, der giver dem kontrol over, hvad de bedømmes ud fra, og denne form for *identitets fortielse* genkender vi fra afsnit 1.2.1.2., der illustrerer, hvordan *identitets fortielse* blandt synshandicappede kan komme til udtryk ved at tilbageholde bestemt information for at have bedre forudsætninger for at blive vurderet på baggrund af deres evner frem for deres syns begrænsninger. Hvor Eva bruger mange ressourcer på en total hemmeligholdelse af sit synshandicap for at *passere* som en af *de normale*, hvilket forekommer anstrengende for hende, benytter Niels og Søren en mindre omfattende form for *identitets fortielse*, der ligeledes bevirker, at de som udgangspunkt bedømmes på baggrund af andre karaktertræk end de afvigende.

Identitets fortielse virker derfor til at have to funktioner for vores informanter; for det første lader *identitets fortielse* de af vores informanter, der kan, *passere*, hvilket de anskuer som gavnligt i visse situationer, og for det andet giver denne strategi vores informanter en kontrol over hvem, hvornår og hvor meget andre ved om deres synshandicap. Kontrollen, som *identitets fortielse* giver dem, er medvirkende til, at de kan opretholde at være potentielt miskrediterede og dømmes ud fra samme grundlag som alle andre. Dette lader endvidere til at bekræfte vores informanternes sociale identitet som nogle, hvis synstab ikke er det mest fremtrædende hos dem. Omvendt kan denne håndteringsstrategi også afstedkomme anstrengelser, nervøsitet og risici som i Evas eksempel.

7.4.2.2. Identitets fremhævnning som håndteringsstrategi

Såvel som Eva, Niels og Søren har benyttet sig af *identitets fortielse* for i højere eller mindre grad at kunne *passere* ifm. deres arbejdsliv, ser vi også flere tilfælde, hvor det modsatte gør sig gældende. Hvor *identitets fortielse* har den effekt, at vores informanter kan *passere* og nøjes med at være potentielt miskrediteret, og at de med diverse gradbøjninger af *identitets fortielse* kan kontrollere de indtryk de indledningsvist afgiver, gives der også klart udtryk for, at det ikke altid er en fordel at holde sit synshandicap skjult. Derimod lader der til at være flere fordele ved at være tydelig og åben omkring sit handicap i en sådan grad, at vores informanter fremhæver deres afvigende karaktertræk på baggrund af den effekt, dette medfører. Dette fænomen har vi valgt at kalde *identitets fremhævnning*.

Identitets fremhævnings og stigmasymboler

Fordelene ved at fremhæve de afvigende karaktertræk kan f.eks. være, at informanternes afvigende adfærd får en legitim begrundelse. Therese har eksempelvis tidligere i sit arbejdsliv benyttet en markeringsstok til at synliggøre sit synshandicap, selvom hun ikke selv havde brug for den på arbejdspladsen:

“(...) altså jeg tog den kun, når jeg skulle ned og hente klienterne, og så stillede jeg den altså ind bag døren igen, når jeg havde hentet dem, ikke også? Jeg rendte ikke sådan rundt med den. Men jeg gjorde det for ligesom at fortælle dem at jeg var synshandicappet.” (bilag 4:15).

Ved at gøre brug af markeringsstokken kunne Therese mindske en undren fra hendes klienter om hendes usædvanlige adfærd, som kunne vække mindre ønskværdige konnotationer end Thereses egentlige sociale kategorisering. For Therese bliver brugen af stigmasymbolet dermed en måde, hvorpå hun kan kontrollere det indtryk, hun afgiver til noget, der stemmer overens med en social identitet, hun kan stå inde for. Stigmasymbolet tilbyder Thereses klienter en forklaring på hendes adfærd, hvormed symbolet afhjælper uvidenhed. At stigmasymboler er fordelagtige i kraft af, at de tydeliggør årsagen til en bestemt adfærd eller bestemte behov, forekommer i flere af vores informanternes fortællinger. F.eks. kan vi udlede, at Christian tillægger sin mobilitystok to fordele; for det første giver stokken hans adfærd en begrundelse som vi også så hos Therese:

“Og det samme når jeg gik på vejene og var ved at støde ind i folk, og nogle gange gik jeg også ind i lygtepæle, ikke? Og folk blev forskrækket over hvad skete der dér? Og er irriteret hvis jeg var ved at gå ind i dem, og de følte, at det var mig, der burde gå udenom, ikke? Nu med stokken, der viger de automatisk, så på den måde er mit liv blevet nemmere, ikke?” (bilag 1:4-5).

For det andet giver Christians mobilitystok ham også færre konfrontationer, hvor han er nødsaget til at kontinuerligt forklare hans egne begrænsninger, hvilket er anstrengende for ham:

“Samtidig så, især i starten da mit syn begyndte at gå ned ad bakke, så var det ret anstrengende hele tiden. Også at jeg skulle forklare alle mine omgivelser at, jamen det er ikke fordi jeg ikke vil de her ting, selv. Det er fordi jeg ikke kan, ikke? (...) Og det er blevet væsentligt nemmere nu hvor jeg går med den hvide stok, ikke?” (bilag 1:4).

Christians fortælling giver os anledning til forstå, hvordan stokken, som et udtryk for et stigmasymbol, i mange situationer er behjælpelig, fordi den tydeliggør hans begrænsninger, og

dermed kan afhjælpe fejlagtige bedømmelser af hans adfærd og kunnen. Stokken har dermed haft den effekt, at den understøtter en afstemning af omgivelsernes forventninger, og samtidig giver hans afvigende adfærd en legitim forklaring.

Identitets fremhævning har yderligere den fordel, at den kan gøre det lettere at spørge om hjælp. Anja udtrykker i denne forbindelse, hvordan diverse stigmasymboler har lettet tilgængeligheden af hjælp og hendes egen villighed til at spørge efter det:

“(...) det var egentlig mere fordi jeg synes det var nemmere at spørge om hjælp når jeg har stokken med. (...) ‘kan du se om toget er forsinket?’, ‘jamen det det står lige der’, kan de så sige hvis man spørger uden stok, ikke? Hvis man spørger med stok så, nå ja, jamen så kan de lige læse det for én (...).” (bilag 7:22).

Anjas brug af sin stok har, ligesom Christians eksempel, den fordel, at stokken er med til at synliggøre, hvad det er Anja egentlig spørger om hjælp til at forstå på togstationer. Dette eksempel bliver også et udtryk for, at de konnotationer, der knytter sig til mobilitystokken, skaber en forståelse for Anjas behov og gør andre imødekommende overfor at opfylde behovene.

Christian oplever ligeledes, at stigmasymboler bevirker, at hjælpen tilkommer ham lettere og er i overensstemmelse med hans behov. Dette forklarer han i en senere kontekst i følgende dialog:

“Interviewer: Havde du en fornemmelse af, at det var lidt udfordrende at have det her badge på, hvis man gerne først og fremmest ville være Christian? Og ikke blinde-Christian?”

Christian: Ja. Ja. Men indtil at jeg begyndte opleve rigtigt, at det betød, at jeg fik en anden hjælp, ikke?” (bilag 1:5).

Hvad ovenstående udveksling hjælper os med at forstå er, at et stigmasymbol afstedkommer nogle forventninger til, hvad bæreren kan og ikke kan, og dermed kan modvirke fejlagtige vurderinger af bærerens kunnen og adfærd, hvilket kan bevirke, at bærerens omgang med andre lettes af diverse årsager, f.eks. gennem hensyn og en forventningsafstemning af behov.

Konkrete identitets fremhævende strategier på arbejdspladsen

*Identitets fremhævnin*g forekommer ikke blot gennem stigmasymboler såsom stokke og badges, men kan også udvises gennem konkrete strategier, for at italesætte og fremvise sit synshandicap på arbejdspladsen. Via vores informanternes fortællinger har vi kunne udlede en ret konkret strategi, de har benyttet sig af i deres arbejdsliv, hvormed to af vores informanter har gjort brug af bred og fælles

informationsspredning. De to eksempler stammer fra Bjørn og Peter, der begge arbejder på større arbejdspladser med mange medarbejdere, og begge på et tidspunkt i deres arbejdsliv har udsendt en form for skriv, der har haft til formål at afmystificere, samt gøre opmærksom på deres synstab og dertilhørende udfordringer. I Bjørns tilfælde sendte han en A4-side ud på hans kommende arbejdsplads, hvor han præsenterede, hvem han var og *“hvordan tingene hang sammen og hvorfor og sådan noget.”* (bilag 8:14). Bjørns tilgang er præventiv, idet han inden sin start på arbejdspladsen forsøger at afmystificere sig selv. I afsnit 7.3.1.2. diskuterer vi også Bjørns oplevelser med at blive stigmatiseret på sin arbejdsplads, og hvordan Bjørn ikke ønskede at blive behandlet som en *“Ming-vase”* af hans kolleger. Hans modvilje mod at blive stigmatiseret, og dermed behandlet anderledes grundet sit synstab, giver et grundlag for at benytte sig af denne form for identitets fremhævelse. At Bjørns tilgang er noget, vi beskriver som præventiv, giver os mulighed for at forstå hans strategi som et modstykke til Goffman og Renfrows proaktive passering, hvor han, i stedet for at gøre en indsats for at *passere* som en af *de normale*, gør en indsats for at fremhæve sit afvigende karaktertræk som noget, der ikke overskygger hans evner på arbejdsmarkedet eller hans sociale evner. Bjørns proaktive italesættelse af sit synshandicap bliver dermed et forsøg på at fremstille sig selv som en ligeværdig kollega, der bare har mistet synsevnen.

Peter benyttede sig også af den strategi, der går ud på at informere sine kolleger om sit synstab gennem et skriftligt medie, da han først blev diagnosticeret. Dog praktiserer han det yderligere på anderledes vis end Bjørn gjorde. Peter benytter sig ikke af hverken stok eller badge på sin arbejdsplads, der synliggør hans synshandicap, og han ville af den årsag relativt let kunne *passere* i sin færden på arbejdspladsen ved at benytte sig af reaktiv passering. Alligevel vælger han regelmæssigt at lave en opdatering på deres fælles medie om sit synshandicap og dets udvikling, hvormed han afværger uvidenhed blandt sine kollegaer, blandt hvilke, der er stor udskiftning. Peter beskriver hans strategi således:

“(...) der findes sådan en pjece med min øjensygdom. Jeg tror jeg lagde sådan - der var vi ikke så mange dengang - der lagde jeg en lille stak op i frokoststuen, hvor alle kommer på et eller andet tidspunkt, sammen med et stykke papir ved siden af, af et skriv lidt om mig selv og hvad det var.” (bilag 3:7).

Peter var, modsat Bjørn, allerede en del af arbejdspladsen, da han blev diagnosticeret med sin øjenlidelse, men hans strategi lader til at have samme funktion; at afmystificere og gøre anstrengelsen af at konstant skulle forklare sig selv lettere. Peters strategi bærer frugt ret hurtigt, idet en kollega

imødekommer én af de udfordringer, der ligger til at være synshæmmet og være på arbejdsmarkedet; transport (bilag 3:7), en problematik vi også genkender fra den eksisterende litteratur, som præsenteret i afsnit 1.2.1. At Peter deler information om sit synshandicap på arbejdspladsen underbygger bedre indsigt i hans situation og behov, samt imødekommenhed overfor udfordringerne, mens det også bevirker, at han ikke bliver konfronteret med spørgsmål eller uvidenhed fra sine kolleger. Dette udleder vi fra Peters følgende udtale: “(...) *en gang hver halve år, så laver jeg lige en opdatering på vores interne medier, at nu er jeg nået hertil. Og det bevirker så, at der ikke rigtigt... Der kommer ikke nogen der spørger mig direkte* (bilag 3:6). Citatet illustrerer, hvordan Peter gennem kommunikation på deres medie kan forsøge at kontrollere de indtryk han eventuelt efterlader, samt at der etableres en grad af indforståethed ift. hans situation.

Fænomenet *identitets fremhævnning* giver os en mulighed for at forstå en alternativ håndteringsstrategi som vores informanter benytter sig af for at forebygge de udfordringer, de kan møde i deres hverdagsliv. *Identitets fremhævnning* kan opstå på i hvert fald to måder, hvor brugen af stigmasymboler og informationsdeling lader til at være strategier, der har givende effekt for vores informanternes oplevelser i privatlivet såvel som i arbejdslivet. Der gives dermed udtryk for, at *identitets fremhævnning* er en fordelagtig strategi at benytte sig af, fordi dét at *passere* som en af *de normale* ikke altid er fordelagtigt og ønskværdigt, da det modsatte i mange tilfælde lader til at være forbundet med flere fordelagtige konsekvenser for både individet og for dem omkring det.

7.5. Social kapital

Ifm. vores problemformulering og vores ønske om at undersøge hvilke strategier og sociale relationer, der kan være medvirkende til at mindske de udfordringer som personer med erhvervet synstab kan opleve på arbejdsmarkedet, finder vi det, i tillæg til ovenstående udlægning af *identitets fortællelse* og *-fremhævnning* som håndteringsstrategi, relevant også at inddrage det orienterende teoretiske begreb social kapital. Begrebet åbner op for muligheden for at undersøge, hvordan ressourcer uden for individet kan have betydning for, hvorvidt individet har succes med sit foretagne. Ifm. besvarelse af vores problemformulering finder vi at social kapital i flere sammenhæng hjælper til at underbygge en forståelse af, hvordan relationer i forskellige netværk, har indflydelse den synshandicappedes arbejdsmarkedstilknytning, hvor vi i det følgende vil komme omkring betydningen af relationer gennem foreninger og organisationer og på selve arbejdspladsen.

7.5.1. Tilknytning til specialiserede netværk

Ifm. at undersøge hvad der understøtter vores informanternes tilknytning til arbejdsmarkedet, finder vi, at de særligt drager fordele af relationer, de har dannet sig gennem deres tilknytning til forskellige foreninger, institutioner og organisationer, der specifikt beskæftiger sig med synshandicappede. Vores informanternes fortællinger vidner i denne sammenhæng om, hvordan de finder ressourcer både i deres relationer til andre synshandicappede, samt de eksperter som de kommer i kontakt med i kraft af deres tilknytning til disse netværk.

7.5.1.1. Relationer til andre med samme udfordringer

Relationer til andre synshandicappede i organisations- og foreningssammenhænge går i vores datamateriale igen som en kilde til forskellige fordele. Flere af vores informanter fortæller om, hvordan de gennem deres tilknytning til forskellige organisationer og foreninger, der beskæftiger sig med synshandicappede, kommer i berøring med andre med synsproblemer, hvilket giver en unik mulighed for at dele og blive anerkendt ift. deres oplevelser med et erhvervet synstab. Når informanterne er omgivet af andre med de samme forudsætninger og oplevelser med at miste synet, er de, i Goffmans terminologi, omgivet af *deres egne*. Jf. afsnit 5.4., har *de egne* den funktion, at individet herigennem kan søge vejledning og har adgang til et miljø, hvor det ikke andetgøres. I kraft af *de egne*s funktion og erfaringer kan de blive en ressource, der understøtter informanterne emotionelt og praktisk med råd og vejledning. I denne sammenhæng finder vi flere eksempler på, hvordan vores informanter oplever, at de ressourcer, der findes i relationerne til *de egne*, er fordelagtige. Karl fortæller f.eks. om, hvordan han gennem relationerne til andre nyblinde i en samtalegruppe havde adgang til emotionel støtte (bilag 6:6). Søren fortæller ligeledes om, hvordan relationen til en anden med samme udfordringer kan være rammesættende for en unik støtte: “(...) *han giver mig ro. Altså jeg har en, jeg kan dele det her med, én der forstår det. Det ville min mor ikke kunne gøre, eksempelvis.*” (bilag 9:8), hvilket giver et indblik i, hvordan relationer til andre synshandicappede kan være en vigtig ressource, da disse kan forsyne individet med en emotionel support, der ellers kan være vanskelig at tilgå gennem andre relationer.

I tillæg til anerkendelse og støtte generelt ser vi også mere specifikt, hvordan relationer, der opstår i organisations- og foreningssammenhæng, kan være fordelagtige ift. at kunne håndtere de udfordringer, der forbinder sig til arbejdslivet som synshandicappet. Anja fortæller:

“(...) den måde jeg bruger [Interesseorganisation for synshandicappede] på eller den der forening, det er jo at komme over og kigge på nogle andre, som også måske er undervisere og har fuldstændig de samme udfordringer, som jeg har i forhold til det der med at undervise. Sådan så man ligesom ikke behøver at føle sig så alene, for det er nogle gange, så tænker jeg, at jeg er meget alene om mit synshandicap, fordi jeg har ikke nogen i mit nærmiljø som laver det samme som mig og ser lige så dårligt.” (bilag 7:16).

I sammenhæng med dette citat forekommer begrebet *forstærkninger*, som præsenteret i afsnit 5.2., der bl.a. forholder sig til, hvordan sociale relationer er essentielle ift. vedligeholdelsen af det mentale helbred (Lin 2001), ganske rammende for at forstå, hvordan Anja gennem denne type af netværk oplever, at hun ikke er alene om de udfordringer, hun oplever ifm. sit arbejdsliv, og gennem tilknytningen til netværket anerkendes for sin værdighed både som individ og som en del af gruppen. M.a.o. har Anja gennem sin tilknytning til disse netværk adgang til en særlig støtte, der understøtter hendes velbefindende ift. til de udfordringer, hun kan opleve som synshandicappet i arbejdslivet.

En anden måde hvorpå fordelene ved den sociale kapital, der findes i relationer til andre synshandicappede, kommer til udtryk i vores datamateriale, er gennem disse relationers særlige forudsætninger for informationsdeling, hvortil det er relevant at netop en af de generelle årsager til, at individet kan drage fordele gennem sociale relationer, er i kraft af de strømme af *information*, som kan forsyne individet med nyttig viden om muligheder og valg, som de sociale relationer faciliterer (Lin 2001) Som præsenteret i afsnit 7.3.2., giver flere af vores informanter udtryk for, at de ifm. det erhvervede synstab indledningsvist havde miskrediteret dem selv ift. deres evner. Vi ser flere eksempler på, at det netop er gennem tilknytningen til forskellige organisationer og foreninger, at informanterne gennem deres relationer til andre synshandicappede bliver forsynet med kendskab til muligheder, som de måske ikke selv var klar over, at de havde. F.eks. fortæller både Martin og Bjørn om, hvordan de i relationen til andre synshandicappede blev opmærksomme på, at de havde flere muligheder end de indledningsvist havde tænkt. Martin udtrykker det således: *“Jeg synes, at det var en stor positiv ting, at man kunne se hvor meget de kunne, altså, og hvad man kunne drive det, eller hvad jeg kunne drive det til. At det ikke var helt håbløst”* (bilag 10:7), mens Bjørn fortæller at:

“Det var igen skægt at prøve at møde nogle andre blinde, og se at, nå, men livet går ikke i stå. Der sker faktisk meget og der er mange der kan noget. Og så bliver man jo sådan lidt positiv af det og tænker at så kan jeg fandeme også.” (bilag 8:10).

Therese fortæller ligeledes følgende om betydningen af, at hun blev involveret i et sportsfællesskab for synshæmmede:

“Det gjorde noget ved mine fordomme, altså hvor jeg tænkte, altså sådan meget karikeret, ikke? At jeg tænkte, at blinde de går i lyserød, joggingdragt med træsko, ikke? Og så går de og tuller derhjemme, ikke? Altså fordi andet kan de jo nok ikke. (...) Og så, jamen så mødte jeg jo, altså de var jo flotte, altså de så jo skide godt ud og gik i flot tøj og to af dem læste psykologi og en læste til fysioterapeut. Altså hvor jeg sådan tænkte, Ok! Så det altså, de er jo helt normale, altså det er jo bare synet der fejler noget.” (bilag 4:13).

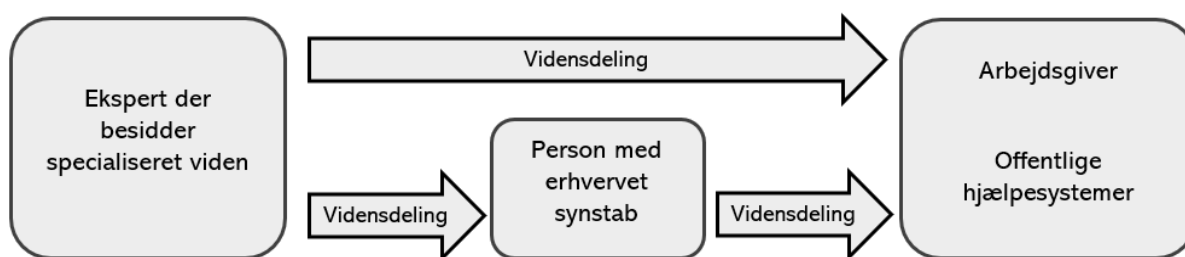
At Therese i relationen til disse veluddannede synshandicappede får et indblik i en virkelighed, der ikke stemmer overens med fordommen om, at blinde *“tuller derhjemme”* (bilag 4:13), er et eksempel på, hvordan informationsdeling mellem synshandicappede kan være fordelagtige for arbejdsmarkedstilknytningen, da disse kan bryde med fordomme, der kan virke hæmmende ift. den synshandicappedes egne ambitioner og forventninger til arbejdslivet. Ydermere kan det være fordelagtigt at opnå kendskab til andre synshandicappedes muligheder og evner, da dette kan virke som en drivkraft: *“Altså det har været en motivation at se at andre kan. Altså så skal jeg også kunne lære det.”* (bilag 10:9). Ifm. at flere af vores informanter, som udlagt i afsnit 7.3.2., giver udtryk for indledende at have oplevelser med det, vi forstår som selvstigma, bl.a. relateret til blindes muligheder i arbejdslivet, er det interessant, at relationerne til andre synshandicappede, ikke bare kan fungere motiverende og inspirerende, men kan medvirke til at afværge miskreditering af individets egne evner og muligheder. Vi vurderer i denne sammenhæng, at personer med erhvervet synstab, gennem relationen til andre synshandicappede, kan have adgang til *information*, som understøtter håndteringen af den udfordring som et eventuelt selvstigma kan udgøre ift. arbejdsmarkedstilknytningen.

Vi udleder heraf, at vores informanternes fortællinger i høj grad vidner om, at social kapital, forstået som adgang til fordele og ressourcer i kraft af sociale relationer til andre, bliver tilgængelig gennem deres tilknytning til forskellige organisationer og foreninger, hvor netop dét, at disse beskæftiger sig med synshandicappede, udgør grundlaget for at kunne tilgå specifik information og emotionel støtte, der adskiller sig fra den information og støtte som kan være tilgængelig i individets relationer til seende, der ikke besidder den samme indsigt i, hvad det vil sige at være synshandicappet.

7.5.1.2. Ressourcer i kraft af relationen til eksperter

Mens kontakten til forskellige foreninger og organisationer, der beskæftiger sig med synshandicappede, kan være fordelagtigt for individet i kraft af den *forstærkelse* og *information* som relationerne til andre synshandicappede kan medføre, ser vi også, hvordan forbindelsen til disse foreninger og organisationer afstedkommer relationer til eksperter. Disse relationer er særligt fordelagtige for at imødekomme udfordringer ifm. at indgå på arbejdsmarkedet efter et synstab.

Som beskrevet i afsnit 1.2.2. er uvidenhed fra arbejdsgivers side, samt en mangel på specialiseret viden om et synshandicaps betydning for individet, og den indsats der kræves for at opnå en plads på arbejdsmarkedet i det offentlige hjælpesystem, en udfordring ift. at komme i arbejde som synshandicappet (Hansen et al. 2023). Hertil er det interessant, at mange af vores informanter giver udtryk for, at de ifm. at imødekomme forskellige udfordringer i deres arbejdsmarkedstilknytning har oplevet at kunne drage stor nytte af eksperter, som de f.eks. har fået relation til i kraft af foreningsmedlemskab. Eksempelvis beretter flere af vores informanter om, hvordan eksperter, forstået som personer med et omfattende kendskab til synshandicappedes udfordringer, muligheder og rettigheder, har kunnet hjælpe dem i situationer, hvor de offentlige hjælpesystemer ikke har været tilstrækkelige. Denne hjælp kommer særligt til udtryk på to måder; ved at indtage en rolle som rådgiver eller bisidder ifm. samtaler med det offentlige hjælpesystem og arbejdsgiver, eller ved at rådgive den synshandicappede så denne selv har indsigt i sine muligheder og rettigheder, og derigennem har bedre mulighed for at videreformidle og handle på disse. Dette forhold illustreres i figur 1.



Figur 1

Eva fortæller f.eks. om, hvordan hun oplever at have haft gavn af sine relationer til eksperter i sin proces med at komme i arbejde efter synstabet; *“Jeg har simpelthen haft deres regionskonsulent som bisidder hende på jobcentret og har haft min regionskonsulent til at stå fast, og altså oplyse mig om at stå fast på de krav jeg kunne stille inde på jobcentret.”* (bilag 2:13), hvor hun reflekterer over, om det netop var tilstedeværelsen af denne støtte, der gjorde udfaldet for hendes situation:

“Det var måske den store forskel, at da der blev lagt pres på og jeg havde de rette bisiddere med fra Dansk Blindesamfund, så var det altså, så var det en mulighed at komme i arbejdsprøvning med henblik på fleksjob.” (bilag 2:23).

Henrik fortæller i denne sammenhæng ligeledes om betydningen af at have en lignende ekspert med til et møde med jobcenteret:

“Det var altafgørende. Ja, det var det, fordi jeg vidste jo ikke noget selv. Jeg vidste jo bare, at jeg ikke så ret godt. Jeg vidste jo ikke hvad der var af muligheder. Altså jeg anede jo ikke noget om det, på det tidspunkt.” (bilag 5:11).

Dette eksempel vidner om, hvordan en udfordring ifm. arbejdstilknytningen efter et synstab ikke bare kan være uvidenhed fra det offentlige hjælpesystems side, men ligeledes uvidenhed fra individets egen, hvor relationen til eksperter kan være fordelagtig i processen med at komme ind på arbejdsmarkedet, da denne kan facilitere strømme af *information*, der imødekommer uvidenhedsproblematikken. Martin fortæller i tråd med dette om, hvordan hans relation til en ekspert blev udslagsgivende for, at kommunen tilkendte den uddannelse, som i dag udgør grundlaget for hans faglige virke:

“Det var faktisk først dengang, at en synskonsulentovre fra IBOS kom herover og havde et møde med dem og mig, og forklarede dem det. For jeg kunne ikke forklare det, så det var faktisk først dér, at der gik hul igennem.” (bilag 10:5).

Som tidligere udlagt gør dette fænomen sig ikke kun gældende i relation til de offentlige hjælpesystemer, men ligeledes på selve arbejdspladsen. Bjørns fortælling vidner i denne sammenhæng om, hvordan han kunne trække på eksperter, som han havde adgang til gennem sin tilknytning til forskellige organisationer og foreninger, og hvordan deres viden var medvirkende til, at han kunne fungere på sin nye arbejdsplads:

“Så skulle vi lige have det her møde, hvor jeg havde ham socialrådgiverenovre fra blindeinstituttet og så er han IT-manden, og så var de ude og snakke med henholdsvis HR afdelingen og IT-afdeling om hvordan og hvorledes tingene de skulle balanceres.” (bilag 8:14).

Dette er endnu et eksempel på, hvordan processen med at komme på arbejdsmarkedet efter et synstab kan understøttes af ressourcer indlejret i relationer; i dette tilfælde til eksperter, der besidder *information* i form af specialiseret viden, som bliver tilgængeligt for individet i kraft af relationen,

hvor netop manglen på denne specialiserede viden i de offentlige hjælpesystemer samt hos arbejdsgiverne er en konkret udfordring for synshandicappedes arbejdsmarkedstilknnytning.

7.5.2. Social kapital på arbejdspladsen

I tillæg til ovenstående finder vi yderligere udtryk for, hvordan relationer på arbejdspladsen understøtter arbejdsmarkedstilknnytningen. Dette gør sig særligt gældende i kraft af gode relationer til ledelsen og kollegerne, som på hver sin måde kan understøtte individet med et erhvervet synstab i arbejdslivet.

7.5.2.1. Ledelsens betydning

For at kunne fungere på en arbejdsplads efter et synstab finder vi, at særligt ledelsen har en central rolle ift. at understøtte arbejdstilknnytningen, da et synstab kan afstedkomme nye udfordringer og behov, hvor det kan være nødvendigt at foretage omfattende tilpasninger for fortsat at kunne varetage et arbejde. Som illustreret i afsnit 7.2.2.2. kan velvilje fra arbejdspladsens side være forudsættende for, at disse tilpasninger og *justeringer* kan foretages, og flere af vores informanter historier vidner netop om, hvordan velvilje fra deres ledere har været central for. deres arbejdsmarkedstilknnytning. Vi ser både eksempler på dette ift. indledningsvist at få adgang til en arbejdsplads, samt ifm. fastholdelse på en arbejdsplads. Bjørn fortæller i denne sammenhæng om sine oplevelser med et møde med en potentiel arbejdsgiver, hvor Bjørn bl.a. overrasker med informationer om mulighederne for blinde i arbejde:

“Så starter han jo med at sige, at altså han har jo ikke noget job egentlig. Men altså han syntes det lød så spændende det her. (...) Og så næste morgen klokken 7.30 så ringer han og siger, at jeg skulle ansættes. Han havde ikke fundet ud af hvad jeg skulle lave, men jeg skulle ansættes fordi at det var simpelthen for spændende det her.” (bilag 8:13).

Dette eksempel vidner om, hvordan Bjørn i dette møde befinder sig i en relation til en person, der besidder en position, hvori vedkommende har *indflydelse* på de beslutningsprocesser, der har indvirkning på Bjørns arbejdsmarkedstilknnytning, og hvor velviljen og interessen for at inkludere Bjørn på arbejdspladsen er skelsættende og ligefrem sikrer Bjørn en stilling, til trods for at de faktisk ikke mangler en medarbejder. Netop denne form for *indflydelse*, udlægges i afsnit 5.2. som en af de mulige årsager til, at individet kan drage fordele af sociale relationer.

Andre af vores informanternes fortællinger vidner om, hvordan relationen til deres ledere, som allerede har kendskab til dem som medarbejdere, har haft positiv indflydelse på deres

arbejdsmarkedstilknytning. Eksempelvis fortæller Peter om, hvordan hans leder, som tidligere berørt i afsnit 7.2.2.2., viste stor velvilje til at imødekomme Peters behov, så han kunne fortsætte i sit arbejde. Pågældende leder reagerede på, at Peter gjorde opmærksom på sin diagnose og de udfordringer denne kunne medføre ift. arbejdslivet således: *“Han kiggede lige op fra skrivebordet, så sagde han, “Jamen så længe du er interesseret i at blive, så bliver du bare her.” Det tog han stille og rolig”* (bilag 3:4). Anja fortæller ligeledes om hendes leders rolle ift. hendes proces med at få tilkendt et fleksjob:

“Jeg snakkede med min skoleleder om det og sagde, at det ville jeg rigtig gerne, og hvad han ligesom sagde til det, og det sagde han, “Jamen det må vi jo finde ud af, ikke?” Og han var egentlig positiv over at, ja, det ville han gerne støtte mig i” (bilag 7:11).

Både Peter og Anjas fortællinger vidner om, hvordan deres relation til deres ledere har været kendetegnet af tillid og anerkendelse af dem som kompetente medarbejdere, hvis særlige behov er værd at imødekomme for at kunne beholde dem som medarbejdere. Denne tillid og anerkendelse i relationen mellem medarbejder og leder, som besidder *indflydelsen* til at støtte op om den synshandicappedes behov, forekommer at være en central ressource for informanterne, i kraft af dens betydning for deres arbejdsmarkedstilknytning.

Endnu et eksempel på hvordan en positiv relation til ledelsen kan forstås som en fordelagtig ressource ses i Bjørns beretning:

“Nu er det chefen der har været så positivt indstillet omkring det hele, så [drysser] det jo stille og roligt ned af, ikke også? Og så er der måske knap så mange der stiller sig på bagbenene.” (bilag 8:23).

Dette eksempel vidner om, hvordan den positive indstilling hos ledere ikke bare er fordelagtige ift. deres indflydelse og magt til at kunne imødekomme individets behov gennem tilrettelæggelsen af arbejdsvilkår og ansættelse, men ligeledes fordi indstillingen kan smitte af på de øvrige medarbejdere, i relationen til hvilke den synshandicappede medarbejder yderligere kan tilgå fordelagtige ressourcer.

7.5.2.2. Kollegaskabets betydning og vedligeholdelse

For at fungere på en arbejdsplads efter et synstab fortæller flere af vores informanter om, hvordan det manglende syn kan afstedkomme forskellige udfordringer i arbejdslivet. I tillæg til at disse udfordringer kan imødekommes gennem reelle tilpasninger af arbejdsopgaver og -vilkår, ser vi også, hvordan flere af informanterne giver udtryk for, at deres kolleger spiller en rolle ift. opretholde en velfungerende arbejdsdag. Vi ser flere eksempler på, hvordan kolleger understøtter informanterne i

at kunne varetage deres arbejde gennem teknisk hjælp, f.eks. når computeren driller. Eva fortæller i denne sammenhæng om, hvordan hun på en arbejdsplads havde problemer med at skelne programmer, da fanebladernes farver ikke var til at se grundet hendes grøn/blå farveblindhed, og hvordan en kollega hjalp hende med denne udfordring:

“Min kollega som jo så vidste jeg havde et synshandicap, fortalte mig, at jeg kunne så skifte den ene, den blå for eksempel kunne jeg skifte til rød, og så vidste jeg bare, at jamen når du skal ind i det blå program, så var det det røde, så kunne jeg se forskel på de to programmer alligevel.” (bilag 2:20).

Lignende fortæller Niels om, hvordan hans kollega er god til at komme ham i møde, når der opstår problemer mellem programmerne på hans computer og hjælpemidlet ZoomText:

“Så en af dem jeg arbejder sammen med, som jeg sidder lige ved siden af. Hvis det sker, jamen det tager ham et minut, så trykker han lige på nogle knapper og så kører det igen.” (bilag 11:26).

Disse eksempler vidner om, hvilken betydning det kan have, at man som person med et erhvervet synstab befinder sig på en arbejdsplads, hvor kollegerne kan tilgås for at få hjælp til de udfordringer, som måske er nemme og hurtige for seende at løse, men som kan være komplicerede at imødegå uden eller med begrænset syn. Vi ser i disse eksempler, hvordan informanterne, i kraft af deres relationer til hjælpsomme kollegaer, har ressourcer, der kan hjælpe dem til at imødekomme udfordringer foranlediget af deres synstab, hvorfor underliggende normer om hjælpsomhed, som ifølge det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er et af kendetegnene ved social kapital på arbejdspladsen (NFA n.d.), kan være et konkret element, der understøtter personer med synstab i deres arbejdsliv.

Endnu et eksempel på, hvordan kollegerne kan understøtte den synshandicappedes evne til at fungere på arbejdspladsen på lige fod med alle andre, ser vi i Anjas beretning, når hun fortæller om, hvordan hendes kolleger tog hånd om en gruppeøvelse, der forudsatte at alle medarbejderne havde læst samme oplæg:

“Så sagde jeg, ‘Jamen så kan I ikke bare diskutere det og så kan jeg blande mig lidt’, så sagde de ‘Nej du skal fandme også have det læst’. Så rejste vi os som gruppe og satte os ind i et andet rum og så læste de det for mig efterhånden.” (bilag 7:24).

Her ser vi flere elementer af det som det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø definerer som kendetegnende for social kapital på arbejdspladsen (se afsnit 5.2.), bl.a. gensidig hjælp, respekt og sammenhold, samt en fælles forståelse af, hvad arbejdsopgaven indeholder og hvordan denne løses i fællesskab; i dette tilfælde en fælles diskussionsøvelse, der forudsatte at alle gruppens medlemmer var orienteret i materialet, hvilket kunne imødekommes ved højtlesning.

Når vores informanter fortæller om fordelene ved at have kolleger, som de kan trække på for at kunne imødegå forskellige af arbejdslivets udfordringer, ser vi eksempler på det som forstås som *collaborative accessibility*, som vi på baggrund af den internationale forskning ser som en individuel mekanisme til at håndtere arbejdslivets udfordringer, hvor den synshæmmede i samråd med seende kollegaer finder en måde fungere på arbejdspladsen og med arbejdsopgaverne (se afsnit 1.2.1.2). Hertil ser vi også eksempler på, hvordan informanterne selv byder ind med lidt ekstra i relationen til deres kollegaer. Eksempelvis fortæller Martin om, hvordan han giver *“en lille ting, en gang imellem”* (bilag 10:18) til sin kollega, der et par gange om ugen giver ham lift til og fra arbejde, og på den måde hjælper ham med at imødekomme den udfordring transport kan være ifm. med at komme på arbejde efter et synstab. Yderligere fortæller også Christian om, hvordan gensidig hjælp på hans tidligere arbejdsplads havde betydning for at arbejdsopgaverne blev løst trods hans udfordringer:

“Altså der var jo så også nogle opgaver, at mine kolleger bare gjorde, fordi de vidste at det var noget af det jeg havde svært ved, og så fungerede jeg jo fint med de øvrige opgaver, ikke? Så tog jeg nogle andre af deres opgaver, som de ikke rigtig gad, ikke? Og så, jamen så lavede de nogle af mine og jeg lavede nogle af deres. Så gik det sgu egentlig meget godt heroppe.” (bilag 1:7).

Thereses fortælling vidner ligeledes om, hvordan hun selv bidrager lidt ekstra med det hun kan, så der fortsat er balance, når hun selv har behov for at kunne trække på sine kollegaer til at overkomme udfordringer forbundet til hendes synstab:

“(...) der havde man sådan nogle arkivmapper, hvor man skulle finde sagerne i de her arkivmapper, og det kunne jo tage mig en evighed. (...) Så der lavede jeg sådan en aftale med kollegerne om, at dem fandt de for mig og så sagde jeg til dem, fordi jeg mødte altid tidligt, så sagde jeg, at så er jeg den der laver te og kaffe, om morgenen, og hver uge når køleskabet skal vaskes af, så vasker jeg det af. Altså du ved, så betalte jeg igen. Jeg tog altid akutvagterne, når der var nogen der var syge. Jamen altså, du ved, så jeg bestræbte mig altid på, også at bidrage ind, der hvor jeg kunne bidrage ind.” (bilag 4:6).

Therese uddyber i denne sammenhæng:

“Det der med at være bevidst om, at jeg i situationer kan have brug for andres hjælp, så derfor så hjælper jeg også, der hvor jeg kan. Det tror jeg er super vigtigt, når man har et handicap, at man ikke bare tænker at nå, men der er en god grund til jeg skal have noget hjælp, men at man også tænker der er også en god grund til jeg hjælper, altså der hvor jeg kan hjælpe, ikke også?” (bilag 4:17).

Dette citat giver et indblik i, hvordan Therese, i kraft af hendes behov for at kunne trække på den sociale kapital på arbejdspladsen, også selv er meget opmærksom på at bidrage til denne.

Overordnet vidner vores informanternes beretninger om, hvordan de oplever, at den sociale kapital de har adgang til på arbejdspladsen, i kraft af deres gode relationer til kollegerne, kan være en fordelagtig og understøttende omstændighed ift. at imødekomme de praktiske udfordringer, de oplever i arbejdslivet, mens flere vidner om, hvordan de vedligeholder disse gode relationer og den sociale kapital på arbejdspladsen ved at sørge for at byde ind og hjælpe, hvor de kan.

Brugen af social kapital som begreb til at forstå, hvordan sociale relationer kan være understøttende for arbejdsmarkedstilknytningen efter et synstab, anser vi som fordelagtig på flere måde, hvor kvaliteterne og fordelene, som de sociale relationer har, er under indflydelse af de sammenhænge, hvori relationen foregår. Særligt relationer der er opstået gennem en fælles tilknytning til en forening eller organisation, der beskæftiger sig med synshandicappede, forekommer at være fordelagtige ift. at opnå emotionel støtte og specialiseret viden. Vi finder, at relationerne på selve arbejdspladsen i højere grad understøtter individets forudsætninger for et velfungerende arbejdsliv gennem teknisk og praktisk støtte ift. at løse specifikke opgaver eller justeringer af arbejdsvilkårene. I tillæg hertil finder vi, hvordan flere af vores informanter gør en indsats for at bidrage til kulturen på arbejdspladsen, som de selv drager fordele af. Social kapital giver i denne sammenhæng en forudsætning for at forstå det mangefacetterede fænomen, som sociale relationer kan være, samt hvilke fordele de kan indeholde ift. at understøtte arbejdsmarkedstilknytningen hos personer med erhvervet synstab.

8. Diskuterende konklusion

Indeværende speciale har haft til formål at besvare følgende problemstillinger:

Hvilken betydning har et synstab for arbejdsmarkedstilknytningen, og hvordan har denne tilknytning indflydelse på identitetsforståelsen hos personer, der har erhvervet sig et synstab i voksenlivet?

og

Hvilke sociale relationer og personlige strategier understøtter håndteringen af de udfordringer, som personer med et erhvervet synstab oplever på arbejdsmarkedet?

For at besvare problemformuleringen, har vi indledningsvist foretaget et eksplorativt interview ifm. vores dataindsamling og indlæsning på området. Det eksplorative interview samt vores litteraturreview udgjorde grundlaget for udvælgelsen af de teoretiske orienterende begreber, og har været medvirkende til vores indledende forståelse af, hvad personer med erhvervet synstab oplever, når de skal indgå på arbejdsmarkedet efter synstabet. Baseret på det eksplorative interview og vores orienterende begreber, har vi udarbejdet en interviewguide og foretaget yderligere 10 semistrukturerede interviews.

Vores videnskabsteoretiske standpunkt i hermeneutikken har muliggjort vores analyse af de blindes egne oplevelser som et udtryk for deres virkelighed, baseret på deres egne forståelser og fortolkninger af deres situation. Med Webers begreb værdirelevans og Derek Layders *sociological defined concept* in mente, har vi mødt vores informanternes fortællinger med en bagvedliggende og teoretisk forståelsesramme, hvormed vi har ønsket at nuancere og tolke på datamaterialet, for at få en dybere forståelse for den indflydelse et synstab har haft på tilknytningen til arbejdsmarkedet og identitetsforståelsen. I denne forbindelse kan det ikke udelukkes, at der i datamaterialet er tilfælde af bias, både i kraft af selektionsbias, da vores informanter alle er nogen, der har haft interesse i at fortælle om deres oplevelser af deres synstab og arbejdsmarkedstilknytning, og i kraft af at vores informanternes egne fremstillinger af deres oplevelser kan være under indflydelse af social desirability bias.

Ifm. problemformuleringens første problemstilling finder vi at Birte Bech-Jørgensens terminologi, giver os mulighed for at forstå, hvilke implikationer et erhvervet synstab har på arbejdsmarkedstilknytningen. I sammenhæng hermed ser vi, at arbejdsmarkedstilknytningen i høj

grad fungerer som et strukturerende element i hverdagslivet, hvorfor forandringer i arbejdsmarkedstilknytningen ifm. et synstab kan påvirke individets trivsel. Forandringerne i arbejdsmarkedstilknytningen, der afstedkommer betydelig omstruktureringen af hverdagslivets selvfølgeligheder, kan afværges gennem *justeringer*, der kan være medvirkende til at forebygge oplevelser *skred* og *brud* i hverdagslivets selvfølgeligheder. Hertil finder vi, at *justeringer*, der foretages for at understøtte arbejdsmarkedstilknytningen, for at være succesfulde, må foretages i overensstemmelse med den individuelle medarbejders behov, således at de bedst muligt understøtter hverdagslivets selvfølgeligheder, som eksempelvis kan komme til udtryk i kraft af individets faglige udfoldelse i arbejdslivet.

Datamaterialet vidner yderligere om, at vores informanter i høj grad giver udtryk for, at arbejdsmarkedstilknytningen understøtter deres sociale position, og giver dem mulighed for at etablere sig selv i sociale kategorier med positive konnotationer, hvilket underbygger en positiv identitetsforståelse. Henri Tajfel og John C. Turners udlægning af sociale identiteter og kategorier, har i indeværende speciale bidraget til en forståelse af, hvordan tilhørsforholdet til sociale kategorier har indflydelse på identitetsforståelsen, hvilket har udgjort grundlaget for at undersøge, hvilken betydning arbejdsmarkedstilknytningen har for vores informanters oplevede identitet.

For at besvare anden del af problemformuleringen må vi først identificere nogle af de mest fremtrædende udfordringer, vores informanter møder ifm. at indgå på arbejdsmarkedet. Datamaterialet vidner i overensstemmelse med tidligere forskning på området om, at uvidenhed udgør en udfordring ift. at indtræde på arbejdsmarkedet. Dog finder indeværende speciale, at problematikkerne omkring uvidenhed ikke lader til at være en udfordring på de arbejdspladser, der i forvejen beskæftiger og yderligere beskæftiger sig med synshandicappede. Her finder vi eksempler på oplevelser af institutionaliserede praksisser, der understøtter en gnidningsfri omgang med arbejdet såvel som kollegerne, mens disse arbejdspladser yderligere opleves som et sted, hvor de synshandicappede anser sig selv som en del af normen. Der tegner sig et andet billede, når vi betragter, hvad vi beskriver som seende arbejdspladser, hvor vores informanter indledningsvist oplever at blive mødt med uvidenhed, der i nogle tilfælde afføder stigmatisering, hvor de i kraft af deres afvigende karaktertræk miskrediteres for deres faktiske evner. Informanterne støder i den seende verden umiddelbart på flere udfordringer med at få adgang til og befinde sig på arbejdspladsen på lige fod med alle andre. Selvom flere af vores informanter direkte udtrykker, at de ikke bliver stigmatiserede, er der alligevel dele af deres fortællinger, hvor begrebet stigma er anvendeligt til at beskrive deres oplevelser, i tilfælde hvor de miskrediteres i kraft af deres synstab. I den forbindelse finder vi variation

i, hvordan informanterne oplever og reagerer på miskrediteringen. Vi ser et eksempel på, hvordan undervurdering af individets evner pga. et synstab opleves positivt, og yderligere at miskrediteringen af evner, i kraft af et afvigende karaktertræk, ikke alene kan opleves negativt, hvorfor vi finder at begrebet stigma med fordel kan udvides til at kunne rumme de eventuelle positive reaktioner, det lader til at kunne affødes. Hertil finder vi, at reaktionerne på miskreditering kan medieres af individets eget forhold til sit afvigende karaktertræk. Vi finder videre, at udfordringer ift. arbejdsmarkedstilknytningen kan komme til udtryk ved en internaliseret begrænsning af egne udfoldelsesmuligheder og evner. I denne sammenhæng præsenterer vi vores forståelse af begrebet selvstigma, forstået som en internaliseret miskreditering af egne evner, som kan have rod i et tidligere tilhørsforhold til *de normale*. Selvstigma lader for vores informanter til at spille en rolle i udviklingen af deres selvforståelse, hvor vi finder, at dette kan komme til udtryk på to måder; henholdsvis som et udtryk for en internaliseret forventning til egne egenskaber og evner, samt en forventning til andres potentielle miskreditering.

En måde hvorpå vores informanter giver udtryk for at gøre brug af egen problemløsning for at overkomme udfordringer omhandlende stigmatisering og den (potentielle) miskreditering er igennem især følgende håndteringsstrategier; *passering/identitets fortielse* og *identitets fremhævnning*, hvilket i høj grad knytter sig til indtryksstyring. Vi ser dimensioner af proaktiv passering blandt de af vores informanter, der praktiserer *identitets fortielse* f.eks. gennem fravalg af hjælpemidler, også forstået som stigmasymboler, hvilket praktiseres for at undgå de sanktioner, der kan knytte sig til et stigma, såsom udelukkelse fra arbejdsmarkedet. Vi ser også gradbøjninger af *identitets fortielse* i form af sløring af synshandicappet ifm. jobsøgning, indtil individet har etableret et indtryk på baggrund af kompetencer og erfaring overfor en potentiel arbejdsgiver. Det mest iøjnefaldende har dog været, at vores informanter i langt højere grad benytter sig af det, vi definerer som *identitets fremhævnning*. Vi finder, at denne håndteringsstrategi kan komme til udtryk på to måder, hvor brugen af stigmasymboler og informationsdeling lader til at være strategier, der er gavnlige for vores informanters oplevelser i privatlivet såvel som arbejdslivet. Det interessante ved dette begreb er, at der, modsat Erving Goffman og Daniel G. Renfrows udlægning af *passering* som en ønskværdig strategi for at undgå stigmatisering, er tale om at fremhæve de afvigende karaktertræk, baseret på de fordele, der opstår ved at synliggøre et synshandicap. Vi udleder fra vores informanter, at dét at *passere* som en af *de normale* ikke altid er fordelagtigt og ønskværdigt, da det modsatte i mange tilfælde lader til at være forbundet med flere fordelagtige konsekvenser for både individet og for dem omkring det. I denne forbindelse bidrager indeværende projekt til forskningen på området i kraft af vores begreb *identitets*

fremhævning, der som et modstykke til Renfrows videreudvikling af Goffmans begreb *passering*, kan forstås som en proaktiv strategi, hvorved individet, frem for aktivt at skjule et afvigende karaktertræk gennem indtryksstyring, kan drage fordele ved at fremhæve det afvigende karaktertræk, hvilket vi bl.a. finder kan afværge uvidenheds problematikker samt afstedkomme fordelagtige hensyn. Yderligere leder datamaterialet os til at udlede, at tilknytningen til arbejdsmarkedet kan understøttes i kraft af *autonomibestræbelser*, hvor arbejdsmarkedstilknytningen, forstået som en af hverdagslivets selvfølgeligheder, forsvares trods ændringer af hverdagslivets betingelser.

Slutteligt undersøger vi i overensstemmelse med problemformuleringens anden problemstilling, hvordan sociale relationer kan være betydningsfulde ift. at imødegå flere af de udfordringer, som personer med erhvervet synstab oplever på arbejdsmarkedet, hvor særligt problematikker med uvidenhed i de offentlige hjælpesystemer, samt hos arbejdsgivere, kan imødekommes gennem relationer til eksperter med indgående kendskab til synshandicappedes behov og rettigheder i kraft af specialiseret vidensdeling. Begrebet social kapital giver os, i henseende til at besvare anden del af problemformuleringen, forudsætningen for at forstå, hvilke fordele sociale relationer kan have for at kunne indgå på arbejdsmarkedet, og hvilke forudsætninger de optræder under. Yderligere ser vi hvordan problematikker forbundet til selvstigma, som kan være hæmmende for individets ambitioner og forventninger til arbejdslivet, kan afværges i relationer til andre synshandicappede, i hvilke vi også udleder, at individet kan modtage unik emotionel støtte. I tillæg hertil ser vi, hvordan social kapital på selve arbejdspladsen, som f.eks. kommer til udtryk gennem tillid mellem ledere og medarbejdere, samt normer om gensidig hjælp kollegerne imellem, kan være med til at understøtte personer med erhvervet synstabs tilknytning til arbejdslivet, mens vi også ser tilfælde af, hvordan flere af specialets informanter ikke blot drager fordele af arbejdspladsen sociale kapital, men ligeledes gør en ekstra indsats for at vedligeholde denne.

Gennem hele specialets udformning har vi draget inspiration af Derek Layders adaptive teori, der har haft betydning for vores proces, hvilket bl.a. har udmøntet sig i form af simultant indsamlet datamateriale og orienterede begreber. Yderligere har vi med en forståelse for Layders udlægning af *sociale sammenhænge* og *situerede aktiviteter*, bestræbt os på, at anskue de barrierer vores informanter har oplevet som strukturelle betingelser, hvilket er kommet til udtryk i form af uvidenhed og miskreditering. Herunder også hvordan de har overkommet udfordringerne ved brug af diverse håndteringsstrategier såsom at trække på sociale relationer og ved indtryksstyring såsom *identitetsfortielse* eller *identitets fremhævning*. Sluttekligt har vi, i kraft af ambitionen om teorielaborering, forholdt os kritiske overfor vores brug af de orienterende begreber, hvilket har resulteret i, at vi kan

se det fordelagtigt at åbne stigmabegrebet op, således det også kan rumme de positive reaktioner, som miskreditering kan afføde. Derudover har vi også kunne udlede et samspil mellem social kapital og selvstigmatisering, som en måde, hvorpå personer med erhvervet synstab kan opnå bedre indblik i deres faktiske evner og muligheder overfor deres forventede evner og muligheder. Med en målsætning om at teoretisere vil vi også fremhæve *identitets fremhævning* som en bevidst håndteringsstrategi, der adskiller sig fra øvrig litteratur på området, samt Goffman og Renfrows forståelse af *passering* som et ønskværdigt mål.

Litteraturliste

Arbejdsmiljørådet (n.d.). *Social Kapital*. Hentet 30. april 2024 fra

<https://amr.dk/inspiration-til-arbejdsmiljoeindsatsen/social-kapital/#:~:text=Social%20kapital%20er%20et%20grundelement,der%20kendetegner%20arbejdspadsens%20sociale%20kapital>.

Basu, M. & Sambath Rani, K. (2023). Barriers at Workplace: Challenges for Adults With Visual Impairments - A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 117(4), 326-335.

Jørgensen, B. B. (1988). Hvorfor gør de ikke noget?. I B. B. Jørgensen, C. Bloch, L. Højgaard, & B. L. Nautrup (red.). *Hverdagsliv, kultur og subjektivitet. Kultursociologiske skrifter*. København: Akademisk Forlag.

Bech-Jørgensen, B. (1994). *Når hver dag bliver hverdag*. København: Akademisk Forlag.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. I J. Richardson (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood.

Branham, S.M., & Kane, S.K. (2015). The Invisible Work of Accessibility: How Blind Employees Manage Accessibility in Mixed-Ability Workplaces. *Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility*.

Cambridge Dictionary a. (30. april 2024). *gatekeeper*.

<https://dictionary.cambridge.org/da/ordbog/engelsk/gatekeeper>

Cambridge Dictionary b. (30. april 2024). *snowball sampling*.

<https://dictionary.cambridge.org/da/ordbog/engelsk/snowball-sampling>

Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94:95–120.

Dahl, C. H., Laursen, J., & Sørensen, R. (2020). *Barrierer i det professionelle beskæftigelsesrettede sociale arbejde med personer med synshandicap*. Aalborg: Aalborg Universitet.

Danmarks Statistik. (1. februar 2024). *Beskæftigede, RAS (register)*

<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigede/beskaeftigede-ras-register>

Dansk Blindesamfund. (14. januar 2024). *Fakta*.

<https://blind.dk/fakta>

Dansk Blindesamfund (2015). Blinde og stærkt svagsynede mellem 18 og 40 år: Forsørgelse, uddannelse og beskæftigelse. *Folketinget, Socialudvalget 2014-15 SOU Alm.del bilag 169*.

<https://www.ft.dk/samling/20141/almudel/sou/bilag/169/1511621.pdf>

Dansk Blindesamfund 2019. (26. maj 2024) “Med teknologiske hjælpemidler er vi helt almindelige medarbejdere”. *Dansk Blindesamfund*.

<https://blind.dk/nyheder/med-teknologiske-hjaelpemidler-er-vi-helt-almindelige-medarbejdere>

Goffman, E. (2009). *Stigma - om afvigerens sociale identitet*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Hansen, J. L., Christensen, A. & Jørgensen, A. T. (2023). Kan det virkelig passe? Færre og færre mennesker med synshandicap kommer på arbejdsmarkedet i dag. *Tænk tanken Lucia*.

Højberg, H. (2021). Hermeneutik. I L. Fuglsang, P. B. Olesen & K. Rasborg (red.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne - på tværs af fagkulturer og paradigmer*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

IBOS (26. maj 2024). *Ny undersøgelse: Halvt så mange blinde og svagsynede som seende er i arbejde*.

<https://ibos.dk/index.php/2024/02/07/ny-undersogelse-halvt-saa-mange-blinde-og-svagsynede-som-seende-er-i-arbejde/#:~:text=En%20ny%20unders%C3%B8gelse%20fra%20Instituttet,er%20det%20tilsvarende%20tal%2077%20%25>

Jacobsen, M. H. (2007). Adaptiv teori - den tredje vej til viden. I R. Antoft, M. H. Jacobsen, A. Jørgensen & S. Kristiansen (red.), *Håndværk & Horisonter*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Jacobsen, M. H., & Kristiansen, S. (2018). Kapitel 12 Det forbudtes etnografi. I M. H. Jacobsen & AA. Jørgensen (red.), *Etnografier*. København: Hans Reitzels Forlag.

Jensen, S.S. (21. august 2017). "Blinde bliver valgt fra på arbejdsmarkedet". *TV2 Nord*.

<https://www.tv2nord.dk/nordjylland/blinde-bliver-valgt-fra-pa-arbejdsmarkedet>

La Grow, S.J., & Daye, P.G. (2005). Barriers to Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 173.

Larsen, J. & Høgelund, M. R. (2015). Handicap og beskæftigelse - udviklingen mellem 2002 og 2014. *SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd*.

<https://www.vive.dk/media/pure/mxbe7dxb/277070>

Layder, D. (1998) *Sociological Practice - Linking Theory and Social Research*. Thousand Oaks California: Sage Publication Ltd.

Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

NFA - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (n.d.). *Social kapital på arbejdspladsen*. Hentet 30. april. 2024 fra

<https://nfa.dk/da/forskning/strategiske-forskningsomraader/psykosocialt-arbejdsmiljo-old/psykforedrag/social-kapital-paa-arbejdspladsen>

Novick, G. (2008). Is There a Bias Against Telephone Interviews In Qualitative Research? *Res Nurs Health*, 31(4):391-398.

Nørgaard, L., (n.d.). *Derfor er vores arbejde så vigtigt for vores identitet*. Psykologer i Danmark. Hentet 26. maj 2024, fra

<https://psykologeridanmark.dk/2017/12/et-godt-arbejdsliv/#:~:text=Vores%20arbejde%20og%20uddannelse%20signalerer,deres%20v%C3%A5gne%20timer%20p%C3%A5%20arbejdsmarkedet>

Olesen, T., & Simonsen, E.E. (15. januar 2018). Debat: Arbejdsgivere famler i blinde, når ansøger er synshandicappede. *Altinget*.

<https://www.alinget.dk/social/artikel/debat-arbejdsgivere-famler-i-blinde-naar-ansoegere-er-synshandicappede>

Politiken (20. oktober 2023). "Beskæftigelsen runder "magisk grænse" - tre millioner i arbejde". *Politiken*.

<https://politiken.dk/danmark/oekonomi/art9583346/Besk%C3%A6ftigelsen-runder-%C2%BBmagisk-gr%C3%A6nse%C2%AB-tre-millioner-i-arbejde>

Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24:1–24.

Renfrow, D. G. (2004). A Cartography of Passing in Everyday Life. *Symbolic Interaction*, 27(4):485–506.

Saarijärvi, M., & Bratt, E. (2021). When face-to-face interviews are not possible: tips and tricks for video, telephone, online chat, and email interviews in qualitative research. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, Vol. 20(4):392-396.

sundhed.dk a. 14. januar 2024. *Svagsynethed og blindhed*

<https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/oejne/sygdomme/oevrige-sygdomme/svagsynethed-og-blindhed/>

sundhed.dk b. 30. april 2024. *Retinitis pigmentosa*

<https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/oejne/sygdomme/nethinden/retinitis-pigmentosa/>

Shamshiri-Petersen, D., & Frederiksen, S. C. (2017). *De usynlige: Arbejdsgiveres holdning til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere*. Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. CCWS Working Paper.

Smith, T. (2002). Diversity and Disability: Exploring the Experiences of Vision Impaired People in the Workplace. *Equal opportunities International*, 21(8): 59-72.

Spiegel, T., De Bel, V. & Steverink, N. (2016). Keeping up appearances: the role of identity concealment in the workplace among adults with degenerative eye conditions and its relationship with wellbeing and career outcomes. *Disability and Rehabilitation, An international, multidisciplinary journal*, 38(7):627-636.

Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory research in the social sciences*. SAGE Publications, Inc.

Sullivan, J. R. (2012). Skype: An Appropriate Method of Data Collection for Qualitative Interviews? *The Hilltop Review*, 6(1): 54-60.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour. In Worchel, S. & Austin, W.G. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relation*. Chicago: Hall Publishers.

zeiss.dk (2021). "Hvorfor er skarpt syn er så vigtigt?". Hentet 26. maj 2024 fra <https://www.zeiss.dk/vision-care/ojets-sundhed-pleje/sundhed-forebyggelse/hvorfor-er-skarpt-syn-er-sa-vigtigt.html>