

Inklusion på arbejdspladsen for mennesker ansat i skånejob

- Et kvalitativt studie

Dina Frisenberg Jakobsen
Studienummer: 20230816

Vejleder: Mathias Herup Nielsen
Antal tegn: 153.494

Kandidat i Socialt Arbejde
Aalborg Universitet, København

Indholdsfortegnelse

Abstract	3
Forord.....	4
Problembaggrund	5
Arbejdets betydning for trivsel og identitet	5
Behov for hjælp fra velfærdsstaten	5
En tilværelse på førtidspension	6
Mulighed for arbejde for mennesker på førtidspension	7
Statistik omkring skånejobs	9
Virksomhedernes sociale ansvar	10
Lønmodtagernes syn på inklusion.....	10
Oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen	11
Problemformulering	12
Begrebsafklaring	13
Eksisterende viden om inklusion	13
Design, metode og indsamling af data	16
Undersøgelsens opbygning	16
Semistrukturerede interviews.....	17
Opbygning af interviewguide.....	18
Finde informanter.....	18
Gennemføre interviews	19
Samtykke til deltagelse	20
Bearbejdelse af interviews	20
Præsentation af informanter	21
Videnskabsteori.....	21
Analysestrategi.....	22
Teori anvendt i analysen	24
Axel Honneths teori om anerkendelse	24
Richard Sennetts teori om det fleksible menneske	25
Erving Goffmans teori om hverdagslivets rollespil	26
Analyse af resultater.....	27
Tema 1	27
Muligheden for at være en del af arbejdsmarkedet.....	27

At blive anerkendt for det man kan, og det man bidrager med.....	30
At blive anerkendt for ens begrænsninger og det man ikke kan	31
Anerkendelsens betydning for oplevelsen af inklusion	35
Delkonklusion 1	35
Tema 2.....	36
Behovet for forudsigelighed og simple arbejdsopgaver	36
Ønsket om at blive udfordret og muligheden for jobudvikling.	38
Fastholdelse og udvikling som en del af inklusion	42
Delkonklusion 2	43
Tema 3.....	44
At skille sig ud fra normen.....	44
At være en del af et arbejdsfællesskab	48
At skille sig ud eller forsøge at passe ind.....	50
Delkonklusion 3	51
Diskussion.....	52
Arbejdsmarkedets anerkendelse af mennesker med skånehensyn.....	52
Samfundets anerkendelse af mennesker på førtidspension.....	55
En kamp om anerkendelse	57
Fysisk eller psykisk?	58
Begrænsninger i fund og metode	59
Konklusion	60
Perspektivering.....	61
Litteraturliste.....	63
Bilag 1 - interviewguide.....	66

Abstract

Introduction

Employment policy in Denmark is often concerned with the distinction between those who can work and those who cannot. If you are unable to work due to physical or mental illness or disability, you have the option to apply for early retirement.

Even if you are granted with early retirement, you are still allowed to work. This can, for example, be in a sheltered employment (in Danish: skånejob) which is a job with a wage subsidy, where specific considerations are included to accommodate the employee's limited working capacity.

A literature study from 2023 describes which factors are important when it comes to a company's ability to include people with limited working capacity. The study concludes that management, HR, other actors, and the employee with limited working capacity themselves all play an important role when it comes to the company's ability to include people with limited working capacity.

This project is a continuation of my project-oriented course in the 3rd semester, where I was an intern at the NGO company, Jobbanken. The purpose of the project is to shed light on how people in sheltered employment experience inclusion in their workplaces.

Method

To shed light on the experience of inclusion in the workplace for people employed in low-wage jobs, qualitative interviews were conducted. The participants in the interviews are all members of Jobbanken, and have received help to get into sheltered employment.

Conclusion

The project concludes that people in sheltered employment need to be seen and recognized for what they have to contribute, as well as for their limited working capacity. People in sheltered employment experience it as challenging when there are periods of changes in the staff group at the workplace, and not least when there is a change in management, as they risk that their special considerations, which is a part of their employment, will be forgotten. The project also concludes that predictability and regular work tasks apply people in sheltered employment with stability and structure during the working day, but they still have an interest in the opportunity to learn new things and develop. Such development can, however, be of a personal nature as well as of a professional nature. Finally, the project concludes that the social community in the workplace is of great importance for people in sheltered employment. However, it can be challenging to know what to tell others about yourself and your challenges, as you may risk being met with prejudice.

Forord

Som en del af min kandidatuddannelse i Social Arbejde på Aalborg Universitet i København, valgte jeg på tredje semester at komme i et projektorienteret forløb. Valget af praktiksted faldt på Jobbankens afdeling i København.

Jobbanken er en NGO beliggende i Herning, Aarhus og København. Jobbankens hovedopgave er at støtte mennesker på førtidspension i at komme i arbejde, hvad enten det er skånejob eller ordinært job. Derudover tilbyder Jobbanken også hjælp og vejledning til virksomhederne i forhold til ansættelser, løntilskud, kontrakter med mere. Under mit projektorienterede forløb var jeg en del af Jobbankens vejlederteam, hvor vi i tæt samarbejde med Jobbankens medlemmer forsøgte at få kontakt til forskellige virksomheder med henblik på at skabe jobmuligheder.

Før jeg startede på min kandidatuddannelse arbejdede jeg på et socialpsykiatrisk botilbud som aktivitets- og beskæftigelsesmedarbejder. Samtlige af botilbuddets beboere modtog førtidspension, og flere italesatte, at de gerne ville være en del af arbejdsmarkedet på en eller anden måde, men havde svært ved at vide hvordan. Ofte har jeg hørt fra mennesker på førtidspension, at når man først har fået tilkendt sin pension, så kan man så at sige passe sig selv, og det ærgrer mig, at disse mennesker skal opleve det sådan, når nu de egentlig gerne vil noget mere.

Jeg har derfor valgt at bruge mit speciale på at lære mere om denne målgruppe, der ellers så ofte bliver overset. Mit speciale er udarbejdet på baggrund af mit projektorienterede forløb på tredje semester, men Jobbanken har ikke haft noget indflydelse på valg af emne, spørgsmål i interviewguiden eller andet.

Tak til Jobbanken for et godt samarbejde, og for deres indsats for at skabe fokus på og bedre vilkår for mennesker på førtidspension og deres mulighed for fortsat at være en del af arbejdsmarkedet.

Problembaggrund

Arbejdets betydning for trivsel og identitet

I nutidens samfund er arbejde ikke nødvendigvis noget, der udelukkende forgår fra 8-16 på arbejdspladsen. Arbejdet er i højere grad blevet en del af menneskets identitet og nutidens samfund betegnes ofte som et arbejdssamfund (Petersen, Hansen, & Momsen, 2016). At være i arbejde kan ses som et ideal, man bør stræbe mod, og arbejde kan ligeledes anses som en betydningsfuld aktivitet for den enkelte og en kilde til selvudvikling (Petersen, Hansen, & Momsen, 2016). Særligt for mennesker, der kæmper med psykiske udfordringer, kan arbejde bidrage til øget selvværd og udvikling af identitet. Arbejde kan ligeledes være med til at understøtte den enkeltes proces mod at komme sig (Petersen, Juliussen, & Jensen, 2019).

Beskæftigelse og arbejdsliv fylder i medierne og i den offentlige debat, og ofte tegnes et billede af to klare afgrænsede grupper; Dem der kan arbejde, og dem der ikke kan arbejde (Nielsen, 2019). Hvis du kan arbejde, så skal du arbejde og bidrage til velfærdsstaten. Hvis ikke du kan arbejde, kan du blive tildelt offentlig forsørgelse. En sådan sondring er velkendt fra en efterhånden mangeårig debat om beskæftigelsesområdets krav til borgerne (Nielsen, 2019). ”Dem, der kan arbejde” og ”dem, der ikke kan arbejde” kan objektivt let beskues som to tydeligt opdelte grupper med klare grænser imellem sig. Så simpelt er det ikke altid.

Arbejde er for de fleste en kilde til økonomisk selvforsørgelse, og for disse mennesker er arbejde essentielt for at kunne oprette et livsgrundlag. Men for mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet, findes der forskellige former for offentlig forsørgelse og støtte, mens det afklares, hvad der skal til, for at vedkommende igen kan komme ind på arbejdsmarkedet. Hvis det slet ikke er muligt at udvikle arbejdsevnen i en grad, hvor selvforsørgelse er realistisk, så kan løsningen være tilkendelse af førtidspension.

Behov for hjælp fra velfærdsstaten

Det danske velfærdssamfund bygger på tanken om, at vi gerne vil bruge kollektive ressourcer på at hjælpe de syge og de svage (Larsen C. A., 2015). Dem, der af forskellige årsager ikke kan arbejde.

Det nordiske velfærdssystem er afhængigt af, at den arbejdende borger tilfører økonomiske ressourcer gennem den skat, der betales. Befolkningen betaler gerne deres skat som et bidrag til den offentlige børnepasning, hospitaler, samt hjælp til de syge og de svage. Men danskernes villighed til

at hjælpe, hænger som regel sammen med en vis vurdering af, hvem der har ret til at modtage økonomisk støtte og hjælp fra velfærdsstaten (Larsen C. A., 2015)

Ifølge den svenske politolog og professor Bo Rothstein kan den selektive velfærdsstat, der tildeler ydelser efter behov, føre til mistillid blandt befolkningen. De, der bidrager, kan føle en trang til at sikre, at deres bidrag går til de rigtige, til de der fortjener det mest. Dette kan skabe et ”Dem” og ”Os”, der potentielt kan skabe splittelse mellem dem, der bidrager til den offentlige velfærd og dem der modtager hjælp fra den offentlige velfærd (Nielsen, 2019).

Denne splittelse kommer af en grundlæggende bekymring om, hvorvidt nogle vil snyde sig til en offentlig forsørgelse, som f.eks. en førtidspension, hvis de reelt ikke er så dårligt fungerende, som de giver udtryk for.

Med indførslen af flexjob i 1998 og de efterfølgende reformer i 2003 og 2013 blev fokus rettet på, at enhver erhvervsevne skulle udnyttes, hvor lille den end var. Mennesker, der kun kunne arbejde i få timer ugentligt blev visiteret til flexjob med håbet om, at timetallet med tiden kunne øges (Christensen, 2019). En visitation til flexjob, giver mulighed for fortsat at være en del af arbejdsmarkedet, så den resterende arbejdsevne fortsat kan gøre gavn, og mennesket ikke ”parkeres” på en permanent førtidspension.

Vurderingen af, hvem der kan, og hvem der ikke kan arbejde, ligger hos landets kommuner. Her vurderes og træffes afgørelser omkring, hvem der skal henvises til en indsats hos kommunens jobcenter, og hvem der vurderes til at have så begrænset arbejdsevne, at de bør indstilles til førtidspension. Men selv når en førtidspension er den rette løsning for borgeren, behøver dette ikke betyde et endeligt farvel til arbejdsmarkedet. Mange mennesker med begrænset arbejdsevne, som f.eks. mennesker på førtidspension, vil gerne arbejde, men det kan være svært for virksomhederne at inkludere disse mennesker (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

En tilværelse på førtidspension

Førtidspension, som forsørgelse ved nedsat arbejdsevne, blev indført i 1921. Siden da er der sket store ændringer. Reformen i 1984 bød på en forenkling af området, og førtidspension kunne herefter tildeles i fire grader; almindelig, forhøjet almindelig, mellemste og højeste førtidspension. Ved indførsel af denne reform kunne førtidspensionen tildeles ud fra en compensationstankegang, og hvilken sats den enkelte modtog afhang af graden af nedsat arbejdsevne (Amby, Schaldemose, & Christensen, 2019).

Med reformen i 2003 blev førtidspensionen samlet som én ydelse. Forståelsen af førtidspension tog en beskæftigelsesrettet drejning. Det var ikke længere muligt at få en grad af førtidspension som kompensation for delvis nedsat erhvervsevne. Arbejdsevnen var noget, der så vidt muligt skulle udvikles og udnyttes. Hvis dette ikke var muligt, kunne løsningen hedde førtidspension. Hvor fokus førhen var på borgerens begrænsninger, flyttede fokus sig til muligheder og ressourcer.

Arbejdsevnen skulle så vidt muligt udnyttes, hvor lille den end var.

I 2013 så endnu en reform dagens lys. Denne reform lå i en naturlig forlængelse af reformen fra 2003, men som noget nyt blev arbejdsevnet metoden afskaffet, og i stedet indførtes arbejdet med rehabiliteringsplaner, med fokus på at understøtte borgerens udvikling. Efter den nye reform tildeles førtidspension via en tværfaglig vurdering hos rehabiliteringsteamet, der kan træffe afgørelse om hvorvidt alle muligheder for udvikling af arbejdsevne hos borgeren er udtømte. Med den nye reform i 2013 blev det kun i helt særlige tilfælde muligt, for borgere under 40 år, at få tilkendt førtidspension (Amby, Schaldemose, & Christensen, 2019).

I dag anses førtidspension forsat at være en kerneydelse i det danske velfærdssamfund, og kan tildeles efter Lov om Social Pension, til mennesker med varigt nedsat arbejdsevne, og hvor det er vurderet, at det ikke er muligt for borgeren at blive selvforsørgende gennem andre former for indtægtsgivende arbejde (Christensen, 2019).

Et argument for de indførte reformer i 2003 og 2013 var, at det skulle være sværere at få tilkendt førtidspension. Forståelsen har ofte været, at tilknytning til arbejdsmarkedet er noget, der fremmer social inklusion og derfor bør en tilkendelse af førtidspension kun ske som en sidste udvej (Amby, Schaldemose, & Christensen, 2019). Når en førtidspension tilkendes afsluttes borgerens forløb hos kommunens jobcenter, og borgeren anses for ikke længere at være til rådighed for arbejdsmarkedet. Men en tilkendelse af førtidspension behøver ikke betyde et endeligt farvel til arbejdsmarkedet.

Mulighed for arbejde for mennesker på førtidspension

Man må gerne arbejde, når man har fået tilkendt førtidspension, og der findes flere muligheder for dette. Man kan ansættes på ordinære vilkår, hvor man arbejder på et nedsat ugentligt timetal på lige vilkår med øvrige ansatte. Man kan blive visiteret til beskyttet beskæftigelse efter Servicelovens §103. Det er også en mulighed at engagere sig i frivilligt arbejde, og ikke mindst er det muligt at blive ansat i skånejob, eller job med løntilskud for førtidspensionister, som det officielt hedder, efter Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats kapitel 12 (Bekendtgørelse af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, 2024). En ansættelse i skånejob finder som regel sted på helt almindelige

arbejdspladser og kan være på deltid eller fuldtid (Social- og Boligstyrelsen, u.d.). I en sådan ansættelse er der aftalt og nedskrevet individuelle skånehensyn, der kan imødekomme borgerens begrænsede arbejdssevne. Det kan f.eks. være behov for ekstra pauser, kortere arbejdsdage, specifikke arbejdsopgaver som den ansatte skal skånes for, alt efter hvilke udfordringer borgeren har med sig, fysisk såvel som psykisk. Som compensation for borgerens begrænsede arbejdssevne kan arbejdsgiveren søge om permanent løntilskud fra borgerens hjemkommune. Løntilskuddet lyder på omkring 30 kr./time, og kan udbetales så længe borgeren er ansat i virksomheden (Social- og Boligstyrelsen, u.d.).

Man må gerne tjene penge gennem lønnet arbejde, mens man modtager førtidspension. Som enlig kan man tjene op til 90.000 kr. om året uden at lønindtægten har betydning for den udbetalte førtidspension. Hvis indtægten overstiger 90.000 kr. om året modregnes førtidspensionen med 30 kr. pr. 100 kr. (Borger.dk, 2025).

I 2012 udkom et udspil fra Regeringen med titlen "En del af fællesskabet" (Regeringen, 2012). Omdrejningspunktet i udspillet var vigtigheden af at være en del af et arbejdsfællesskab for at undgå social eksklusion. I udspillet blev det igen understreget, at førtidspension kun skulle tildeles, når alle andre muligheder var udtømte, og selv når man var tilkendt førtidspension var tilknytning til arbejdsmarkedet stadig en mulighed. Udspillet lagde også op til, at flere mennesker på førtidspension skulle være tilknyttet arbejdsmarkedet, f.eks. gennem et skånejob.

Gennem mange års beskæftigelsespolitik har fokus været på, at hvis man kan arbejde, så skal man arbejde. Der opstår et klart skel mellem de to grupper; dem, der kan arbejde og dem, der ikke kan arbejde. Umiddelbart må mennesker på førtidspension høre til i gruppen, der ikke kan arbejde, da det er vurderet, at der ikke er mulighed for udvikling af arbejdssevne, men mange mennesker på førtidspension vil gerne arbejde. Regeringens udspil fra 2012 lægger ligeledes op til, at flere mennesker på førtidspension bør komme i arbejde.

På trods af Regeringens udspil og ønske om, at flere mennesker på førtidspension kommer i arbejde, så anses mennesker på førtidspension ikke for at være til rådighed for arbejdsmarkedet. Kommunernes jobcentre har ikke incitament eller forpligtelse til at hjælpe mennesker på førtidspension med at komme i arbejde (Ahlstrand & Pihl, 2019) og ofte bliver arbejdet med at støtte mennesker på førtidspension med at finde og fastholde arbejde nedprioriteret, da der i de fleste kommuner ikke findes nogen konkret indsats for denne målgruppe (Høgelund, Tørslev, & Weibel, 2010).

Statistik omkring skånejobs

Generelt er der meget lidt viden omkring mennesker på førtidspension ansat i skånejobs. Dette gælder både, når det kommer til de gavnlige effekter af at være i arbejde, efter man har fået tilkendt førtidspension, men også statistik omkring, hvor mange der er i skånejobs, og hvad vi ved om dem, der er ansat i skånejobs. I 2011 har Ankestyrelsen udgivet en rapport, der bygger på en spørgeskemaundersøgelse om mennesker ansat i skånejob, lavet blandt 31 kommuner (Ankestyrelsen, 2011). Rapporten giver et sammendrag af resultaterne fra undersøgelsen.

I 2010 var 5.300 personer på førtidspension ansat i skånejob. Dette svarede på daværende tidspunkt til cirka 2,2% af det samlede antal mennesker på førtidspension (Ankestyrelsen, 2011).

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at den typiske ansatte i skånejob;

- Er ansat i en privat virksomhed med mindre en 50 ansatte.
- Modtager førtidspension på baggrund af psykiske sygdom/udfordringer.
- Har ingen videregående kompetencegivende uddannelse.
- Er ansat under 20 timer om ugen til at varetage diverse praktiske opgaver.
- Har en lavere timeløn en øvrige ansatte i virksomheden.

At rapporten viser, at kun 2,2% af mennesker på førtidspension er ansat i skånejobs bevidner, at der er rum til forbedring. Den lave procentsats kan dog betyde flere ting. For det første er rapporten lavet i 2011, før Regeringens udspil i 2012, hvor der blev sat fokus på, at flere mennesker på førtidspension skulle være "En del af fællesskabet" ved at komme i arbejde (Regeringen, 2012).

Forhåbentlig har Regeringens udspil haft den ønskede effekt, så antallet af mennesker på førtidspension ansat i skånejob i dag er højere.

For det andet kan de 2,2% være et resultat af, at kommunerne ikke gør nok for at hjælpe mennesker på førtidspension med at komme ud i arbejde. Dette kan bekræftes af en rapport fra Vive, hvori der beskrives, at Jobcentrenes opgaver med at hjælpe mennesker på førtidspension med at komme i arbejde bliver nedprioriteret på grund af travlhed og manglende fastlagte indsatser til denne målgruppe (Høgelund, Tørslev, & Weibel, 2010). Sidst men ikke mindst, kan den lave procentsats af mennesker på førtidspension ansat i skånejob også være et resultat af, at virksomhederne ikke er gode nok til at inkludere denne målgruppe.

Det har desværre ikke været muligt at finde nyere tal, der kan vise, hvor mange mennesker på førtidspension, der på nuværende tidspunkt er ansat i skånejob.

Virksomhedernes sociale ansvar

Den danske arbejdsmarkedsmodel er kendetegnet ved dens deling mellem arbejdsgiver, lønmodtager og staten (Christensen, 2019). Overordnet set betyder dette, at staten har ansvaret for dem, der står uden for arbejdsmarkedet, mens arbejdsgiverne tager sig af de, der er i arbejde. Ind i mellem opstår politiske initiativer, der lægger pres på arbejdsgiverne og give dem incitamenten for i højere grad at inkludere mennesker, der ellers står uden for arbejdsmarkedet. Dette blandt andet med fokus på virksomhedernes sociale engagement og samfundsansvar (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

Med vedtagelsen af EU-direktivet om CSRD-bæredygtighedsrapportering i 2022, pålægges alle virksomheder et ansvar for at udarbejde ESG-rapporter (Erhvervsstyrelsen, u.d.). Kravet om ESG-rapporter ramte i første omgang større virksomheder, men vil i 2025 og 2026 også ramme de mellemstore og mindre virksomheder. Kort fortalt står ESG for Environment, Social & Governance, og gennem ESG-rapportering skal virksomhederne kunne fremvise, hvad de gør for at tage hensyn til miljøet, hvordan de arbejder med sociale forhold og arbejdsmiljø, samt ledelsesmæssige tiltag.

Særligt S'et i ESG er vigtigt at belyse i forhold til mennesker med begrænset arbejdsevne. S'et i ESG handler om virksomhedens sociale forhold, herunder arbejdsmiljø, sygefravær med mere (Virksomhedsguiden, u.d.). Under S'et kan virksomhederne også rapportere, hvis de har medarbejdere i virksomheden, der er ansat på særlige vilkår, som f.eks. skånejob. At have en eller flere ansatte i skånejob i en virksomhed, tæller således positivt i virksomhedens ESG-rapport under sociale forhold. En positiv ESG-rapport kan gøre virksomheden mere konkurrencedygtig i forhold til samarbejde med andre virksomheder (Virksomhedsguiden, u.d.).

Lønmodtagernes syn på inklusion

I starten af 2025 udkom første rapport fra en todelt undersøgelse fra Vive om inklusion hos danske virksomheder (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025). Undersøgelsens første del handler om lønmodtagernes syn på ansatte med begrænset arbejdsevne, mens anden del af undersøgelsen, der endnu ikke er udkommet, handler om arbejdspladsens erfaringer med at inkludere mennesker med begrænset arbejdsevne på arbejdspladsen.

Første del af undersøgelsen er lavet som en spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere. Spørgsmålene handler om lønmodtagernes erfaringer med at arbejde sammen med mennesker med begrænset arbejdsevne, der er ansat i f.eks. flexjob eller skånejob eller andre lignende ordninger.

Undersøgelsens resultater viser, at der 63% af de adspurgte lønmodtagere er positive overfor ansættelse af mennesker med begrænset arbejdsevne på deres arbejdsplads (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025). 6% af de adspurgte er negative overfor ansættelse af mennesker med begrænset arbejdsevne på deres arbejdsplads, mens de resterende er neutrale. I undersøgelsen spørges der også ind til betydningen af, hvor vidt den begrænsede arbejdsevne kommer af psykisk sygdom eller fysisk handicap. 50% af de adspurgte lønmodtagere svarer, at de er betænkelig ved at skulle arbejde sammen med mennesker med diagnoser som f.eks. skizofreni eller bipolar lidelse, mens 43% vil være betænkelige ved at skulle arbejde sammen med mennesker med depression eller stress. Til sammenligning er 32% betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person med stærkt nedsat hørelse, mens kun 16% af de adspurgte lønmodtagere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person i kørestol. Disse resultater viser, at der fra lønmodtagernes side er en større skepsis forbundet med at skulle arbejde sammen med personer med psykisk sygdom end personer med fysisk handicap. Dog er det værd at bemærke, at til spørgsmålet om, hvordan man vil have det med at arbejde sammen med en person med skizofreni eller bipolar lidelse, svarer 10% ”ved ikke”, men kun 3% svarer ”ved ikke” til spørgsmålet om, hvordan de vil have det med at arbejde sammen med en person i kørestol. Dette svar kan tolkes som, at der er en større uvished og manglende viden forbundet med psykiske sygdomme som skizofreni eller bipolar lidelse, end med at bruge kørestol (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025).

Oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen

Selvom virksomhederne fra politisk kant bliver opfordret til at inkludere mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet og med begrænset arbejdsevne, så er virksomhedernes evne til at løfte denne opgave svingende. Virksomhedernes evne og villighed til at ansætte og fastholde disse ansatte hænger ofte sammen med konjunkturudsving (Larsen, Jakobsen, & Mikkelsen, 2019). I perioder med højkonjunktur er villigheden til at ansatte mennesker med begrænset arbejdsevne større, men i perioder med lavkonjunktur er disse medarbejdere ofte de første, der opsiges, når der er nedskæringer på en arbejdsplads. Dette gør, at sådanne ansættelser kan føles utrygge for den enkelte medarbejder.

I et litteraturstudie, finansieret af Trygfonden, har forskere fra Aalborg Universitet forsøgt at finde frem til, hvad der skal til for at fremme inklusion på arbejdsmarkedet, og hvordan medarbejdere med begrænset arbejdsevne kan ansættes og fastholdes på arbejdspladserne (Dall, Madsen, Larsen,

& Dokkedal, 2023). I artiklen anvendes begrebet 'Inklusionskapacitet' som et overordnet udtryk for virksomhedernes evne til at inkludere, fastholde og rumme mennesker med begrænset arbejdssevne.

Litteraturstudiet har fundet frem til fire forskellige aktører, der er vigtige i forhold til arbejdet med inklusionskapacitet; Ledelse, Human ressource management, andre aktører uden for virksomheden, samt den enkelte medarbejder med begrænsninger i arbejdssevnen. Ifølge litteraturstudiet mangler der særligt viden fra de enkelte medarbejderes perspektiv. Der mangler personlige fortællinger om, hvordan mennesker med begrænset arbejdssevne selv oplever inklusion på arbejdspladsen (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

I litteraturstudiet om inklusionskapacitet er 71 forskellige tekster inkluderet til at skabe forståelse om inklusionskapacitet, og hvad der skal til for at inkludere og fastholde medarbejdere med begrænset arbejdssevne. Derudover beskrives, at de inkluderede artikler indeholder mange forskellige målgrupper, og derved også forskellige typer af handicaps og udfordringer, hvorfor det kan være vanskeligt at komme med endelige konklusioner (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

Ingen af de inkluderede artikler i litteraturstudiet handler om mennesker på førtidspension ansat i skånejob. At der mangler viden særligt om dette område bekræftes af en søgning i Primo. Her gav en søgning på "Skånejob AND førtidspension" 0 resultater. Ligeledes gav søgning på "Løntilskud AND førtidspension" 0 resultater.

En Primosøgning på "Arbejde AND førtidspension" gav 15 resultater, men samtlige af disse søgeresultater handler om muligheden for arbejde inden tilkendelse af førtidspension. Ingen af de 15 søgeresultater handlede om arbejde efter tilkendelse af førtidspension.

Problemformulering

Der mangler viden om, hvordan inklusion på arbejdspladsen opleves, for mennesker med begrænset arbejdssevne, samt om mennesker på førtidspension ansat i skånejobs. Projektet vil derfor beskæftige sig med følgende problemformulering:

Hvordan oplever mennesker ansat i skånejob inklusion på arbejdspladsen, og hvilke faktorer har betydning for den ansattes oplevelse af inklusion?

Begrebsafklaring

Skånejob

Den officielle betegnelse for skånejob er i dag ”job med løntilskud for førtidspensionister”. Ved ansættelse af en person i en sådan stilling, kan arbejdsgiveren søge permanent løntilskud. Løn, arbejdsvilkår og individuelle skånehensyn aftales og beskrives i samarbejde mellem den ansatte og arbejdsgiver, evt. med hjælp fra anden aktør. I dette projekt anvendes betegnelsen skånejob, da der er tale om job med aftalte skånevilkår for en medarbejder med begrænset arbejdsevne.

Inklusion

I dette projekt forstås inklusion ud fra definitionen i artiklen af Shore et al (2011). Ud fra denne definition kan oplevelsen af inklusion forstås som en balance mellem menneskets behov for både at føle sig som unikke individer og i samhørighed med andre (Shore, et al., 2011). Oplevelsen af inklusion på en arbejdsplads kan ved hjælp af denne definition tolkes som den ansatte med begrænset arbejdsevnes oplevelse af, at føle sig anerkendt som et unikt individ i kombination af følelsen af samhørighed, ved at være en del af arbejdspladsens sociale fællesskab. Omvendt kan manglende oplevelse af at føle sig som et unikt individ sammen med manglende oplevelse af samhørighed give følelsen af eksklusion for mennesker med begrænset arbejdsevne.

Eksisterende viden om inklusion

I dette afsnit præsenteres fem af de inkluderede artikler fra litteraturstudiet om inklusionskapacitet af Dall, Madsen, Larsen & Dokkedal (2023). De fem artikler er udvalgt, da de belyser emner, der er relevant for dette specialeprojekt.

Corbière, et al., 2014:

Et vigtigt problemområde indenfor inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne handler om, hvad medarbejderen vælger at fortælle eller ikke fortælle om sig selv til arbejdspladsens øvrige ansatte. Når et menneske med begrænset arbejdsevne ansættes i et skånejob i en virksomhed, er det nødvendigt med en vis grad af åbenhed fra den ansattes side, så virksomheden i samarbejde med den ansatte kan få beskrevet og aftalt de nødvendige skånevilkår, eventuelt i samarbejde med anden aktør. Hvad den ansatte med begrænsninger i arbejdsevnen fortæller om sig selv og sine udfordringer til de øvrige ansatte, vælger vedkommende selv, og her kan flere forskellige fordele og

ulemper spille ind. F.eks. beskriver Corbière et al (2014) at åbenhed omkring udfordringer er afgørende for at finde frem til de rette tilpasninger. Studiet viser, at jobtilpasninger, for mennesker med begrænset arbejdsevne har stor betydning for den ansattes mulighed for at forblive i sin ansættelse. Alligevel vælger mange ikke at fortælle om sine udfordringer af frygt for at blive mødt med stigmatisering og fordomme (Corbière, et al., 2014). Undersøgelsen er lavet som et surveystudie og inkluderer 124 personer med svære psykiske sygdomme. Studiet konkluderer, at støtte fra kollegaer har afgørende betydning for muligheden for inklusion på arbejdspladsen for mennesker med begrænset arbejdsevne. Ligeledes beskrives, at der mangler mere viden på området (Corbière, et al., 2014).

Gustafsson, Peralta & Danermark 2018

I en undersøgelse fra Sverige beskrives, at arbejdsmarkedspolitik i høj grad handler om, at få udsatte borgere i arbejde og gerne i varig beskæftigelse, men at fokus sjældent er på kvaliteten af denne beskæftigelse, herunder arbejdsforhold og muligheder for at fastholdelse. Dette studie undersøger sammenhængen mellem arbejdsforhold og social inklusion for mennesker med begrænset arbejdsevne. Gennem semistrukturerede interviews med 19 medarbejdere med begrænset arbejdsevne, undersøges oplevelsen af at føle sig som en værdsat medarbejder, samt følelsen af socialt tilhørsforhold til arbejdspladsen (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018).

Informanterne i projektet fortæller om, at følelsen af at være en værdsat medarbejder hænger sammen med, at de arbejdsopgaver man bliver stillet overfor matcher med ens kompetencer. Medarbejderne fortæller, at når de gør brug af deres kompetencer, opleves arbejdet i højere grad motiverende og meningsfuldt. Medarbejdere, der oplever overensstemmelse mellem kompetencer og arbejdsopgaver, føler i højere grad, at der er behov for dem og at de gør gavn, hvilket har stor betydning for følelsen af at være værdsat som medarbejder. Samtidig fortæller andre af projektets informanter, at deres arbejdsopgaver overordnet set er basale og ikke giver mulighed for at gøre brug af deres kompetencer. Det giver disse medarbejdere følelsen af, at omgivelserne på arbejdspladsen, herunder ledelse og kollegaer ikke har tiltro til, at de kan varetage opgaver, der kræver yderligere kompetencer (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018).

I forhold til oplevelsen af tilhørsforhold beskrives forhold til kollegaer og ledelsen som afgørende. Følelsen af, at man bliver accepteret for den man er, og at der er plads og tid til, at kunne tale om de ting der er svært, giver en oplevelse af social sikkerhed, der fremmer tilhørsforholdet til arbejdspladsen. Som en vigtig faktor beskrives her, at et godt kollegaskab kræver, at man kan være noget for hinanden, og denne støtte går begge veje. De ansatte med begrænset arbejdsevne føler sig

oftest som en del af fællesskabet på arbejdspladsen, når de oplever at få støtte fra deres kollegaer, lige så vel som når de kan give støtte til deres kollegaer. Medarbejdere der oplever denne form for gensidig støtte med kollegaer oplever i højere grad at føle sig inkluderende og er mere tilfredse i deres jobs (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018).

Boehm & Dwertmann, 2015

I et studie fra Schweitz undersøges, hvilken effekt virksomheders brug af positiv og opbyggende ledelse og aktivt arbejde med arbejdskultur kan have for virksomhedens inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne (Boehm & Dwertmann, 2015). Studiet peger blandt andet på, at virksomhedens HR arbejde med inkluderende strategier, samt opbakning fra den øverste ledelse har stor betydning, for at inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne kan lykkes.

Boehm & Dwertmann (2015) konkluderer, at arbejdet med at inkludere mennesker med begrænset arbejdsevne i virksomhederne kan ses som et tveægget sværd, da det vil indebære en række udfordringer, men håndteret korrekt kan bidrage til økonomisk vækst, effektivitet og forbedret arbejdsmiljø. På denne måde kan inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne forstås som noget, der ikke kun kommer til enkelte ansatte til gavn, men lige så vel hele virksomheden.

Gifford & Wietrak, 2022

I en anden af de inkluderede artikler fra litteraturstudiet om inklusionskapacitet, beskriver Gifford & Wietrak (2022), hvordan arbejdet med arbejdspladsens klima kan have positiv indvirkning på inklusion og fastholdende. Ledelsen på arbejdspladsen bør være rollemønstre, der viser vejen for inkluderende adfærd for de øvrige medarbejdere (Gifford & Wietrak, 2022). Inklusion og fastholdelse bør være en del af virksomhedernes værdigrundlag, men bør også være en fast del af virksomhedens praksisser. Derudover beskrives, hvordan åben kommunikation, gensidig tillid og at turde tale om fejl, også har betydning for et godt og rummeligt arbejdsmiljø, hvor også medarbejdere med begrænset arbejdsevne kan føle sig inkluderet. (Gifford & Wietrak, 2022).

Kulkarni & Gopakumar, 2014:

I et indisk studie er 58 medarbejdere med forskellige former for handicaps interviewet. Omdrejningspunktet for undersøgelsen er muligheder for jobudvikling, herunder deltagelse i videreuddannelse og kurser. I studiet beskrives, at mennesker med handicaps ofte skal gøre en ekstra indsats for at vise deres værd, da øvrige ansatte i virksomheden ikke har tiltro til deres evner. Derudover viser studiet, at mennesker med handicap ikke har de samme muligheder i forhold til

jobudvikling som de øvrige ansatte. Dette gælder f.eks. deltagelse i udviklende kurser, udvikling af opgaver for den ansatte og også i forbindelse med forfremmelser.

Deltagerne i studiet er alle begrænsede af fysiske handicaps. De deltagende var blandt andet synshæmmede, hørehæmmede og mennesker med fysiske funktionsnedsættelser.

De ansatte i studiet fortæller om, at de håndterer den manglende tiltro til deres evner og deres manglende mulighed for jobudvikling ved at bevare et positivt mindset, at forsøge at modbevise de fordomme andre kan have om dem, at belære kollegaer om, hvad det vil sige at leve med et handicap, samt at forsøge at bidrage til et homogent arbejdsmiljø, der kan komme til gavn for hele arbejdspladsen (Kulkarni & Gopakumar, 2014).

Design, metode og indsamling af data

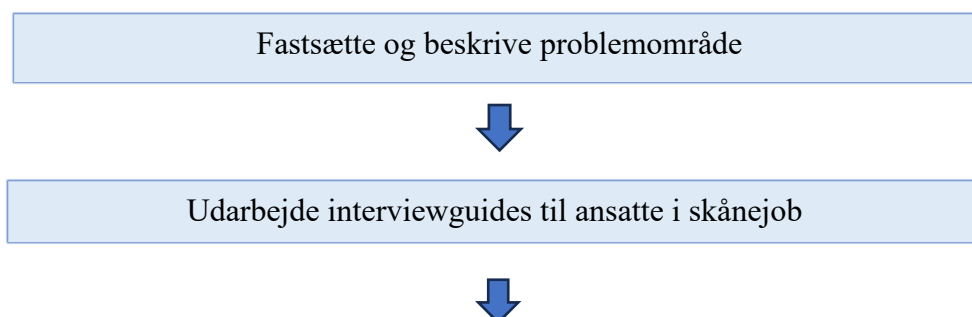
Undersøgelsens opbygning

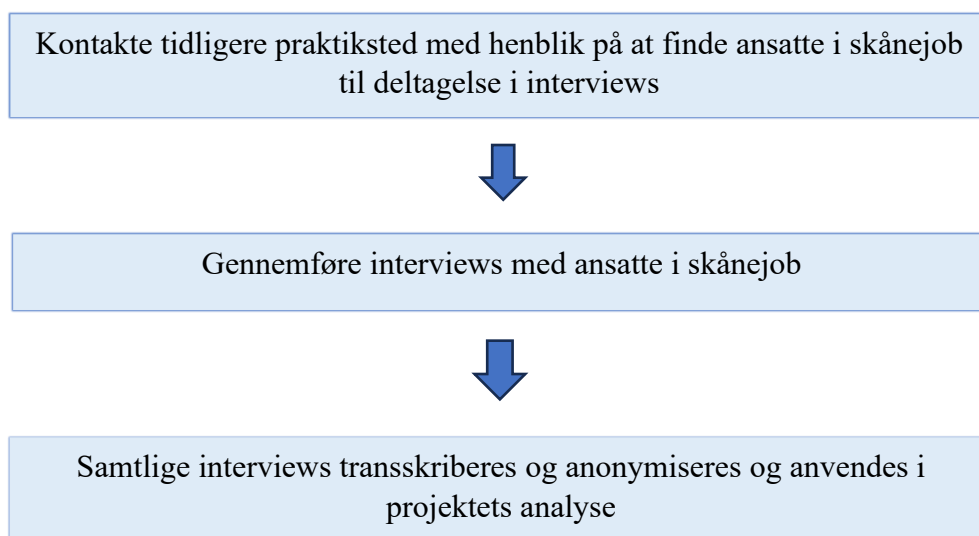
Dette projekt er udarbejdet i forlængelse af mit 3. semester projektorienterede forløb, hvor jeg var i praktik i Jobbanken, som er en NGO-virksomhed, der hjælper mennesker på førtidspension med at finde arbejde. Projektet er bygget op omkring mine erfaringer fra 3. semesters projektorienterede forløb samt kendskab til inklusionskapacitet gennem litteraturstudiet (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

Den valgte problemformulering er forholdsvis åben, og kan give plads til mange forskellige input (Olesen, 2018). Dette er valgt, ud fra ønsket om at arbejde induktivt, og give informanterne plads til at komme med deres erfaringer.

Der ønskes at lave interview med mennesker ansat i skånejob, for at få større viden om, hvad der skal til, for at denne målgruppe føler sig inkluderet på arbejdspladsen.

Nedenstående figur viser den anvendte fremgangsmåde i undersøgelsen:





Semistrukturerede interviews

Da formålet med projektet er at belyse de ansatte i skånejobs perspektiv, anvendes den kvalitative metode i form af semistrukturerede interviews til indsamling af data. Det kvalitative interview giver mulighed for at få belyst den enkelte ansatte, personlige erfaringer med at føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Ved at bruge den kvalitative metode i form af semistrukturerede interviews, får interviewerens mulighed for at stille åbne spørgsmål, og gribe informantens svar og bede om uddybning, når der er behov for dette (Kvale & Brinkmann, 2015).

Interviewerens rolle og ageren under interviewet har derfor også betydning for den indsamlede empiri. I dette projekt er informanterne mennesker, der er på førtidspension på grund af psykiske udfordringer eller psykisk sårbarhed, og som er ansat i skånejob. Det er en målgruppe jeg som forsker har kendskab til både fra praktikforløb på 3. semester og fra tidligere arbejde, og jeg ved, at min vigtigste opgave i rollen som interviewer, er at skabe et rum, hvor informanten føler sig tryk og godt tilpas, for at vedkommende har mod på at dele ud af sine erfaringer. Derfor er det også prioriteret, at interviewene afholdes fysisk og ikke online, da det vil give mig bedre mulighed for at fornemme, hvordan informanten har det under interviewet og at tilpasse mine spørgsmål derefter. Hvis en informant selv ønsker, at interviewet skal afholdes online, vil dette ønske blive efterkommet, men i første omgang lægges der op til, at interviewene bliver afholdt fysisk. Informanterne får mulighed for at vælge, hvor interviewet skal finde sted, dette også for at skabe tryk for informanten. Jobbanken har åbnet op for muligheden for, at interviewene kan blive afholdt i deres mødelokaler. Jobbanken er et velkendt sted for projektets informanter, og

muligheden for at gøre brug af Jobbankens mødelokaler vil give muligheden for at mødes på neutral grund.

Opbygning af interviewguide

For at kunne besvare problemformuleringens spørgsmål og blive klogere på oplevelsen af inklusion for mennesker ansat i skånejobs, udarbejdes en interviewguide.

Interviewguiden er udformet med to kolonner, hvor venstre kolonne indeholder interviewets temaer, mens højre kolonne indeholder de konkrete spørgsmål og eventuelle underspørgsmål til de enkelte temaer. Denne metode er anvendt, med inspiration fra Brinkman & Kvale (2015), og har til formål at hjælpe interviewerens med at holde overblik, samt at sikre, at interviewet når omkring alle ønskede emner.

Temaerne i interviewguiden tager udgangspunkt i emnerne fra artiklen om inklusionskapacitet; disclosure problematik, kompetencer og arbejdsopgaver, at føle sig værdsat og som en del af arbejdsfællesskabet og mulighed for jobudvikling. Derudover starter interviewet op med information omkring projektet og at spørge om tilladelse til optagelse af lyd, samt grundlæggende spørgsmål omkring informanten og dennes ansættelse. Sidst i interviewguiden er der lagt en debriefing ind, hvor informanten spørges ind til, om de har yderligere tilføjelser til de berørte emner eller spørgsmål omkring projektet. Når interviewet er færdigt, stoppes lydoptagelsen, og informanten vil herefter blive spurgt kort ind til, hvordan det var at deltage i interviewet. Dette gøres for at skabe tryghed og give informanten mulighed for at italesætte eventuelle bekymringer omkring interviewet, uden at det bliver en del af lydoptagelsen.

Finde informanter

Rekruttering af informanter til projektet foregår i samarbejde med Jobbanken. Jobbankens målgruppe er mennesker på førtidspension, der har psykiske udfordringer eller psykisk sårbarhed. Jobbankens opgave er at hjælpe disse mennesker med at finde ordinært arbejde eller skånejob og Jobbanken har derfor en del medlemmer, der er ansat i skånejob.

Jobbanken har en lukket gruppe på Facebook for deres medlemmer i afdeling København. Her fik jeg lov at lave et opslag, hvor i jeg søger informanter til projektet. Derudover har vejlederne i afdeling Københavns tilbudt hjælp ved at sende mit opslag ud på mail til de medlemmer, der er ansat i skånejob. Jobbanken fungerer derfor i dette projekt som en form for gatekeeper (Carlsen, 2018). Jobbanken har ikke haft indflydelse på mit opslag, hvori jeg søger informanter. De har

godkendt indholdet og givet tilladelse til, at jeg slår det op i deres Facebookgruppe, og de udvælger derudover selv, hvem opslaget sendes ud til på mail.

I dialogen med Jobbanken har jeg prioriteret, at der så vidt muligt ønskes rekrutteret informanter med forskellig baggrund, både i forhold til køn, alder, uddannelsesbaggrund og arbejdsbranche, hvor længe de har været ansat, og hvor vidt de trives i deres arbejde. Mit opslag vil blive sendt ud til en forholdsvis stor gruppe mennesker, men jeg vælger ikke selv, hvem der vil takke ja til at deltage.

Selvom Jobbankens målgruppe er mennesker på førtidspension, der kæmper med psykisk sygdom eller psykisk sårbarhed, så er målgruppen bred. Der er fra Jobbankens side ikke krav om, at medlemmerne skal have bestemte diagnoser, og mange af Jobbankens medlemmer har fysiske udfordringer, der fylder mere end de psykiske. Ved at søge informanter gennem Jobbanken vil jeg derfor have mulighed for at få informanter med både psykiske og fysiske udfordringer, og udfordringer, der kommer til udtryk på mange forskellige måder.

Gennemføre interviews

Interviewene blev gennemført hen over tre uger i marts måned. I første omgang var tre interviews planlagt til at foregå i Jobbankens lokaler, men en af disse informanter blev syg, og kunne derfor ikke møde op hos Jobbanken. Informanten spurgte derfor, om interviewet kunne afholdes online, og dette ønske blev imødekommet. Den sidste informant blev interviewet i informantens eget hjem.

Da jeg arbejder selvstændigt med mit projekt, vil jeg under interviewene både varetage rollen som interviewer og observatør. Jeg har ansvaret for, at alle dele af interviewguiden bliver belyst, men også at være opmærksom på informantens velbefindende undervejs. Dette kræver at min opmærksomhed både rettes mod interviewguiden og informanten, og i sådanne tilfælde vil der nemt kunne lande for meget fokus på den ene af de to. I dette tilfælde har jeg særligt under de to første interviews haft stort fokus på informantens velbefindende, og mindre på interviewguidens indhold. Jeg har muligvis været lidt for forsigtig med at spørge uddybende ind, hvilket har betydning for den indsamlede empiri.

En af informanterne gav under interviewet indirekte udtryk for, at det var svært at sige noget negativt om arbejdspladsen, når interviewet blev optaget. Informanten blev derfor forsikret om, at besvarelserne ikke ville komme videre til arbejdsgiveren, og det var helt okay også at komme med besvarelser, der ikke var udelukkende positive. Informanten havde dog igennem resten af interviewet svært ved at komme med uddybende besvarelser på de dele af sit arbejde, som vedkommende ikke var tilfreds med. At interviewet blev optaget på diktafon har formentlig haft en

indvirkning på denne informants følelse af at kunne tale frit, selvom vedkommende har været bevidst om optagelsen på forhånd og selv har givet samtykke til optagelsen. En anden informant ønskede ikke at nævne navnet på sin arbejdsplads mens der blev optaget lyd. Dette til trods for, at informanten er lovet, at arbejdspladsen vil blive anonymiseret i projektet.

Interviewene varede mellem 27 og 58 minutter. De første to interviews tog kortest tid, mens de sidste to interviews var væsentlig længere af varighed. Dette kan være et udtryk for, at jeg som interviewer var blevet mere tryk ved interviewguiden under de sidste to interviews, og derfor var bedre til at bede om uddybende besvarelser, men også at der formentlig har været en forskel i informanternes evne til at reflektere over spørgsmålene, og give besvarelser derefter.

Samtykke til deltagelse

Alle interviews er blevet optaget på diktafon, for at lyden fra interviewene kan omdannes til tekst og benyttes i projektet. Dette kan kun gøres med samtykke fra informanterne. I det skriv, der er sendt ud til potentielle informanter og lagt ud i Jobbankens Facebookgruppe, er der informeret om formålet med projektet, og om at interviewene vil blive optaget på diktafon. Selve interviewet starter ud med, at jeg fortæller informanterne om mit projekt og om interviewet, og herefter spørger om tilladelse til lydoptagelse, så informantens samtykke er med som en del af lydfilen. Diktafonen ligger fremme på bordet imellem interviewer og informant under hele interviewet, så den er synlig, og når optagelsen startes og slutes bliver dette sagt højt, så informanten er klar over, hvornår lydoptagelsen er i gang.

De deltagende informanter er lovet anonymitet i projektet. Således vil alle navne på personer, arbejdspladser og øvrige stednavne blive anonymiseret. Da kontakten til informanterne er foregået gennem Jobbanken, og de ansatte i Jobbanken godt er klar over, hvem af deres medlemmer, der deltager i mine interviews, er der derfor tale om en ekstern anonymisering (Carlsen, 2018).

Bearbejdelse af interviews

Alle fire interviews er blevet optaget på diktafon med samtykke fra informanterne. Efterfølgende er lyden fra interviewene blevet transskriberet. Transskriberingen er foregået med brug af Pro-udgaven af programmet Goodtape.io, hvor lydfilet bliver opbevaret og behandlet på sikker vis. Efter lydfilet er kørt igennem transskriberingsprogrammet, høres lydfilet igennem mens der rettes i teksten, for at være sikker på, at det der bliver sagt i interviewet er angivet korrekt i transskriberingen. I samme ombæring slettes alle navne og stednavne, for at sikre informanternes

anonymitet. Til sidst lyttes interviewene igennem en sidste gang, mens teksten læses igennem, for at sikre, at den mening, der træder frem i interviewene stemmer overens med den mening, der træder frem i den transskriberede tekst.

Ved at omdanne interviewlydfilerne til tekst, er det muligt at bruge interviewene til projektets analyse. Ved at omdanne interview til tekst risikerer man dog også, at en del af meningen går tabt, da f.eks. kropssprog, mimik og tonefald ikke er taget med i transskriberingen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Præsentation af informanter

Der er gennemført fire interviews i forbindelse med projektet. Tre af informanterne har jeg fået kontakt til gennem deres vejleder i Jobbanken. Den sidste informant meldte sig via mit opslag i Jobbankens Facebookgruppe. Informanterne er alle i 40'erne og 50'erne. Alle fire har fået tilkendt førtidspension i en tidlig alder, og har været ansat i flere forskellige skånejob.

Martin har været ansat i sit nuværende skånejob i cirka 3 år. Interviewet med Martin blev afholdt i Jobbankens lokaler.

Sara er for nyligt stoppet i sit skånejob, hvor hun har været ansat i 1½ år. Interviewet med Sara blev afholdt online efter Saras eget ønske.

Mette er startet i et nyt skånejob for tre måneder siden. Interviewet med Mette blev afholdt i Mettes eget hjem.

Peter er også startet i nyt arbejde for tre måneder siden. Interviewet med Peter blev afholdt i Jobbankens lokaler.

Alle fire informanter har/har haft jobs inden for service- og butiksbranchen. Alle fire informanter er nogen, jeg har mødt en eller flere gange i løbet af mit 3. semester projektorienterede forløb hos Jobbanken.

Videnskabsteori

Der er i dette projekt gjort brug af den hermeneutiske tilgang som videnskabelig retning. Inden for den hermeneutiske tilgang er forskeren bevidst om sin egen forforståelse, og hvad denne har af betydning for den viden, der indsamles (Juul & Pedersen, 2012). I dette tilfælde, hvor projektet udarbejdes på baggrund af mit projektorienterede forløb, må det siges, at min forforståelse spiller

ind. At informanterne kender mig fra min praktikperiode er medvirkende til, at de føler sig trygge ved mig, men jeg er også opmærksom på, at jeg under mine interviews er nødt til at lægge mit kendskab til informanterne til side, og så vidt muligt spørge åbent og nysgerrigt ind via min interviewguide, selvom jeg i nogle tilfælde godt kender svaret på spørgsmålet og informantens holdning til specifikke områder. Samtidig må jeg også være opmærksom på, at min forforståelse har betydning for, hvordan den indsamlede data vil blive tolket.

Den viden der skabes igennem projektet, kan forstås ved hjælp af den hermeneutiske cirkel, hvor informanternes udsagn og forskerens forforståelse dynamisk påvirker hinanden, så nye perspektiver kommer frem (Juul & Pedersen, 2012). Dette kræver også en erkendelse af, at ny viden ikke kommer fra informanterne, men opstår i samspillet, der hvor forskerens og informantens perspektiv smelter sammen.

Analysestrategi

De fire transskriberede interviews er tematiseret og kondenseret på følgende vis. Første del af analysen er induktiv, med nysgerrighed for informanternes umiddelbare udsagn, mens anden del af analysen er deduktiv, hvor udsagnene bliver anskuet i et teoretisk perspektiv.

- Først læses interviewteksten igennem, og der markeres, hvor der er passager i teksten, der kan have betydning for at besvare problemformuleringen. Denne første gennemlæsning er induktiv, og med en nysgerrighed for informanternes umiddelbare udsagn.
- Efter første gennemlæsning laves en kort opsamling på, hvad der bliver sagt i det enkelte interview, og i de fire interviews til sammen.
- Opsamlingen giver et billede af nogle modsatrettede udsagn. Dette giver et billede af, at inklusion af mennesker i skånejob kan være kompliceret, og indeholde nogle dilemmaer, der kan være interessant at vide mere om.
- Der fastsættes tre overordnede temaer. Hvert tema indeholder et af disse dilemmaer, hvor der ses tegn på, at inklusion af mennesker i skånejob kræver fokus på begge sider af dilemmaet. De tre overordnede temaer er:
 - Balancen mellem at blive anerkendt for det man kan og det man bidrager med, overfor at blive anerkendt for ens begrænsninger og det man ikke kan.
 - Balancen mellem behovet for simple arbejdsopgaver og forudsigelighed, overfor muligheden for jobudvikling og ønsket om at blive udfordret.

- Balancen mellem at ville være en del af arbejdsfællesskabet, men også være klar over, at man på grund af sin udfordringer adskiller sig fra normen.
- Ved fastsættelse af de tre overordnede temaer, gøres der tanker om, hvilke teorier, der kunne passe ind. Særligt Axel Honneths teori om anerkendelse overvejes, men endnu får empirien lov at tale for sig selv.
- Efter de tre overordnede temaer er fastsat, læses interviewteksten igennem igen. Denne gang markeres 1a/1b, 2a/2b eller 3a/3b, ud for de vigtige udsagn i teksten, alt efter hvilket af de tre temaer, udsagnet relaterer sig til, og i hvilket del af temaet. Da nogle udsagn passer ind i flere temaer, vil disse få flere markeringer.
- Der oprettes et skema for hvert af de tre overordnede temaer. Hvert skema får temaet som overskrift, og deles op i en højre og en venstre del. F.eks. tema et, der er venstre side til udsagn, der handler om vigtigheden af at blive anerkendt for det man kan og det man bidrager med, mens højre side er til udsagn omhandlende, hvad man ikke kan og ens begrænsninger. Alle udsagn, der i understreget i interviewteksten sættes ind i de tre skemaer.
- Herefter bliver de relevante udsagn til kondenseret, så meningen fra udsagnet træder frem, så det er tydeligt, hvad hvert tema indeholder. Herunder ses et eksempel på et udsagn, der kondenseres:

Men jeg tror også, at det er godt for mig at vide, at de har lavet en arbejdsprocedure til mig, faktisk. En fin oversigt, hvor der står, hvordan man skal prioritere de forskellige arbejdsopgaver, hvilket tidspunkt man skal gøre det og sådan noget. Og det er jo et meget stort sted, hvor tingene skal være i en slags rytme hele tiden, så tror jeg, at det har været rigtig godt for mig i hvert fald, at blive skolet i, at jeg kan bruge en slags arbejdsplan, hvor det fremkommer præcis, hvornår man gør hvilken opgave.

Citat Peter



Informanten sætter pris på, at han ved, hvilke arbejdsopgaver han skal prioritere, og at der er forudsigelighed i arbejdsdagen.

- De kondenserede udsagn for hvert tema samles i hver deres skema, og bruges til analysen.

Efter de kondenserede udsagn er samlet i skemaer, der let giver et overblik over indholdet af hvert tema, igangsættes i den deduktive del af analysen. Der udvælges teorier, der samlet kan give en større forståelse af den samlede empiri. I analyseafsnittet vil resultaterne fra hvert tema blive præsenteret og analyseret ud fra disse tre teorier.

Axel Honneths teori om anerkendelse (Honneth, 2006), anvendes i både tema 1 og 3, til at forstå informanternes behov for anerkendelse inden for den retslige og den solidariske sfære. I tema 2 anvendes Richards Sennetts teori om det fleksible menneske (Sennett, 1999), for at belyse behovet for både rutine og stabilitet i et omskifteligt og foranderligt arbejdsmarked. Sidst anvendes Erving Goffmans teori om hverdagslivets rollespil (Goffman, 2014) i tema 3, til at belyse informanternes agerens på arbejdsmarkedet, og hvilket indtryk de forsøger at give af sig selv til andre. Med disse tre teorier som den teoretiske ramme, og med fokus på de begreber der hører til hver af de tre teorier, vil indholdet af de tre temaer blive analyseret og uddybet.

Teori anvendt i analysen

Der er til analysen udvalgt tre teorier, der hver især kan bidrage til en bredere forståelse af den indsamlede empiri. De tre teorier er Axel Honneths teori om anerkendelse, Richard Sennetts teori om det fleksible menneske, samt Erving Goffmans teori om hverdagslivets rollespil. Tre teorier vil blive præsenteret herunder.

Axel Honneths teori om anerkendelse

Sociologen Axel Honneth er af mange kendt som et vigtigt navn inden for Frankfurterskolens kritik af samfundet. Hans hovedværk 'Kamp om anerkendelse' udkom i 1992, og er oversat til dansk i 2006. Honneths teori om anerkendelse bygger på tanken om anerkendelse som et menneskeligt behov, der har afgørende betydning for udvikling, trivsel og for et positivt selvforhold (Honneth, 2006).

Ifølge Honneth differentieres anerkendelsesbegrebet inden for tre forskellige sfærer; den private sfære, hvor anerkendelsen kommer fra den nære familie og venner. Den retlige sfære, hvor anerkendelsen kommer fra staten gennem universelle rettigheder, hvor det enkelte medlem af samfundet er i besiddelse af en række rettigheder, der giver mulighed for at realiserer sig selv. Sidst er der den solidariske sfære, hvor anerkendelsen kommer fra fællesskaber, der anerkender mennesket som et unikt individ (Honneth, 2006). Manglende anerkendelse kalder Honneth for krænkelse, og episoder med krænkelse kan for individet medføre selvforagt og manglende selvværd.

I Honneths teori om anerkendelse beskrives anerkendelse som noget, individet bør kæmpe for. Kampen om anerkendelse består i, hvorvidt familien, de retslige instanser og det omkringliggende

samfund tilskriver individet den samme værdi, som individet tilskriver sig selv (Honneth, 2006). Således kan mennesker på førtidspension se sig selv som mennesker med ressourcer og kompetencer, mens også begrænsninger. De vil gerne bidrage og være en del af arbejdsmarkedet, men anerkendelse sker først, når de reelt får muligheden for at komme ud på arbejdspladserne og bidrage, samt at samfundet anerkender deres ret og værd som en del af arbejdsmarkedet.

Honneths teori om anerkendelse er relevant for at belyse den ansatte i skånejobs deltagelse på arbejdspladsen. Arbejdspladsen kan tolkes som et fællesskab i den solidariske sfære, hvor den enkelte kan opleve anerkendelse, men Honneths teori kan også bruges til at forstå behovet for anerkendelse for mennesker ansat i skånejob i et samfundsperspektiv. Honneths anerkendelsesteori kan forstås som en normativ teori, der bygger på, hvordan et retfærdigt samfund ideelt bør fungere. Indenfor dette projekts omdrejningspunkt, inklusion for ansatte i skånejob, kan inklusion ses som idealet for, hvornår en ansættelse fungerer, og at mennesker med begrænset arbejdsevne naturligvis bør inkluderes på arbejdspladser, som så mange andre, men desværre ved vi fra forskning, at inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne kommer med nogle udfordringer (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

Richard Sennetts teori om det fleksible menneske

I Richards Sennetts bog om det fleksible menneske, forholder Sennett sig til arbejdsmarkedets udvikling i det senmoderne samfund (Sennett, 1999) Sennett stiller nutidens fleksible arbejde op overfor fortiden mere rutineprægede arbejde, og med hjælp fra flere af fortidens sociologiske tænkere, fremhæver Sennett fordele og ulemper ved begge.

F.eks. beskriver Sennett, hvordan nutidens fleksible arbejdsmarked er præget af kortere ansættelser og midlertidige projektstillinger (Sennett, 1999). Den gode medarbejder skal være fleksibel og omstillingsparat, hvilket både kan gøre, at medarbejderen føler sig usikker i sin ansættelse. Derudover skriver Sennett, at på det fleksible og omskiftelige arbejdsmarked kan det være svært at skabe dybe relationer til sine kollegaer, da sådanne arbejdsfællesskaber er præget af udskiftning og uden følelsen af ansvar for hinanden. Sennett skriver, at selvom der er mange mindre positive sider ved nutidens fleksible arbejdsmarked, så vil de omstillingsparate og fleksible medarbejdere have lettere ved at imødekomme kravene fra arbejdsgiverne.

I modsætning til det fleksible arbejdsmarked, beskriver Sennett, at rutinepræget arbejde kan opleves meningsløst for personen, der udfører det (Sennett, 1999). Sennett mener, at rutinepræget arbejde,

der ikke kræver særlige færdigheder kan opleves monotont og ikke give følelsen af tilfredsstillelse, som et udført stykke arbejde ellers kan give. Dog mener Sennett også, at rutine i arbejdet kan bidrage til følelsen af stabilitet.

Overordnet forholder Sennett sig kritisk til det moderne arbejdsmarked, hvilket han mener ikke at give plads til de mere menneskelige perspektiver af at arbejde.

Richards Sennetts teori om det fleksible menneske er inddraget i projektet, for at belyse tema 2, der handler om balancen mellem informanternes behov for forudsigelighed og simple arbejdsopgaver, samt ønsker om jobudvikling, og hvordan dette kan have betydning for oplevelsen af inklusion. I artiklen fra Ankestyrelsen ved vi, at den typiske ansatte i skånejob ikke har nogen videregående uddannelse, og er ansat i en arbejdsfunktion, hvor vedkommende varetager diverse praktiske arbejdsopgaver (Ankestyrelsen, 2011), hvilket antyder, at rutinearbejde kan tænkes at fylde for de ansatte i skånejob.

Erving Goffmans teori om hverdagslivets rollespil

Den anerkendte sociolog Erving Goffman har gennem sit virke beskæftiget sig med individets identitet og interaktion med andre, og beskriver ved hjælp af teatermetaforer, hvordan mennesket udspiller sine mange roller i hverdagslivet (Goffman, 2014). Ifølge Goffman er mennesket selv styrende for, hvordan de vælger at udspille deres roller, alt efter hvilket indtryk, de ønsker at give af sig selv til andre, og hvilken scene mennesket befinder sig i. Goffman beskriver således, at mennesket i interaktionen med andre udspiller en række roller i hverdagslivet, både frontstage, som er den offentlige scene, og backstage, som er mennesket private sfære. Særligt på frontstage scenen gør mennesket sig umage for at præsentere sig selv på en måde, der passer ind til den rolle vedkommende spiller, og de forventninger og normer samfundet pålægger denne rolle (Goffman, 2014).

Goffmans teori om hverdagslivet rollespil er anvendelig i dette projekt, da informanterne spiller en rolle på deres arbejdsplads. Til denne rolle hører bestemte forventninger omkring, hvordan man agerer i samspillet med andre, og hvordan informanterne spiller deres rolle, kan have betydning for hvordan informanterne har det på deres arbejdsplads, og på deres oplevelse af inklusion. Goffman mener, at den måde man spiller sin rolle på, har betydning for det indtryk andre får af en. Ligeledes kan mennesket også forsøge at tilpasse sin måde at udspille sin rolle, for at opnå social accept og for at passe ind (Goffman, 2014). De roller mennesket spiller former den menneskelige identitet, men

da rollerne spilles ud fra samfundets normer og forventninger, er det begrænset hvilken indflydelse mennesket har på egen identitet.

Bogen om hverdagslivets rollespil, der oprindeligt blev udgivet i 1959 og oversat til dansk i 2014, betragtes af mange som Goffmans hovedværk, og er stadig aktuel i dag til at give en dybdegående forståelse af menneskers adfærd og ageren i forskellige sociale sammenhænge.

Analyse af resultater

I nedenstående afsnit vil analysens resultater blive præsenteret og analyseret. Da analysen er udarbejdet i tre temaer, vil resultaterne også blive gennemgået et afsnit af gangen.

Tema 1

Det første tema handler om balancen mellem at blive anerkendt for det man kan og det man bidrager med, men også at blive anerkendt for ens begrænsninger, og det man ikke kan.

Muligheden for at være en del af arbejdsmarkedet

Alle mennesker har behov for anerkendelse, og dette behov kan forstås gennem Axel Honneths anerkendelsesteori. Anerkendelse kan inddeles i tre forskellige former, blandt andet den retslige form, hvor anerkendelsen skal forstås som lige muligheder og rettigheder (Honneth, 2006). Denne form for anerkendelse kommer først og fremmest fra staten igennem de love og rettigheder, der er gældende i samfundet, og som giver mennesket mulighed for at realisere sig selv.

Mennesker ansat i skånejob har fået tilkendt førtidspension, fordi kommunen har vurderet, at deres arbejdsevne er begrænset i en sådan grad, at de ikke er i stand til at varetage arbejde på almindelig vis. Alligevel har projektets informanter et stort ønske om at være en del af arbejdsmarkedet. Martin fortæller, at hans arbejde betyder, at han kan stå op hver dag og gøre en forskel, og at han kan gå hjem og føle, han har udrettet noget. Sara fortæller, at hun altid er glad, når hun kommer hjem fra arbejde, fordi hun har været ude blandt mennesker. Hun beskriver det at have et arbejde som frihed for hende, og fortæller, at hun er bange for, at hun ville ligge i sengen hele dagen, hvis hun ikke havde et arbejde. For mennesker på førtidspension er arbejde ikke en nødvendighed. De er økonomisk sikrede gennem deres førtidspension, og er ikke nødsaget til at arbejde for at kunne forsørge sig selv økonomisk. Men informanterne vil utrolig gerne arbejde, både for deres egen skyld, men også for at føle, at de bidrager til samfundet. Informanten Mette fortæller, at hun er

utrolig glad for at muligheden for skånejob eksisterer, for ellers mener hun ikke selv, hun ville have mulighed for at være en del af arbejdsmarkedet. Mette er godt klar over, at hun har nogle begrænsninger der gør, at hun ikke ville kunne bestride et almindeligt arbejde, og derfor er skånejob den mulighed, hun har for at komme ud og gøre en forskel, som hun selv kalder det.

Skånejob, eller job med løntilskud for førtidspensionister, som det officielt hedder, giver mennesker på førtidspension mulighed for at være en del af arbejdsmarkedet. Denne mulighed er endda nedskrevet i lovgivningen, nærmere betegnet i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, kapitel 12 (Bekendtgørelse af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, 2024).

Mennesker, der er så begrænset i deres arbejdsevne, at der ikke er mulighed for at deres arbejdsevne kan udvikles i en sådan grad, at det er muligt for dem at blive selvforsørgende, kan blive tilkendt førtidspension. Derved gives de rettigheden til at være sikret den indkomst, de ikke kan få gennem almindeligt løngivende arbejde. Derudover har mennesker på førtidspension også muligheden for og retten til at være en del af arbejdsmarkedet på trods af deres nedsatte arbejdsevne. Staten anerkender, at mennesker på førtidspension skal have muligheden for at realiserer sig selv på arbejdsmarkedet, og giver dem rettigheder til at kunne arbejde mens de modtager førtidspension, hvilket Honneth definerer som en retslig anerkendelse (Honneth, 2006). Når Mette fortæller, at hun er glad for at muligheden for skånejob eksisterer, så kan det forstås som at Mette oplever at blive retsligt anerkendt af staten, der giver hende muligheden for både at være en del af arbejdsmarkedet, på trods af Mettes begrænsninger.

Selvom informanterne er tilkendt førtidspension grundet deres begrænsede arbejdsevne, så vil de gerne arbejde og bidrage med det de kan, og dette anerkender staten dem for ved at give dem muligheden for at være en del af arbejdsmarkedet igennem skånejob. Selvom informanterne er sikret den retslige anerkendelse gennem de rettigheder som lovgivningen giver dem, så er det mere uvist, om anerkendelse fra samfundet også finder sted. Om samfundet anerkender informanterne ret til at være en del af arbejdsmarkedet, trods deres førtidspension.

Informanten Martin fortæller, at han for tiden er på udkig efter et nyt arbejde. Han har været ansat på sin nuværende arbejdsplads i tre år, og selvom han er nogenlunde tilfreds med arbejdet og har et godt forhold til chefen, så fortæller han, at han ind i mellem mangler følelsen af at blive værdsat, for det arbejde han gør, og dette er en af årsagerne til, at han gerne vil finde et nyt arbejde. Martin fortæller, at han har søgt utrolig mange jobs den seneste tid, men uden held. Martin fortæller, at han i sine ansøgninger skriver, at han søger skånejob og lidt om, hvilke udfordringer, der ligger til grund

for dette, da det er vigtigt for Martin, at en kommende arbejdsgiver har forståelse for både alt det han har at bidrage med, men også hans begrænsninger. Men Martin har en fornemmelse af, at mange arbejdsgivere er skeptiske omkring at ansætte folk med begrænset arbejdsevne, og er bekymrede for, hvad det er for en person, de får ind af døren, og om virksomheden kan rumme dem. Sagt med Honneths ord, om arbejdsgiverne formår at anerkende, det som Martin, og andre der gerne vil ansættes i skånejob, har at bidrage med.

Martin fortæller, at virksomhederne gerne vil have stabil arbejdskraft, og at han tror, at mange arbejdsgivere er usikre på, hvilke udfordringer, der kan være forbundet med at ansætte mennesker med begrænset arbejdsevne. Martin reflekterer over de overvejelser, han mener arbejdsgiverne gør sig om at ansætte mennesker i skånejob:

”Er de stabile, er de ikke stabile. Er der for meget sygdom, eller er de for meget væk på en eller anden måde. Ja, der kan være mange faktorer. Det er det jeg selv lidt oplever, når jeg søger job.”

Mette har ligeledes for nyligt haft en periode som jobsøgende, inden hun startede i sit nuværende arbejde. Mette fortæller, at hun har sendt utrolig mange ansøgninger ud. Mette oplever, både når hun søger job gennem forskellige jobportaler på nettet og når hun fysisk møder op med en ansøgning på arbejdspladsen, at hun får at vide, at virksomheden vil vende tilbage med svar, men at de fleste virksomheder aldrig svarer hende. Mette oplever dette som manglende respekt for hende som potentielt kommende medarbejder, og kan med Honneths ord kaldes for en krænkelse (Honneth, 2006). Mette skriver, lige som Martin i sine ansøgninger, at hun søger skånejob på grund af begrænset arbejdsevne. Om der er en sammenhæng mellem dette og virksomhedernes manglende svar er uvist, men Mette fortæller, at hun sidder tilbage med en følelse af, ikke at blive taget alvorligt af arbejdsgiverne.

Lige nu er Vive i gang med en større undersøgelse, der netop handler om arbejdsgivernes og lønmodtagernes syn på inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne. Første del af undersøgelsen, der handler om lønmodtagernes syn på inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne er allerede udkommet (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025). Denne undersøgelse viser, at der generelt er positive holdninger omkring inklusion på arbejdspladsen for mennesker ansat i f.eks. skånejob. 63% af de adspurgte lønmodtagere er positive overfor at skulle arbejde sammen med en person med begrænset arbejdsevne, mens kun 6% er negative indstillet omkring dette. Der er dog forskel på, om den begrænsede arbejdsevne har baggrund i fysisk handicap eller psykisk sygdom, hvor der generelt er en større skepsis forbundet med at skulle arbejde sammen med

mennesker med psykisk sygdom (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025). Hvordan arbejdsgiverne ser på problemstillingen, er Vive lige nu i gang med at undersøge, men ud fra Mette og Martins besvarelser kan det tyde på, at mange arbejdsgivere er skeptiske omkring at ansætte mennesker i skånejob. Dette kan ifølge Honneths teori tyde på at mennesker på førtidspension, der gerne vil ansættes i skånejob, ikke bliver fuldt anerkendt som en del af arbejdsmarkedet, hvilket mindsker denne målgruppes muligheder for at realisere sig selv.

Så selvom informanterne oplever retslig anerkendelse fra staten ved, at de har rettigheder, der sikrer dem mulighederne for at komme i arbejde gennem skånejob, så har samfundets og ikke mindst arbejdsgivernes syn på mennesker på førtidspension, der ønsker at komme i skånejob, en lige så stor betydning på oplevelsen af anerkendelse. Hvad end der ligger til grund, når virksomhederne ikke vender tilbage på Mettes ansøgninger eller Martin igen får afvist sin ansøgning, så kan det potentielt opleves som en krænkelse i henhold til Honneths teori om anerkendelse (Honneth, 2006), hvilket har betydning for Mette og Martins oplevelse af at føle sig værdige til at være en del af arbejdsmarkedet. Samfundets potentielt manglende anerkendelse af informanternes mulighed for at være en del af arbejdsmarkedet, kan stå i vejen for deres personlige frigørelse og udlevelsen af det gode liv (Honneth, 2006).

At blive anerkendt for det man kan, og det man bidrager med

Alle fire informanter vil gerne bidrage med det, de kan på deres arbejdspladser og til deres arbejdsfællesskaber. At blive anerkendt for det, man bidrager med på en arbejdsplads og til arbejdspladsens fællesskab, kan tolkes som anerkendelse inden for den solidariske sfære (Honneth, 2006). Informanternes behov for anerkendelse imødekommes, når de får mulighed for at gøre brug af deres ressourcer og kompetencer i de daglige arbejdsopgaver. De får lov at gøre brug af deres rettigheder og muligheder som ansatte i skånejob.

Alle fire informanter har flere forskellige skånejobsansættelser med sig i bagagen, og har en del erfaring med at være på arbejdsmarkedet fra tidligere skånejobsansættelser.

Mette og Peter er begge forholdsvis nye på deres nuværende arbejdspladser. Mette er ansat i en dagligvareforretning, og har tidligere været ansat i en lignende stilling et andet sted. Hun har derfor kendskab til arbejdsopgaverne, og hvordan hverdagen i en dagligvarebutik fungerer. Mette fortæller selv, at det er vigtigt for hende, at kunden har en god oplevelse, når de besøger butikken. Hun er grundig med sit arbejde og vil gerne gøre det godt. Mette fortæller, at hun udelukkende har fået positive tilkendegivelser fra ledelsen i de tre måneder, hun har været ansat der. Nogenlunde samme beskrivelse giver Peter, der arbejder i et butikscenter, hvor han varetager forskellige opgaver

omkring service og renovation. Både Peter og Mette fortæller, at de oplever gensidig anerkendelse kollegaerne imellem, i form af ros og oplevelsen af, at man anerkender hinandens arbejdsindsats. Mette fortæller ”*jeg har indtil videre fået rigtig meget ros for min indsats, så det er rigtig dejligt, at de har brug for min hjælp*”. At Mette får ros for det stykke arbejde hun gør, giver hende en følelse af, at arbejdspladsen har brug for hende og at det, hun bidrager med, er til gavn for arbejdspladsen. Så selvom Mette i en helt ung alder har fået tilkendt førtidspension, så får hun lov at opleve, at hun kan bidrage til arbejdsmarkedet og at der er brug for hende. Den feedback Mette får fra sin nuværende arbejdsplads giver Mette følelsen af at være anerkendt, og understøtter derved Mettes selvforhold og trivsel (Honneth, 2006).

Sara har været ansat i en dagligvareforretning i halvandet år, men er for nyligt stoppet. Hun begrundet dette med, at hendes helbred ikke kunne holde til det. Sara arbejdsopgaver omhandlede primært oprydning og rengøring, og hun var glad for sit arbejde. Sara fortæller grinende, at hun ind i mellem havde følelsen af, at være dagens helt, hvis f.eks. en kunde var kommet til at tabe en vare på gulvet, og hun kom og ryddede op efter dette. Sara havde i disse situationer en klar fornemmelse af, at hun havde en vigtig funktion, og hendes kollegaer værdsatte hendes indsats. Sara fortæller, at hun oplevede, at den positive respons, hun modtog på arbejdspladsen gjorde hende stærkere. Sara er på nuværende tidspunkt i gang med at finde et nyt arbejde, der bedre passer til hendes helbred, så hun igen kan få lov til at bidrage med de ressourcer og kompetencer, hun har til rådighed, så hun igen kan opleve anerkendelse gennem det, hun kan bidrage med til en arbejdsplads.

At blive anerkendt for ens begrænsninger og det man ikke kan

En skånejobsansættelse er ensbetydende med, at den ansatte kommer ved visse skånehensyn og begrænsninger. Det kan f.eks. være behov for ekstra pauser eller bestemte arbejdsopgaver personen fritages for. Som kompensation kan arbejdsgiveren søge om permanent løntilskud. Anerkendelse inden for den solidariske sfære kan finde sted gennem deltagelse i fællesskaber, som f.eks. på en arbejdsplads. Ifølge Honneth handler den solidariske anerkendelse ikke om, at alle skal passe ind, men derimod om, at alle kan få mulighed for at være en del af fællesskabet som de unikke mennesker de er (Honneth, 2006). En arbejdsplads kan ifølge Honneth forstås som et sådan solidarisk fællesskab. Derfor bør det anerkendende solidariske arbejdsfællesskab også kunne rumme informanternes begrænsninger.

Mette, Peter og Martin fortæller, at de ved deres ansættelse, både nuværende ansættelse og tidligere ansættelser, har lavet klare aftaler med arbejdspladsens ledelse, hvor deres individuelle skånehensyn

er blevet aftalt og nedskrevet. Sara derimod fortæller, at der i forbindelse med hendes ansættelse kun blev talt om arbejdstid og pauser.

Martin, der har været ansat tre år på sin nuværende arbejdsplads, fortæller, at han oplever at både ledelsen og kollegaer på arbejdspladsen generelt er gode til at sikre, at hans skånehensyn bliver overholdt, men Martin fortæller også, at der har været stor udskiftning af medarbejdere på hans arbejdsplads og hver gang, der bliver ansat en ny medarbejder, er det endnu en person, der skal sættes ind i Martins skånehensyn. Martins udfordringer er primært kommunikative. Han har høreapparat på begge ører på grund af nedsat hørelse og bruger derfor meget energi på kommunikation med andre, hvilket gør at han hurtigt bliver udtrættet. Af denne grund er en del af hans skånehensyn, at han ikke har direkte kundekontakt. Martin fortæller, at han tror, det er lettere for hans kollegaer at forstå hans skånehensyn, fordi hans udfordringer er synlige i form af de to små apparater, der sidder på hans ører. Høreapparaterne gør det synligt for Martins kollegaer, at hans hørenedsættelse er en del af Martin som et unikt individ. Den store udskiftning af kollegaer har alligevel været en udfordring for Martin. Han fortæller, at han har en god og tryk relation til chefen, men at han ikke taler så meget med de øvrige medarbejdere, der dog er gode til at forsøge at sikre, at Martins skånehensyn bliver overholdt. Martin oplever, at hans skånehensyn som regel bliver anerkendt og overholdt, og at hans kollegaer har forståelse for hans situation, men den store udskiftning i personalegruppen har haft betydning for Martins oplevelse af fællesskab på arbejdspladsen.

Mette er utrolig glad for sin nye arbejdsplads og fortæller, at hun oplever at få den støtte fra både ledelse og kollegaer, som hun har brug for, men Mette har nogle meget negative oplevelser med sig fra sin tidligere arbejdsplads. Her var Mette ansat i en lignende stilling i en anden dagligvarebutik. På den tidligere arbejdsplads var Mette ansat til primært at varetage kasseområdet. Som en del af Mettes skånehensyn, var der ved ansættelse lavet aftale om, at Mette skulle aflastes fra kasseområdet, når hun havde behov for dette, da hun fysisk ikke kunne klare at sidde i kasseområdet for længe af gangen. De første par år af ansættelsen gik det rigtig godt, men senere hen oplevede Mette, at muligheden for at blive aflastet forsvandt. Mette fortæller:

”Det begyndte at blive så stressende. Det der med, at hvis der ikke er nogen, der kommer en til hjælp til kassen, og jeg kunne mærke, at det bare gik i en retning, der gjorde, at jeg fik ondt i maven af det.”

Mette oplevede ligeledes, at hun stort set ikke så sine kollegaer i løbet af en arbejdsdag og følte sig ret ensom, når hun var på arbejde. I denne periode var der også stor udskiftning i personalegruppen:

”Uge for uge og måned for måned har der hele tiden været nye ansigter. Folk der er blevet afskediget, folk der er blevet fyret, nye ansættelser og folk der lige pludselig stopper. Så det har været rigtig svært, ligesom, hvem man egentlig har haft til hjælp”

For at Mettes skånehensyn kunne overholdes, var hun afhængig af hjælp fra sine kollegaer, og i denne periode med stor udskiftning, viste hun ikke, hvor denne hjælp skulle komme fra. Mette fortæller også, at hun i denne periode oplevede, at chefen var stresset, og flere gange råbte chefen af Mette ude i butikken foran kunderne. Det solidariske fællesskab forsvandt for Mette og hendes skånehensyn blev ikke imødekommet og anerkendt. Derudover bar chefens måde at behandle Mette på præg af disrespekt og krænkelse (Honneth, 2006).

Mette, der går op i at gøre sit arbejde ordentligt og sætter en ære i at give kunderne en god oplevelse, endte med at få en overbelastningsreaktion og følte sig nødsaget til at sige sit job op. Hun har efterfølgende brugt et halvt års tid på at komme sig, før hun igen var klar til at komme ud på arbejdsmarkedet.

Både Martin og Mette fortæller om udskiftning i personalegruppen som et forhold, der har stor betydning for deres trivsel på arbejdspladsen. Mette fortæller, at når der hele tiden er nye kollegaer og nye ansigter at forholde sig til, så er det svært at vide, hvem hun skal bede om hjælp, når hun har brug for det. Martin har ikke haft de store problemer med at skånevilkårene ikke bliver overholdt, men fortæller i stedet, at han ikke rigtig har nogen relation til sine kollegaer. Et støttende og anerkendende fællesskab, som Honneth beskriver om fællesskaber inden for den solidariske sfære (Honneth, 2006), er vigtigt for mennesker ansat i skånejob, og dette fællesskab bliver udfordret ved perioder med udskiftning i personalegruppen.

Peter har ligesom Mette nogle negative oplevelser med sig fra tidligere ansættelse. Her var Peter ansat i en større butikskæde, hvor hans arbejdsopgaver primært foregik på lageret. Peter fortæller, at i de 7 år, han var ansat, nåede han at have tre forskellige hold af ledere. De skånevilkår, der var aftalt i forbindelse med Peters ansættelse, var aftalt med den ledelse, der var til stede på daværende tidspunkt. Da der efterfølgende var udskiftning i ledelsen, oplevede Peter, at hans skånehensyn gik tabt i stedet for at blive overleveret til den nye ledelse. Peter, der er den eneste af de fire

informanter, der har fået tilkendt førtidspension udelukkende på baggrund af psykisk sygdom fortæller:

”...i princippet er det jo også lidt sådan med os inden for psykiatrien, at hvis det går godt, og hvis man er velfungerende, så kan det godt være svært at gennemskue, om personen har det godt eller skidt. Og så kan man måske godt blive lidt foranlediget til at tro, det går sikkert fint, når personen har sikkert styr på det hele, eller personen har ikke nogen vanskeligheder ved nogle forskellige ting. Hvorimod, at det først er langt senere hen, at konflikten så opstår.”

Den nye ledelse på Peters arbejdsplads havde, ifølge Peter, ikke sat sig ind i Peters skånehensyn, og var måske ikke en gang været klar over, at der eksisterede nogle aftalte skånehensyn i forbindelse med Peters ansættelse. Peters skånebehov hænger sammen med hans psykiske udfordringer, og som nævnt i citatet, kan det være svært for andre at gennemskue, om Peter har det godt eller skidt. Den nye ledelse har formentlig tænkt, at alt var fint. Dette har givet udfordringer, der har gjort det vanskeligt for Peter at forblive i hans ansættelse, og givet ham følelsen af, at arbejdspladsen ikke kunne rumme ham. Peter blev ikke anerkendt som et unikt individ af den nye ledelse på arbejdspladsen, og blev i stedet overset i mængden, hvilket havde betydning for Peters mulighed for at forblive på arbejdspladsen og for at bidrage til arbejdsfællesskabet.

Ovenstående giver et indblik i de udfordringer, der kan være forbundet med at være ansat i skånejob. I det britiske studie af Gifford & Wietrak (2022) beskrives, hvordan arbejdspladsens klima har afgørende betydning for oplevelsen af inklusion for ansatte med begrænset arbejdssevne, og i denne henseende fremhæves arbejdspladsens ledelse som de rollemodeller, der skal være det gode eksempel for inkluderende adfærd. Gifford & Wietrak (2022) fremhæver også gensidig tillid og åben kommunikation som vigtige redskaber til at skabe en rummelig og inkluderende arbejdsplads. En leder, der råber af den ansatte foran butikkens kunder, samt en ny ledelse, der måske slet ikke er klar over, at en af deres ansatte har særlige skånebehov, er bestemt ikke rollemodeller for inkluderende adfærd. Derudover er gensidig tillid og åben kommunikation noget, der bygges op over tid, og når der sker udskiftning i personalegruppen, er der nye relationer mellem medarbejdere, der skal bygges op.

Hvor anerkendelse af det, mennesker i skånejob har at bidrage med, er vigtigt, så er det lige så vigtigt, at den ansattes begrænsninger og skånehensyn bliver overholdt, for at vedkommende kan føle sig anerkendt af det solidariske fællesskab som et unikt individ, også for de begrænsninger vedkommende kommer med. Manglende anerkendelse, som beskrevet ovenfor, kan ud fra Honneths

teori tolkes som krænkelse af informanterne, og kan derudover have betydning for informanternes manglende oplevelse af inklusion på deres tidligere arbejdspladser.

Anerkendelsens betydning for oplevelsen af inklusion

Inklusionsbegrebet rummer ifølge Shore et. al. (2011) to sider. Den ene side, at blive værdsat som et unikt individ, mens den anden side handler om samhørighed og tilhørsforhold til de øvrige ansatte på arbejdspladsen.

Følelsen af at blive værdsat som et unikt individ, med alle de både ressourcer og begrænsninger som projektets informanter rummer, kan sammenlignes med Honneths beskrivelse af anerkendelse (Honneth, 2006). Honneth beskriver individet som særegent. At individet er formet af dets livshistorie, samt af værdier, interesser og kompetencer, og bør anerkendes for dette (Honneth, 2006). Det at individet bliver anerkendt i den solidariske sfære gør, at individet også får mulighed for at bidrage til fællesskabet, og gennem de handlinger og funktioner, individet bidrager med, opstår værdsættelsen fra fællesskabet. Denne værdsættelse, kan ifølge Honneth føre til, at individet også lære at værdsætte sig selv (Honneth, 2006) .

Projektets fire informanter er vidt forskellige og kommer med forskellige udfordringer, så vel som forskellige erfaringer og kompetencer. Det kan være svært at sammenligne mennesker i skånejob. Selvom de hører til under samme lovgivning, og får den samme sociale ydelse i form af deres førtidspension, så er de alle fire også vidt forskellige, og disse forskelligheder, både de positive og de mere udfordrende sider, fortjener anerkendelse af arbejdspladsen for, at de hver især kan opleve at føle sig inkluderet på arbejdspladsen.

Delkonklusion 1

Informanterne ønsker at blive set og anerkendt for deres kompetencer, og det de kan bidrage med til en arbejdsplads. De har behov for at opleve, at der er brug for dem, og at de har noget at bidrage med til arbejdspladsen. Lige så vigtigt er det dog, at de skånehensyn, der er aftalt mellem informanten og arbejdsgiveren bliver overholdt, for på denne måde at sikre, at den ansattes begrænsede arbejdssevne også bliver anerkendt. Her kan der opstå udfordringer, særligt når der er udskiftninger i personalegruppen, og ikke mindst, når der er udskiftning blandt ledelsen. Mennesker ansatte i skånejob har retten til at indgå i arbejdsmarkedet, også selvom de har fået tilkendt en førtidspension, på grund af manglende mulighed for udvikling i arbejdssevne. Retten til og muligheden for at være ansat i et skånejob kan forstås som en retslig anerkendelse fra statens side, men hvor vidt samfundet og arbejdsgiverne også anerkender denne ret er uvist.

Samlet set kan det konkluderes, at det at blive set og anerkendt, både for det man har at bidrage med og for ens begrænsninger, og ikke mindst få lov til at bidrage, har en stor betydning for oplevelsen af inklusion for projektets informanter.

Tema 2

Det andet tema handler om balancen mellem behovet for simple arbejdsopgaver og forudsigelighed overfor ønsket om at blive udfordret og muligheden for jobudvikling.

Behovet for forudsigelighed og simple arbejdsopgaver

I Richard Sennetts bog om det fleksible menneske som en del af det moderne arbejdsmarked beskrives, hvilken påvirkning det rutineprægede arbejde kan have for den ansatte. Sennett beskriver både, at rutinepræget arbejde kan opleves monotont og være skadeligt for identiteten, hvis det foregår isoleret fra andre, men rutinepræget arbejde kan også bidrage til stabilitet, tryghed og struktur, samt at skabe betydningsfulde relationer til de mennesker man arbejder med (Sennett, 1999).

Informanterne er ansatte i skånejobs, hvor de varetager forskellige simple, praktiske opgaver på deres arbejdsplads. Ingen af dem har nogen videregående uddannelse, og de passer fint på beskrivelsen af den typiske ansatte i skånejob i rapporten fra Ankestyrelsen (2011). Under interviewet bliver informanterne spurgt ind til deres arbejdsopgaver og om, hvor vidt de føler, at deres arbejdsopgaver passer til deres kompetencer. Dette svarer informanterne ja til. Martin uddyber efterfølgende, at der er en del af hans arbejdsopgaver, han synes er lidt kedelige, men det mener han, der altid vil være på en arbejdsplads.

Peter og Sara fortæller, at de har en liste med arbejdsopgaver i prioriteret rækkefølge, og at der så forventes, at de tager en opgave af gangen. Sara fortæller, at det gør det overskueligt for hende, og hun ved, at hun bare skal tage en opgave af gangen, og det hun ikke når den ene dag, kan hun fortsætte med den næste dag.

Peter, der arbejder i et center, hvor der ligger en del forskellige butikker, fortæller, at hans den første tid lændede sig meget op af denne liste med arbejdsopgaver, men han har fundet ud af, at arbejdsopgaverne følger husets rytme, og at den ene opgave på den måde naturligt leder videre til den næste. Han oplever derfor et flow i sin arbejdsdag ved at følge husets rytme med de arbejdsopgaver, han skal udføre. Peters beskrivelse af, hvordan han griber arbejdsopgaverne an leder tanker hen på Sennetts beskrivelse af Diderots musikmetaforer, hvor i rutinepræget arbejde

bliver sammenlignet med klassiske musikere, der bruger lang tid på at øve sig på et stykke musik for at finde rytmen (Sennett, 1999).

Både Peter og Sara lægger stor vægt på behovet for forudsigelighed og simple opgaver i deres arbejdsdag. Det, at de ved, hvad de skal, giver dem stabilitet og struktur, og er en hjælp til at lykkes. Peters arbejde foregår i et mindre team, så det er de samme mennesker, han går sammen med hver dag. Peter fortæller, at han godt kan lide sine arbejdsopgaver, men han ville ikke bryde sig om dem, hvis han skulle gå alene hele dagen. Det, at hver arbejdsdag foregår med det samme team, har stor betydning for Peter.

Martin arbejder i en butik og varetager primært opgaver vedrørende oprydning, vareopfyldning og rengøring. Martin fortæller, at der ind i mellem er lidt tomrum i løbet af arbejdsdagen, hvor han ikke ved, hvad han skal. Her bliver Martin nogen gange sendt ned i kælderen, for at rydde op i butikkens varelager. Martin bryder sig bestemt ikke om at komme i kælderen, da han føler sig afskåret fra sine kollegaer, når han går rundt alene dernede. De arbejdsopgaver Martin varetager i kælderen er de samme, som han varetager i butikken, men i butikken er han omgivet af sine kollegaer, og det foretrækker Martin frem for det isolerede opgaver i kælderen.

Richard Sennett beskriver, at rutinepræget arbejde uden social interaktion kan give følelsen af isolation, for den der udfører det (Sennett, 1999). Derfor giver det også særlig god mening, når informanterne fortæller, at de sætter pris på at udføre deres arbejdsopgaver sammen med deres kollegaer. Mette fortæller, at hun på sit tidligere arbejde i en dagligvarebutik, ofte stod for kassebetjening. Hun fortæller, at hun til tider følte sig ensom, fordi hun ikke så sine kollegaer i løbet af arbejdsdagen, og kollegaerne kom heller ikke til hjælp, når hun bad om det. Værdien af sociale relationer på arbejdspladsen har stor betydning for projektets informanter. Gode og trygge relationer til kollegaer, kan være med til at kompensere for de rutineprægede arbejdsopgaver, der ellers godt kunne gå hen og blive for ensformige med tiden.

Richard Sennett beskriver også, at det rutineprægede arbejde i samarbejde med faste kollegaer kan bidrage til oplevelsen af stabilitet (Sennett, 1999). Informanten Peter fortæller, at han som en del af sine psykiske udfordringer godt kan opleve en form for indre kaos. At have faste arbejdsopgaver med et fast team og en forudsigelig arbejdsdag kan ifølge Sennett bidrage til stabilitet (Sennett, 1999), som en kontrast til det kaos Peter oplever indeni, hvilket kan forklare, hvorfor Peter sætter pris på denne type arbejde. Sennett beskriver, hvordan mennesket *"ved at beherske rutine og dens rytme kunne opnå både herredømme over den ydre verden og fred i sindet"* (Sennett, 1999, s. 34)

Informanterne fortæller alle om, hvordan deres arbejde er med til at give indhold i dagligdagen, og giver dem noget at stå op til, hvilket ligeledes kan tolkes som, at de ønsker den stabilitet og struktur, som det rutineprægede og forudsigelige arbejde ifølge Sennett kan give dem.

I det svenske studie af Gustafsson, Peralta & Danermark (2018) beskrives, hvordan medarbejdere med begrænset arbejdsevne oplever deres arbejdsforhold, og hvilken indflydelse dette har på oplevelsen af social inklusion. Medarbejderne i undersøgelsen fortæller, at oplevelsen af at føle sig som en værdsat og inkluderet medarbejder handler om sammenhængen mellem arbejdsopgaver og den ansattes kompetencer. Medarbejderne fortæller, at når de føler, der er overensstemmelse mellem deres kompetencer og deres arbejdsopgaver, så oplever de at der er brug for dem, og at de bliver værdsat, hvilket også fremmer det sociale tilhørsforhold til arbejdspladsen. Desværre oplever flere af studiet deltagere, at deres arbejdsopgaver er for basale og ikke giver dem mulighed for at gøre brug af deres kompetencer, hvilket giver medarbejderne følelsen af, at ledelse og kollegaer har manglende tiltro til dem, hvilket mindsker oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018).

Informanterne i dette projekt er alle ansatte til at varetage simple og praktiske arbejdsopgaver. Alligevel oplever de, at deres arbejdsopgaver stemmer overens med deres kompetencer, og ingen af informanterne taler om manglende tiltro fra kollegaer eller ledelse, som det svenske studie beskriver. Informanterne oplever derimod, at deres kompetencer stemmer overens med deres arbejdsopgaver, og flere af dem italesætter også, at de føler sig værdsat, og at der er brug for dem, som beskrevet i tema 1. Samlet set har dette en positiv indvirkning på informanternes oplevelse af inklusion.

Martin fortæller dog, at han ind i mellem synes, hans arbejdsopgaver godt kan være lidt kedelige, og han savner nye udfordringer. Martin er den af informanterne, der har været længst tid på sin arbejdsplads, hvilket også kan have betydning for, at han gerne vil ud og prøve kræfter med et nyt arbejde. Martin oplever ikke, at de trivielle arbejdsopgaver bliver kompenseret af gode sociale relationer på arbejdspladsen, og derfor er er Martin nu klar til at komme videre.

Ønsket om at blive udfordret og muligheden for jobudvikling.

Som en kontrast til rutineprægede arbejde, beskriver Sennett, at det moderne arbejdsmarked er foranderligt og sætter krav til, at medarbejderne skal være fleksible og omstillingsparate (Sennett, 1999). Medarbejderne ansættes ofte kortevarende stillinger, og når den ene stilling ophører må

medarbejderen omstille sig til den næste ansættelse. Selvom informanterne i dette projekt fortæller, at de sætter pris på det rutineprægede og forudsigelige arbejde, taler de også om ønsket om nye udfordringer og om at ville udvikle sig.

Peter, der er ansat i en stor virksomhed med mange funktioner håber på, at han med tiden kan udvikle sin ansættelse, men lige nu er han godt tilfreds, der hvor han er. Han oplever, at han har en god relation til den person, der er hans primære kontaktperson på arbejdspladsen, og han føler sig tryk ved på et tidspunkt at kunne tage en snak med denne person om mulighed for jobudvikling. Da Peter bliver spurgt, om han forventer stadig at være på samme arbejdsplads, hvis han tænker 5 eller 10 år frem i tiden, svarer Peter, at det må tiden vise, men han mener, der er en god sandsynlighed for det. Peter har tiltro til hans muligheder for udvikling på hans arbejdsplads, hvilket gør, at han har lyst til at fortsætte der. Men Peters behov for forudsigelighed og faste arbejdsopgaver kan potentielt sætte begrænsninger for Peters ønsker til jobudvikling, da han formentlig vil have svært ved at leve op til de krav om at være fleksibel og omstillingsparat, som det moderne arbejdsmarked ifølge Sennett kræver (Sennett, 1999).

Mette er glad for sin nuværende arbejdsplads, og kan godt forestille sig, at det er et sted, hun kan være ansat mange år fremover. Mette har tidligere været på en lignende arbejdsplads, og hun har derfor et godt kendskab til arbejdsopgaverne og dagligdagen. Mette fortæller under interviewet, at hun godt kan lide at lære nyt, selvom hun grundet sine udfordringer godt kan have brug for lidt længere tid til at lære end andre mennesker. Mette fortæller, at der internt i butikskæden er nogle onlinekurser, man kan deltage i, og dette kunne Mette også godt tænke sig at prøve. Men da Mette er ansat i butikken på nedsat tid, mener ledelsen, at det vil tage for meget af hendes arbejdsdag, hvis hun skal bruge tiden på kurser, og derfor har Mette fået at vide, at hun kan deltage i kurserne i sin selvbetalte frokostpause, såfremt hun ønsker dette. Mette vil dog gerne prioritere, at bruge sin pause til reelt at holde pause, og derfor bliver kurserne ikke til noget i denne omgang, men Mette håber, at hun på et senere tidspunkt kan komme afsted på nogle kurser, da hun ønsker at dygtiggøre og udvikle sig.

Et indisk studie fra 2014 fastslår, at mennesker med begrænset arbejdsevne grundet forskellige handicap ikke har de samme muligheder for karriereudvikling som øvrige medarbejdere uden handicap (Kulkarni & Gopakumar, 2014). Alligevel er der nogle mennesker i denne målgruppe, der formår at have succes med jobudvikling og karrieremål. Dette skyldes ifølge studiet disse menneskers evne til at fastholde et positivt mindset og en særlig vedholdenhed, der hjælper til at

holde fokus på arbejdsopgaverne i stedet for at bekymre sig om andres opfattelse af dem. Derudover finder studiet, at de ansatte med handicap, der bidrager aktivt for at modbevise fordomme og stereotypopfattelser omkring, hvad mennesker med handicap er i stand til, også har større muligheder for jobudvikling og at opnå karrieremål. Studie konkluderer dog også, at ansatte med begrænset arbejdsevne grundet forskellige handicap ikke nødvendigvis har de samme ønsker om jobudvikling og karrieremål, som mennesker uden handicap. Respondenterne i studiet fortæller i højere grad om personlige mål, som f.eks. at passe ind på en arbejdsplads og at skabe bedre muligheder for mennesker med handicap på arbejdspladserne, hvilket også kan komme andre mennesker til gavn (Kulkarni & Gopakumar, 2014).

Vigtigheden af den personlige udvikling, kan også tolkes i Sennetts teori om det fleksible menneske, da Sennett mener, at det foranderlige og fleksible arbejdsmarked har tendens til at undervurdere betydningen af de menneskelige perspektiver, så som meningsfulde relationer og personlig udvikling (Sennett, 1999).

Selv om informanterne i dette projekt snakker om ønsker om udvikling og nye udfordringer, skal dette ikke nødvendigvis sammenlignes med de ønsker om jobudvikling, som mennesker uden begrænset arbejdsevne har. Den udvikling informanterne søger igennem deres arbejde, kan lige så vel være af personlig karakter, og ønsket om at høre til. Martin, der lige nu er aktiv jobsøgende, fortæller om afsavnet til det sociale sammenhold, han har haft på tidligere arbejdspladser, og dette er en del af begrundelsen for, at han nu søger nyt job. Martin har været ansat på sin nuværende arbejdsplads i tre år, og han fortæller under sit interview, at der har været stor udskiftning af i personalegruppen i alle de tre år, han har været ansat. Dette tyder på, at der på Martins arbejdsplads er mange kortevarende ansættelser, hvilket Sennett omtaler som kendetegnende for det moderne arbejdsmarked. Den store udskiftning af kollegaer kan ifølge Sennett betyde, at relationerne kollegaerne imellem er ustabile og uden følelsen af fælles ansvar på hinanden (Sennett, 1999). Dette bidrager til forståelse af, hvorfor Martin gerne vil finde sig et nyt arbejde, da han ikke oplever den stabilitet og følelse af at høre til, som Martin ønsker

Et andet udsagn, der kan bekræfte ønsket om personlig udvikling kommer fra Peter. Han fortæller, at han for en del år tilbage har været ansat på et beskyttet beskæftigelsestilbud efter servicelovens §103. Her var der ansat pædagoger til at støtte de ansatte i at varetage deres arbejdsopgaver og hjælpe med kommunikation og ved eventuelle konflikter. Peter var glad for den hjælp han fik dengang i det beskyttede beskæftigelsestilbud, men fortæller også, at han i dag har fået det så meget bedre, at han ikke har brug for samme grad af støtte, og at han derfor er i stand til at varetage et

skånejob. At gå fra et beskyttet beskæftigelsestilbud til at kunne varetage et skånejob har været en stor personlig udvikling for Peter. Lige nu er han glad for at være i skånejob, hvor der aftalt skånevilkår, der tager hensyn til Peter, men hvis Peters personlige udvikling fortsætter, vil han måske en dag kunne varetage et ordinært job, og i højere grad være i stand til at imødekomme de krav, som det moderne arbejdsmarked stiller til medarbejderne.

Ifølge Richard Sennett sætter det senmoderne arbejdsmarked store krav til den enkelte medarbejders fleksibilitet og evne til at tilpasse sig ændringer (Sennett, 1999). Mange ansættelser er af midlertidig karakter, hvor man er ansat til at varetage et bestemt projekt. Når projektet afsluttes ophører ansættelsen. Korterevarende og fragmenterede ansættelser kan have betydning for den ansattes følelse af tilhørsforhold til arbejdspladsen og relationen til kollegaerne. Kravene om at medarbejdere skal være omstillingsparate og fleksible står i skærende kontrast til informanternes behov for forudsigelighed, fast skema og simple arbejdsopgaver, så derfor giver det også god mening, at informanternes ønske om jobudvikling er af mere personlig karakter. At ønsker om udvikling i højere grad handler om at passe ind på en arbejdsplads, skabe tilhørsforhold og udvikle sociale relationer til kollegaer, hvilket ikke er noget, der kommer naturligt for informanterne, der alle har fået tilkendt førtidspension i en tidlig alder, og derfor ikke som udgangspunkt anses for at være en del af arbejdsmarkedet.

Derudover er det værd at have med i overvejelserne, at alle fire informanter er ufaglærte. Ingen af dem har videregående uddannelse bag sig, og derfor er der naturligvis også en vis grænse for, hvilke muligheder de har, når de søger jobs. Informanterne fortæller også om, at det, der egentlig er vigtigt for dem, er at være en del af arbejdsmarkedet, og der bliver ikke italesat store ambitioner som svar på spørgsmålet om ønsker til jobudvikling.

I slutningen af alle fire interviews er informanterne givet mulighed for at komme med input eller stille spørgsmål, hvis der er noget, de sidder og brænder inde med. Sara bruger denne mulighed til at spørge om, hvilke muligheder man har for uddannelse, når man modtager førtidspension. Sara, der lige nu er arbejdsløs og jobsøgende, og har et helbred, der sætter begrænsninger for hende, er nysgerrig på, om uddannelse eller kurser måske kan hjælpe hende med at finde et arbejde, som hendes helbred bedre kan holde til. Dette tyder på, at Sara godt er klar over, at hun som ufaglært er begrænset i, hvilke muligheder hun har på arbejdsmarkedet, og hun er interesseret i at udvikle kompetencer, for at give sig selv bedre muligheder på arbejdsmarkedet. Jeg spørger Sara, om der er noget bestemt uddannelse, hun har i tankerne. Dette svarer hun nej til, og fortæller, at hun bare

gerne vil lære nyt og udvikle sig.

Som udgangspunkt er der ikke noget i lovgivningen, der står i vejen for, at mennesker på førtidspension uddanner sig (DUKH, 2024). Uddannelse, mens man er på førtidspension kan f.eks. være at læse enkeltfag på VUC for at sammensætte en fuld studentereksamen, kurser på AMU, samt erhvervsuddannelser eller uddannelser på universitetet eller professionshøjskoler. Kommunen kan dog, hvis de mener, at borgerens arbejdsevne er blevet forbedret gennem deltagelse i uddannelse, igangsætte en undersøgelse, for at vurdere om borgerens stadig lever op til kravene for at modtage førtidspension. Uddannelse på VUC har den fordel, at det er fleksibelt, og man selv kan vælge, hvor mange fag og hvor mange timer, man vil deltage i ad gangen. AMU-kurser er som regel af kortere varighed, og derfor også nemt at overskue for en person med begrænset arbejdsevne, hvorimod en uddannelse på et universitet eller en professionshøjskole er fuldtid, og derfor sætter store krav til den studerende. Så selvom Sara er nysgerrig på, om hun kan deltage i en form for uddannelse for at forbedre hendes muligheder på arbejdsmarkedet, og finde et job, der passer bedre til hendes helbred, så er hun begrænset i, hvad hun har af muligheder, da det for Sara ikke er realistisk at deltage i et fuldtidsstudie.

Fastholdelse og udvikling som en del af inklusion

I litteraturstudiet om inklusionskapacitet (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023) beskrives, at inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne ikke kun handler om, hvorvidt virksomhederne vælger at ansatte mennesker med begrænset arbejdsevne, men også om virksomhedernes evne til at fastholde disse medarbejdere. Ud fra informanternes udsagn, tyder meget på, at det sociale aspekt, relation til kollegaer og tilhørsforholdet til arbejdspladsen har stor betydning for informanternes lyst til at forblive på arbejdspladsen. Informanterne trives med den stabilitet og struktur, som de simple og forudsigelige arbejdsopgaver ifølge Sennett bidrager til, kombineret med det sociale fællesskab med kollegaerne (Sennett, 1999). Det er dog også værd at bemærke, at mennesker der betragtes som udsatte i forhold til arbejdsmarkedet, herunder mennesker med begrænset arbejdsevne, oftere skifter mellem ansættelse og ledighed end øvrige ansatte, hvilket også kan betyde, at denne målgruppe kan være sværere at fastholde (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023). Informanten Peter fortæller, at hans erfaring er, at når en ansat i skånejob vælger at afbryde sin ansættelse, så er det ofte forbundet med at noget ikke er gået, som det skulle, f.eks. skånehensyn, der ikke er blevet overholdt eller konflikter på arbejdspladsen. Peter fortæller, at man efter en sådan afbrudt ansættelse har brug for tid til at komme sig og restituere, inden man kaster sig ud i nyt job, da en afbrudt ansættelse kan være slidsomt for personen med begrænset arbejdsevne og opleves som et nederlag. Dette kan være

med til at forklare, hvorfor personer i skånejob har perioder med ledighed mellem deres ansættelser, som beskrevet i artiklen om inklusionskapacitet (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023).

At arbejde er for de fleste mennesker ensbetydende med, at kunne forsørge sig selv, hvilket betyder, at arbejde for mange er en nødvendighed. Men mennesker, der modtager førtidspension, er sikret økonomisk forsørgelse gennem deres pension, og derfor er de ikke nødsaget til at arbejde. Ofte får mennesker ansat i skånejob en lavere timeløn end andre (Ankestyrelsen, 2011), og lønnen må derfor forstås som ”ekstra lomme penge” mere end som forsørgelse. Ingen af informanterne nævner penge eller løn, når det fortæller om, hvad det betyder for dem at have et arbejde, men taler derimod om indhold i dagligdagen, at bidrage til samfundet og følelsen af frihed. Kun en af informanterne fortæller undervejs i interviewet om sin løn. Denne informant fortæller, at vedkommendes timeløn er på 55 kr. Ud af disse 55 kr. får arbejdsgiver løntilskud på cirka 30 kr. fra den ansattes hjemkommune. Arbejdsgiveren betaler altså kun 25 kr. i timen for at have denne person ansat, hvilket må siges at være yderst billig arbejdskraft.

Meget tyder på, at når man skal forstå jobudvikling og karrieremål for mennesker med forskellige handicap og begrænset arbejdsevne, så skal dette ses i et andet og mere personligt perspektiv end for mennesker uden begrænset arbejdsevne, og der er heller ikke noget blandt informanternes udsagn, der peger på, at de har store ambitioner og karrieremål eller ønske om høj løn, som de har planer om at indfri. Derimod bidrager stabilitet, struktur og socialt fællesskab til informanternes lyst til at forblive på deres arbejdsplads.

Delkonklusion 2

Projektets deltagere fortæller om behov for forudsigelighed, fast skema og simple arbejdsopgaver. Dette kan forstås som et ønske om faste rutiner i arbejdsdagen, der giver stabilitet og struktur for de ansatte i skånejob. Dog er det vigtigt, at det rutineprægede og forudsigelige arbejde foregår i fællesskab med kollegaer, da rutinepræget arbejde uden fællesskab med kollegaer kan give oplevelsen af isolation for den ansatte.

Informanterne fortæller ligeledes om ønske om at udvikle sig og lære nyt. Dette skal dog ses i lyset af, at mennesker med begrænset arbejdsevne ikke nødvendigvis har de samme ambitioner og ønsker til karrieremål, som mennesker uden begrænset arbejdsevne. Ønsker om udvikling i forbindelse med arbejde kan lige så vel være en personlig udvikling og ud fra ønsket om at passe ind. At informanterne har et ønske om at udvikle sig og lære nyt, kan dog også ses i deres interesse i at deltage i kurser for at forbedre deres kompetencer. Informanterne er alle ufaglærte, og dette har en

betydning for, hvilke jobs de har mulighed for at få. Her kan uddannelse være en mulighed for at udvikle sig fagligt, men det er begrænset, hvilke uddannelser man kan deltage i, når man har begrænset arbejdsevne, da mange uddannelser er fuldtid.

Tema 3

Det sidste tema handler om balancen imellem at være en del af et arbejdsfællesskab, men også være klar over, at man på grund af sine udfordringer skiller sig ud fra normen.

At skille sig ud fra normen

Goffman beskriver i sin teori om hverdagslivet rollespil (Goffman, 2014), at alle mennesker har en række roller, de spiller i deres dagligdag. De forskellige roller kan være forbundet med forskellige scener, og til hver rolle hører også en række forventninger og normer. For informanterne er arbejdspladsen en frontstage scene, hvor informanterne spiller en rolle som medarbejdere og som kollegaer, men informanterne har også andre scener, de begår sig på, blandt andet som patienter i hver deres behandlingssystem, som klienter i deres hjemkommunes afdeling for social pension, samt på deres backstage private scene. På arbejdspladsens scene er informanten ansat til at løse en række arbejdsopgaver, og i rollen som ansat ligger en række forventninger til, hvordan man skal agere, blandt andet i samarbejdet og interaktionen med kollegaerne. Mennesket vil ifølge Goffman forsøge at spille sin rolle på en måde, der passer til de forventninger andre mennesker kan have til rollen, for derved at styre det indtryk man giver af sig selv til andre. Dette kalder Goffman for indtryksstyring (Goffman, 2014).

Informanterne, der alle har fået tilkendt førtidspension, da deres arbejdsevne er begrænset på grund af psykiske og fysiske udfordringer og handicap, er godt klar over, at de med deres skånejobs ansættelser skiller sig ud fra samfundets normer og syn på den gennemsnitlige medarbejder, men det er forskelligt, hvad det er for et selvbillede, de vælger at præsentere af sig selv for andre. Mette fortæller, at hendes udfordringer primært er kognitive, og man derfor ikke kan se på hende, at hun er syg, men at hun generelt ikke har noget imod at fortælle om sine udfordringer til kollegaer. Men Mette har en række dårlige erfaringer med fra sin tidligere arbejdsplads, hvor netop hendes udfordringer ikke blev anerkendt af arbejdspladsens ledelse. Mette fortæller:

"Jeg har slet ikke nævnt noget om, hvordan det har været på min tidlige arbejdsplads. Fordi jeg ved, man kan blive spurgt ind til, hvorfor har du stoppet og sådan, men jeg er ikke blevet spurgt. Og så har jeg bare valgt at lade det være lidt neutralt, så de ikke føler, at jeg slæber en masse

skidt med fra et andet sted, der kan gøre, at de kan sætte spørgsmålstegn med min troværdighed og min indsats.”

Mette, der kun har været på sin nuværende arbejdsplads i tre måneder, vælger i sin måde at spille sin rolle, at de dårlige erfaringer tidligere arbejdsplads skal holdes skjult, da hun er bange for, at det kan have betydning for, hvordan ledelse og kollegaer på arbejdspladsen oplever hende. Mette har altså truffet en aktiv beslutning om, at hun vil kontrollere de indtryk, hun giver af sig selv til sine kollegaer ved, at de dårlige erfaringer fra tidligere arbejdsplads ikke skal være en del af det billede, hun giver af sig selv. Bortset fra de dårlige erfaringer er Mette dog ikke nervøs over, at skulle fortælle om hendes kognitive udfordringer, der ligger til grund for Mettes begrænsede arbejdsevne, og hun fortæller også, at folk generelt er søde og forstående omkring dette. Mette gør brug af indtryksstyring på hendes nye arbejdsplads, da hun efter eget udsagn ønsker at starte på en frisk og at de negative oplevelser fra tidligere ikke skal have plads i hendes nye arbejde.

Sara derimod oplever, at det er svært at fortælle sine kollegaer om hendes udfordringer. Saras udfordringer er primært fysiske. Man kan ikke se på hende hun er syg, og hendes sygdom blusser op i perioder, hvor hun får det rigtig dårligt. Goffman beskriver, hvordan man i det indtryk man giver af sig selv til andre, både kan *give* og *afgive* indtryk (Goffman, 2014). At *give* indtryk er det verbale, det man vælger at sige, mens at *afgive* indtryk handler om alt det nonverbale, som f.eks. udseende, kropssprog og mimik. De verbale indtryk man *giver* til andre, er man i stand til selv at styre, mens de nonverbale indtryk man *afgiver* i højere grad er ude af ens kontrol. Når Sara fortæller, at andre ikke kan se, at hun er syg, må dette være de nonverbale indtryk Sara *afgiver* til andre, der får andre til at opfatte hende som rask. Sara gør også brug af den verbale indtryksstyring, da hun helst ikke vil fortælle kollegaer om sin sygdom, da hun oplever, at det kan være svært for andre at forstå. Hun fortæller, at *”det er ikke alle, der accepterer, hvordan man har det”*. Sara har tidligere forsøgt at inddrage sygdommen i hendes måde at udspille sin rolle på, men hun har oplevet negativ respons på dette. Som Sara selv fortæller, så ser hun ikke syg ud. Det indtryk hun *afgiver* til andre signalerer at hun er rask, og derfor kan det være overraskende for andre at få at vide, hvor syg hun egentlig er. Når Sara fortæller til andre, at hun er syg, så er der ikke overensstemmelse, mellem det indtryk hun *giver* og det indtryk hun *afgiver*, og derfor kan det være svært for andre at forstå. Derfor er hun i dag mere forsigtig med at fortælle andre om sin sygdom og undlader det helst, da hun frygter den negative respons, hun potentielt kan blive mødt med. Sara fortæller også, at hvis hun har haft en hård dag på arbejdet, på grund af sygdommen, så taler hun først om det, når hun er hjemme sammen med sin mand. Sara har erfaret, at når hun spiller sin frontstage rolle som ansat, så

skal sygdommen helst ikke være en del af det billede, hun viser af sig selv til andre. Snak om sygdom hører for Sara til på backstage scenen, hvor Sara er hjemme sammen med sin mand.

I det Canadiske studie af Corbière et al. (2014) beskrives 'Disclosure' problematikken, som de overvejelser den ansatte med begrænset arbejdsevne gør sig omkring, hvad de ønsker at fortælle eller ikke fortælle til andre om deres udfordringer. Undersøgelsen er lavet blandt 124 deltagere, der alle kæmper med psykisk sygdom. Cirka to tredjedele af deltagerne ønsker ikke at fortælle om deres udfordringer til kollegaer af frygt for at blive mødt med fordomme eller stigmatisering (Corbière, et al., 2014). Særligt hvis der er tale om mindre udfordringer, vælger deltagerne at holde det skjult, selvom mindre udfordringer ofte kan være lettere for arbejdspladsen at afhjælpe. Den tredjedel af deltagerne, der valgte at være mere åbne omkring deres psykiske sygdom, modtog i højere grad støtte fra kollegaer og tilpasninger i arbejdet, som de havde behov for. Studiet konkluderer, at støtte fra kollegaer og ledelse har stor betydning for mennesker med begrænset arbejdsevne. Støtte fra kollegaer så vel som ledelse kan have afgørende betydning for den ansattes muligheder for at forblive på arbejdspladsen (Corbière, et al., 2014). Men det kan selvsagt være vanskeligt for kollegaer på arbejdspladsen at yde støtte til en medarbejder med specifikke udfordringer, hvis kollegaerne ikke ved, hvad disse udfordringer handler om.

Mette og Sara træffer forskellige valg om, hvad de ønsker at fortælle til kollegaer, og disse valg træffer de ud fra egne erfaringer. De er opmærksomme på, hvordan de præsenterer sig selv for andre, og ønsker at styre det indtryk andre får af dem.

Peter gør sig også mange overvejelser omkring, hvordan han vælger at spille sine roller på de forskellige scener, og hvad han vælger at fortælle om sig selv til andre. Peter fortæller under interviewet om sin rolle på arbejdspladsen så vel som om sin rolle i behandlingssystemet. Peter ønsker helst ikke at fortælle sine kollegaer om sin psykiske sygdom. Dette valg har han truffet af to grunde. For det første vil Peter helst kun snakke om sygdom med sin behandler, og for det andet oplever han, at der generelt mangler viden i samfundet omkring psykisk sygdom. Peter fortæller

"Jeg siger nogen gange, at hvis man opsøger psykiatri så får man mere psykiatri. [...] Så på den måde tror jeg, det kan være godt at forsøge og vende noget aktivitet, nogle timer, noget energi ud mod det almindelige samfund [...] hvis man søger ind der, hvor der er en mindre... hvor det i hvert fald ikke er sygdom man har tilfælles, så forbedrer man sig selv lidt psykisk ved at være sammen med andre mennesker, hvor man egentlig bare er en del af det almindelige samfund på en eller anden måde."

Peters valg, om ikke at fortælle om sin psykiske sygdom til sine kollegaer, handler om, at Peter har erfaring med, at det han giver fokus, også er det, der får lov at fylde. Han vælger derfor at holde sin rolle som ansat på arbejdspladsen klart adskilt fra sin rolle som patient i behandlingspsykiatrien. Peter ønsker, at rette fokus mod det almindelige samfund, og i dette tilfælde arbejdspladsen, hvor man er fælles om arbejdsopgaverne, frem for sygdommen. Dette er for Peter et forsøg på at kontrollere, hvor meget sygdommen skal fylde i hans liv. Peters bevidste måde at udspille sine roller på bliver en form for mestringsstrategi for ham. Derudover mener Peter, at der generelt mangler viden blandt mennesker ude i samfundet om, hvordan det er at leve med psykisk sygdom. Peter mener, at andre menneskers fordomme handler om uvidenhed, og da han selv kan have svært ved at fortælle og forklare, hvad hans sygdom går ud på, er han bange for, at han ved at fortælle om det til andre kan skabe mere forvirring. Derfor er det mere trygt og sikkert for Peter at holde sine roller adskilt. Goffman beskriver bestemte karaktertræk, der kan hjælpe mennesket med at optræde sikkert i interaktion med andre, herunder *Disciplin* og *Varsomhed* (Goffman, 2014). Peters kontrol med at holde hans roller adskilt samt hans påpasselighed med at fortælle om sin sygdom til andre, kan forstås ud fra Goffmans begreber *Disciplin* og *Varsomhed*, og kan hjælpe Peter i at færdes sikkert og trygt i sine forskellige roller og scener. Peter *afgiver* ingen non-verbale signaler, der kan give andre indtrykket af, at han er syg. Dette giver Peter muligheden for at holde sin sygdom skjult på arbejdspladsen, ved at være påpasselig med, hvilke indtryk han giver, gennem hvad han vælger at fortælle. Når Peter vælger ikke at fortælle om sin sygdom, sørger han for, at der er overensstemmelse mellem, de indtryk han *giver* og de indtryk han *afgiver*.

Undervejs i interviewet omtaler Sara flere gange sit arbejde som et flexjob. Første gang hun nævner flexjob, retter jeg hende, og minder hende om, at det er et skånejob, men Sara bruger senere igen betegnelsen flexjob. Måske er det ikke noget, der har den store betydning for Sara, om hendes arbejde er et flexjob eller skånejob. Jeg oplever ofte, at mange mennesker ikke helt har styr på forskellen mellem disse to. Efterfølgende kommer jeg til at tænke på, at dette måske er et bevidst valg for Sara, at omtale hendes arbejde som et flexjob. Ved skånejob er man tilkendt førtidspension og ansat med specifikke skånehensyn, mens at være ansat i flexjob er en mulighed for mennesker med nedsat arbejdsevne, til at blive ansat på nedsat tid, hvor kommunen kompenserer økonomisk, for den tid man ikke kan arbejde. På mit 2. semester af Kandidat i Socialt Arbejde på Aalborg Universitet, skrev jeg projekt om, hvordan mennesker på førtidspension oplever sig selv, som en del af samfundet (Jakobsen D. F., 2024). Her fortalte informanterne, at de oplever sig selv som andenrangsborgere, nederst i hierarkiet, og at de helst ikke vil fortælle andre mennesker, at de er på

førtidspension, da de ofte møder fordomme. Saras valg af ordet flexjob frem for skånejob, kan potentielt være en måde at holde skjult for andre, at hun modtager førtidspension, for at undgå de fordomme, der kan høre dertil.

Goffman fortæller, at når mennesket bruger indtryksstyring til at spille sin rolle, kan der ind i mellem være skadelig information, som individet må forsøge at skjule, da det ellers kan ødelægge eller så tvivl om det indtryk som individet giver af sig selv til andre (Goffman, 2014). At være tilkendt førtidspension kan være en skadelig information, som informanterne kan forsøge at holde skjult, når de spiller deres rolle som ansatte på deres arbejdsplads. At få tilkendt førtidspension sker kun, når alle andre muligheder for udvikling af arbejdsevne er udtømte (Amby, Schaldemose, & Christensen, 2019), og på den måde bliver borgeren vurderet til ikke at være i stand til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Dette kan ses som en information, der potentielt kan så tvivl om den ansatte som en del af arbejdspladsen. Det er på sin vis en lidt spøjs kontrast, at man er så syg eller udfordret, at man ikke kan arbejde, og derfor tilkendes førtidspension, at man så alligevel kan arbejde. Men lovgivningen giver mennesker på førtidspension rettigheden til at være en del af arbejdsmarkedet i f.eks. et skånejob. Måske er Saras brug af ordet flexjob et bevidst valg, for at undgå at dele skadelig information, der kan så tvivl om hendes rolle som ansat, men det kan lige så vel være en fortalelse fra Saras side.

Goffman beskriver, hvordan mennesket gennem interaktion med andre og ved at spille sine roller, definerer sin egen identitet (Goffman, 2014). Når informanterne fortæller om, hvorfor det er vigtigt for dem at have et arbejde, kan dette også tolkes som, at rollen som ansat er vigtig for dem, og at de gerne vil have at denne rolle er med til at definere deres identitet, så de kan se sig selv som mere end bare mennesker på førtidspension.

At være en del af et arbejdsfællesskab

Under tema 1 belyses vigtigheden af at opleve anerkendelse for det man kan, og det man bidrager med til arbejdspladsen. Denne form for anerkendelse hører til i den solidariske sfære, hvor individet kan opnå anerkendelse gennem deltagelse i fællesskaber, som f.eks. en arbejdsplads (Honneth, 2006). I den solidariske sfære kan individet blive anerkendt for sit engagement og positive bidrag til opretholdelsen af fællesskabet. Men anerkendelse i den solidariske sfære rummer også individet som unikt og særegent (Honneth, 2006). At blive anerkendt i et solidarisk fællesskab handler ikke nødvendigvis om at passe ind og at ligne alle andre i fællesskabet. Honneth mener, at anerkendelse i den solidariske sfære finder sted, når mennesket bliver anerkendt som det unikke individ,

vedkommende er (Honneth, 2006).

Informanterne fortæller alle om vigtigheden af socialt samvær med kollegaer og at føle sig som en del af et fællesskab på arbejdspladsen. Martin fortæller, at det for ham er en vigtig del af arbejdsfællesskabet, at man *"løfter opgaven i flok"*, som han kalder det. At man byder ind og tilbyder hjælp til sine kollegaer. Mette fortæller også, at hun oplever en god energi i arbejdsfællesskabet på hendes nye arbejdsplads, og at alle har en vigtig funktion i at få dagligdagen i butikken til at fungere. For Mette og Martin er centrum i arbejdsfællesskabet arbejdsopgaverne, og for at fællesskabet skal fungere, kræver det, at alle byder ind og bidrager til at opgaven løftes i flok, så dagligdagen i butikken fungerer. Mette og Martin opnår anerkendelse ved at bidrage til udførelsen af de daglige arbejdsopgaver, og gennem samarbejde med kollegaer. Anerkendelse gennem det solidariske arbejdsfællesskab kan finde sted, når hver person får lov at bidrage til fællesskabet med deres unikke kompetencer, og herigennem finder værdsættelsen sted (Honneth, 2006).

Mette er meget bevidst om sit eget bidrag til arbejdsfællesskabet. Hun forsøger gerne at huske at rose sine kollegaer, da hun mener, at alle mennesker har brug for at få ros. Og som hun også fortæller, så kan alle have en dårlig dag, og hun vil gerne støtte sine kollegaer, når de har det svært, lige så vel som hun ønsker støtte fra dem. For Mette er dette en hel grundlæggende del af et godt arbejdsfællesskab, og det ønsker hun selv at bidrage til. Selvom Mette selv har behov for anerkendelse, så er hun også opmærksom på, at anerkendelse i den solidariske sfære er gensidig, og hun har derfor en lige så vigtig rolle i at give anerkendelse til sine kollegaer.

Informanterne bliver spurgt ind til, om de ses med deres kollegaer uden for arbejdspladsen, og her fortæller tre af informanterne, om deltagelse i sociale arrangementer, som f.eks. julefrokost eller sommerfester, som en vigtig del af at skabe et godt arbejdsfællesskab. At mødes udenfor arbejdspladsen til sociale arrangementer, giver mulighed for at lære sine kollegaer bedre at kende i en anden setting, og måske endda blive klogere på hinandens unikhed. Informanterne fortæller, at oplevelser med kollegaer uden for arbejdspladsen bidrager til sammenhold i arbejdsfællesskabet, der kan have en positiv betydning for den gensidige anerkendelse i det solidariske fællesskab.

Mette fortæller, at på hendes tidligere arbejdsplads var der ikke nogen sociale sammenkomster uden for arbejdspladsen. Mettes chef lovede flere gange middage til personalet som tak for hjælpen i særlig travle perioder, men middagene kom aldrig. Og når Mette spurgte sin chef om dette, var svaret, at chefen var i gang med at planlægge. Middagene blev aldrig til noget, selvom Mette var

ansat i virksomheden i seks år. Mette oplevede i perioder at føle sig ensom og isoleret fra kollegaerne på den tidligere arbejdsplads, og derfor ærgrer hun sig også over, at middagene fra chefen aldrig blev til noget, da det ifølge Mette kunne have været en oplagt mulighed for at styrke kendskabet til kollegaer og derigennem arbejdsfællesskabet.

Et svensk studie har undersøgt, hvad der er vigtigt for, at mennesker med begrænset arbejdsevne føler sig inkluderet på deres arbejdsplads, og her fremhæves to elementer som afgørende for oplevelsen af social inklusion på arbejdspladsen; følelsen af at være værdsat som medarbejder samt oplevelsen af socialt tilhørsforhold til sin arbejdsplads (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018). Under begge disse elementer spiller forholdet til ledelse og kollegaer en vigtig rolle. For at den ansatte med begrænset arbejdsevne kan føle sig inkluderet, kræver det ifølge studiet, at de bliver accepteret for dem de er, herunder også deres udfordringer. Ligeledes er der behov for åbenhed og plads til at kunne tale om ens begrænsninger. Studiet konkluderer, at godt kollegaskab er afgørende, og at medarbejdere, der oplever gensidig støtte kollegaerne imellem, i højere grad føler sig inkluderede (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018). Når anerkendelsen i det solidariske fællesskab er gensidig på arbejdspladsen, har det derfor også en positiv indvirkning på tilhørsforholdet til arbejdspladsen, og på oplevelsen af inklusion. I samme dur lyder det i artiklen fra Shore et. al. (2015), at samhørighed med kollegaer og socialt tilhørsforhold til arbejdspladsen er af afgørende betydning for oplevelsen af inklusion for mennesker med begrænset arbejdsevne (Shore, et al., 2011).

Viden fra det svenske studie, samt Axel Honneths teori om anerkendelse i den solidariske sfære, giver en forståelse af, hvorfor et godt og støttende arbejdsfællesskab er så vigtigt, også for dette projekts informanter. Men det svenske studie viser også, at åbenhed omkring ens udfordringer kan bidrage positivt til det støttende arbejdsfællesskab, lige så vel som Honneth beskriver, at den gensidige anerkendelse i den solidariske sfære også bygger på det enkelte menneskes unikhed.

At skille sig ud eller forsøge at passe ind

Informanterne fortæller om deres overvejelser omkring, hvad de vælger at fortælle om sig selv til andre. De står i et dilemma omkring, hvad og hvor meget de skal dele om dem selv til deres kollegaer. Ledelsen på deres arbejdsplads er godt klar over, at de modtager førtidspension, da ledelsen netop har ansat dem i skånejob med løntilskud, som kun er en mulighed for mennesker på førtidspension. Hvad man vælger at fortælle om sig selv kan naturligvis også udlægges på mange måder, og at man ønsker at være åben om sine udfordringer, behøver ikke betyde, at man deler hele

sin sygdomshistorik.

To af informanterne forsøger at være åbne omkring at fortælle deres kollegaer om deres udfordringer, men de to andre informanter helst ikke vil fortælle om deres udfordringer til kollegaer. Ifølge Goffman handler ens præsentation af sig selv i mødet med andre om indtryksstyring, hvor mennesket forsøger at præsentere sig selv på en måde, så det indtryk andre får af personen lever op til samfundets normer og forventninger (Goffman, 2014). At vælge ikke at fortælle om sine udfordringer kan tolkes som et forsøg på at passe ind og undgå at blive mødt med fordomme og stigmatisering (Corbière, et al., 2014). Der kan dog være store fordele ved at forsøge at være åben omkring sine udfordringer overfor sine kollegaer, da de mennesker, der vælger at være åbne omkring deres udfordringer, også i højere grad får den støtte og de tilpasninger i dagligdagen, som de har brug for (Corbière, et al., 2014).

Informanterne tillægger det stort værdi at være en del af et arbejdsfællesskab, hvor man er fælles om arbejdsopgaverne og hjælper hinanden. Gensidig støtte i et arbejdsfællesskab har stor betydning for den ansattes tilhørsforhold til arbejdspladsen og til oplevelsen af social inklusion (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018). Åbenhed omkring ens udfordringer kan potentielt også blive mødt med negativ respons og fordomme, og derfor giver det også god mening, at informanterne er skeptiske omkring, hvad de fortæller om dem selv. Der kan være store fordele for ansatte med begrænset arbejdssevne ved at være åbne overfor deres kollegaer omkring deres udfordringer, men frygten for negativ respons og fordomme holder mange tilbage.

Delkonklusion 3

Under dette tema beskrives, hvordan informanterne oplever af at være en del af et arbejdsfællesskab, men også være klar over, at de skiller sig ud. Informanterne er på førtidspension på grund af sygdom og/eller udfordringer, og er ansat i skånejob med aftalte skånehensyn, hvilket adskiller sig fra den gennemsnitlige ansatte. Informanterne fortæller om deres overvejelser om, hvad de vælger at fortælle om sig selv til andre, og her kan frygten for en negativ respons spille ind. Det er ikke kun sygdom eller udfordringer informanterne vælger at holde skjult, men også dårlige erfaringer fra tidligere arbejdsplads. Der kan dog være fordele ved at fortælle om sine udfordringer til kollegaer, da dette giver bedre mulighed for støtte i dagligdagen. Derudover opnås både oplevelsen af social inklusion og anerkendelse i den solidariske sfære gennem følelsen af at blive anerkendt som et unikt individ.

Et godt arbejdsfællesskab med gensidig støtte kollegaer imellem har betydning for den ansattes

tilhørsforhold til arbejdspladsen, og i sidste ende også betydning for den ansatte med begrænset arbejdssevnes oplevelse af inklusion på arbejdspladsen.

Diskussion

Arbejdsmarkedets anerkendelse af mennesker med skånehensyn

Jeg har gennem mit speciale valgt at undersøge, hvordan mennesker i skånejob oplever inklusion på arbejdspladsen. Mit fokus på været på informanternes oplevelser ude på deres både nuværende og tidligere arbejdspladser, og jeg oplever, at informanterne har hjulpet mig med at belyse mange vigtige pointer, men jeg sidder tilbage med en følelse af, at der er noget, som jeg mangler at rette fokus på, nemlig oplevelsen af inklusion på arbejdsmarkedet for mennesker med skånehensyn. Med dette tænker jeg i et større og mere overordnet perspektiv, hvordan får mennesker på førtidspension, der gerne vil i skånejob, bedre mulighed for at være en del af arbejdsmarkedet?

Jeg har både gennem mit tidligere arbejde og gennem mit praktikforløb hos Jobbanken mødt mange mennesker på førtidspension. Min erfaring er, at disse mennesker ofte får tilkendt førtidspension efter et langt og opslidende forløb hos kommunens jobcenter, så når de endelig får tilkendt førtidspension, er dette en stor lettelse. Men efter noget tid, så begynder personen at opleve bedring og få mere overskud, og her kan tanker om ”hvad skal jeg så bruge mit liv på?” begynde at dukke op. Og det er ofte her, at ønsket om at arbejde begynder at tage form. Som tidligere nævnt er der desværre ikke meget hjælp at hente fra kommunen for mennesker på førtidspension, der gerne vil i arbejde. Der findes ingen kommunale indsatser til mennesker på førtidspension, der gerne vil arbejde, og ofte bliver opgaven med at hjælpe disse mennesker nedprioriteret af kommunen (Høgelund, Tørslev, & Weibel, 2010).

Under interviewene fortæller både Mette og Martin om at have sendt utrolig mange ansøgninger afsted, uden held. Martin nævner, at han tror, at arbejdsgiverne generelt er skeptiske omkring at ansætte mennesker i skånejob, og at denne målgruppe nemt kan blive opfattet som ustabil arbejdskraft. En del af dette handler formentlig om manglende kendskab til målgruppen. Det er vel at mærke også en utrolig bred målgruppe, der kan være svær at definere. Førtidspension kan tilkendes på mange forskellige grundlag, og der er sjældent to menneskers problemstillinger, der er ens. Så hvis arbejdsgiverne afviser mennesker, der gerne vil ansættes i skånejob, med den begrundelse, at de er for ustabile, så må det siges at være temmelig generaliserende.

Måske kan der også være fordele forbundet med at ansætte mennesker i skånejob?

Som beskrevet i problemfeltet opstår der ind i mellem politiske initiativer med formålet, at lægge pres på arbejdsgiverne og give dem incitamenter til at tage socialt ansvar. Et sådant politisk initiativ er blandt andet EU-direktivet om bæredygtighedsrapportering (Erhvervsstyrelsen, u.d.). Alle virksomheder vil fremadrettet blive pålagt at udarbejde ESG-rapporter og i forhold til mennesker med begrænset arbejdsevne er særligt S'et i ESG relevant. Virksomhederne kan nemlig skrive ind under S'et i deres ESG-rapport, hvis de har ansatte i virksomheden, der har begrænset arbejdsevne, og derfor er ansat på særlige vilkår. Dette kan udover ansatte i skånejob også være ansatte i flexjob eller ansatte med handicapkompenserende ordninger. ESG-rapporten er tiltænkt at kunne gøre virksomhedernes arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed mere synligt, og en positiv ESG-rapport kan gøre virksomheden mere konkurrencedygtig overfor andre virksomheder (Erhvervsstyrelsen, u.d.). Men der er mange måder, hvor på virksomhederne kan styrke S'et i deres ESG-rapport, f.eks. gennem arbejde med sygefravær, arbejdsmiljø og fastholdelse af medarbejdere. Virksomhederne kan derfor godt udarbejde og fremvise en positiv ESG-rapport, uden at have medarbejdere i skånejob ansat.

Så hvilke fordele kan der ellers være for virksomhederne, ved at ansætte mennesker i skånejob? I litteraturstudiet om inklusionskapacitet, beskriver en af de inkluderede artikler (Boehm & Dwetmann, 2015), at inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne kan komme hele virksomheden til gavn, både i form af bedre trivsel og samarbejde kollegaer imellem, men også i form af forbedret effektivitet og økonomisk vækst. Artiklen fremhæver blandt andet, at inklusion af medarbejdere med begrænset arbejdsevne ofte kan kræve tilpasninger, der udspringer af kreativ tænkning, og når virksomhederne giver plads til kreativ tænkning, har dette også en positiv indvirkning på udførelsen af arbejdsopgaver. Derudover beskriver Boehm & Dwetmann (2015), at inklusion af medarbejdere med begrænset arbejdsevne kræver støtte og omsorg mellem kollegaer, hvilket overordnet set bidrager til et positivt arbejdsmiljø. Således kan mennesker i skånejob, så vel som mennesker i flexjob eller andre former for handicapkompenserende ordninger, ifølge Boehm & Dwetmann (2015) komme til gavn for virksomhederne.

Derudover kan det nævnes, at timelønnen for ansatte i skånejob som regel er lavere end for øvrige ansatte, og arbejdsgiveren kan oven i købet søge om løntilskud fra kommunen. Så helt lavpraktisk kan mennesker i skånejob også være billig arbejdskraft for virksomhederne.

Der kan være flere fordele for virksomhederne ved at ansætte mennesker med begrænset arbejdsevne i f.eks. skånejob. Alligevel, så var antallet af mennesker, der modtager førtidspension og er ansatte i skånejob temmelig lavt. I 2011 var det ifølge Ankestyrelsen kun 2,2% af det samlede

antal førtidspensionister, der var i skånejob (Ankestyrelsen, 2011). Som jeg selv har erfaret i mit projektorienterede forløb, så er der Jobbanken mange medlemmer, der gerne vil ud og arbejde i f.eks. skånejob. Så det er ikke den mange villighed fra den side af, der er årsag til den lave procentsats.

Den tidligere omtalte teori af Richard Sennett om det fleksible menneske beskriver det moderne arbejdsmarked som omskifteligt og foranderligt (Sennett, 1999). Medarbejderne skal være omstillingsparate og ansættelser er ofte midlertidige. Det omskiftelige fleksible arbejdsmarked kan måske også være en årsag til, hvorfor så få mennesker på førtidspension er ansat i skånejob. Kan dette arbejdsmarked overhovedet rumme ansatte i skånejob, der har brug for forudsigelighed og faste arbejdsopgaver?

Derudover bider jeg mærke i, at der i artiklen fra Ankestyrelsen om mennesker i skånejob står, at den gennemsnitlige ansatte i skånejob er ansat på en privat arbejdsplads, da det private arbejdsmarked står for langt de fleste skånejobsansættelser (Ankestyrelsen, 2011). Regeringen kom med deres udspil i 2012 med en intention om, at flere mennesker i på førtidspension skulle i arbejde (Regeringen, 2012). Kunne man forestille sig, at der fra politisk side kunne lægges et pres på de offentlige arbejdspladser for at ansætte flere mennesker i skånejob, når nu Regeringen har en intention om, at flere mennesker på førtidspension skal i arbejde?

Det er vigtigt at understrege, at et skånejob er en ansættelse med skånehensyn. Den ansatte i skånejob forventes på ingen måde at kunne præstere det samme, som en ansat uden skånehensyn. Mange ansatte i skånejob arbejder 10-15 timer om ugen, men en skånejobsansættelse kan potentielt også være på fuldtid (Social- og Boligstyrelsen, u.d.). En skånejobsansættelse adskiller sig væsentlig fra en almindelig ansættelse, og det, at en person på førtidspension kan varetage et skånejob er på ingen måde ensbetydende med, at personen vil kunne klare et job uden skånehensyn. Under mit projektorienterede forløb på 3. semester oplevede jeg også, at mange mennesker på førtidspension har svært ved at finde ud af, hvad de må og ikke må i forhold til arbejde, mens de modtager førtidspension. Hvis det lykkes dem, at finde et arbejde, så skal kommunen ind og godkende kontrakt og ansøgning om løntilskud. Hvis en ansættelse starter med en praktikperiode, skal kommunen også oprette en kontrakt til dette.

Jeg kan godt forstå, hvis mennesker på førtidspension kan føle sig en smule forvirrede over alle de regler. De har brug for hjælp og vejledning for at kunne komme i arbejde, og dette kan de få fra kommunerne eller fra andre aktører, som f.eks. Jobbanken.

Mennesker på førtidspension har ofte meget at bidrage med til arbejdsmarkedet, om end det ikke er i samme omfang som mange andre. Under mit praktikforløb hos Jobbanken oplevede jeg selv, hvor mange der ønskede at komme ud i skånejob, for at få lov at bidrage til arbejdsmarkedet. Hvor vidt virksomhederne også er villige til at ansætte dem, er der ikke så meget eksisterende viden om, men det bliver spændende at læse mere, når Vive udkommer med resultaterne fra den undersøgelse, de lige nu er i gang med om virksomhedernes erfaring med og holdning til inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne.

Samfundets anerkendelse af mennesker på førtidspension

Ud over virksomhedernes manglende villighed og kendskab til muligheden for at ansætte mennesker i skånejob, så er det også interessant at kigge på, hvordan samfundet anskuer mennesker på førtidspension. Som tidligere nævnt, undersøgte jeg i mit 2. semester projekt, hvordan mennesker på førtidspension oplever sig selv som en del af samfundet. Her fortalte projektets informanter om en følelse af at ligge nederst i samfundets hierarki (Jakobsen D. F., 2024). De vil utrolig gerne arbejde og bidrage til samfundet, men de har måtte erkende, at sygdom og udfordringer har gjort, at dette ikke er muligt for dem. I dette specialeprojekt er informanterne nået en tand videre. De har fundet frem til en måde, hvor på de fortsat kan være en del af arbejdsmarkedet, ved at gøre brug af muligheden for at komme i skånejob.

Ingen af informanterne i dette projekt fortæller, at de føler sig som andenrangsborgere eller nederst i samfundets hierarki, men der er en vis skepsis omkring at dele med ens kollegaer, at man modtager førtidspension, hvilket indikerer, at informanterne godt er klar over, at de kan blive mødt med negativ respons eller fordomme.

Det er interessant, at der i det nordiske velfærdssamfund er en stor villighed til at bidrage med økonomiske ressourcer for at hjælpe dem, der er syge og svage (Larsen C. A., 2015). Men de, der er syge og svage, og har fået tilkendt førtidspension, vil helst ikke fortælle om det til andre, da de frygter at blive mødt med fordomme.

Danskerne har tendens til at omgås de mennesker, der ligner os selv. Vi danner venskaber og relationer i de netværk vi indgår i, og hvis man ikke har mennesker fra samfundets bundgrupper, som f.eks. mennesker på førtidspension, som en del af ens netværk, kan mediernes dækning af disse grupper have stor betydning for, hvordan vi opfatter dem (Larsen C. A., 2015). Desværre er mediernes dækning af mennesker på førtidspension utrolig ensidig. Det handler som regel om, at der er for mange unge og for mange indvandrere og kriminelle, der havner på førtidspension, og at

dette udgør en stor økonomisk byrde for samfundet. B.T. har i maj 2025 bragt en artikel med overskriften *"Alt for mange indvandrere er på førtidspension"* (Madsen, 2025). I artiklen fortæller Helsingørs borgmester, Benedikte Kiær, at et rekordstort antal ikke-vestlige indvandrere i kommunen er på førtidspension, på trods af flere års indsatser for at få flere ikke-vestlige indvandrere i arbejde. Dette giver Helsingør Kommune en 2. plads på ranglisten af kommuner med flest ikke-vestlige indvandrere på førtidspension, kun overgået af Odense.

DR bragte i september 2023 en artikel, hvori de beskriver, at antallet af unge, der får tilkendt førtidspension fortsat er stigende (Holm, 2023). I artiklen får den dårlige mentale trivsel blandt unge samt stigning af psykiske problemer skylden for, at flere unge ikke er i stand til at varetage arbejde eller uddannelse, og i stedet får tilkendt førtidspension. Efter TV2 dokumentaren "Den sorte svane" rullede over skærmen i 2024, opstod der debat omkring kriminelle rockere på offentlig forsørgelse. Efterfølgende flød diverse nyhedsmedier med historier om politikernes forargelse over rockere på førtidspension. Blandt andet bragte TV2 en artikel om, at Venstre foreslår nye regler, der gør at medlemmer af bander og rockergrupper ikke skal kunne modtage førtidspension (Zander, 2024). Dette satte gang i en debat om, hvordan vi bedst kan sikre, at velfærdsstatens økonomiske ressourcer kommer til gavn for dem, der har mest brug for det. En debat, der kan være præget af skepsis fra dem der bidrager, omkring hvorvidt dem, der modtager hjælpen nu også er berettiget til den, hvilket kan give oplevelsen af mistillid, for dem der modtager førtidspension.

De tre nævnte artikler er blot et lille udsnit af, hvordan medierne fremstiller mennesker på førtidspension. Ofte fokuserer disse artikler på forfejlet politik og den økonomiske byrde samfundet påføres ved, at så mange mennesker får tildelt førtidspension. Den offentlige debat om mennesker på førtidspension handler alt for sjældent om de ressourcer, disse mennesker trods alt også er i besiddelse af, og hvad de har at bidrage med til samfundet.

Det er da også paradoksalt, at man gerne vil og må arbejde, selvom man egentlig er blevet vurderet til at være så begrænset i sin arbejdsevne, at man får tilkendt førtidspension og ikke kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Ind i mellem hører man historier om mennesker, der har kæmpet i årevis for at få tilkendt førtidspension. Historier, hvor svært udfordrede mennesker, skal møde op i arbejdsprøvning, selvom de knap nok kan stå på deres ben.

Vi vil gerne hjælpe dem, der er syge og svage, og hvis en person er blevet tilkendt førtidspension, så er dette som regel et tegn på, at der er tale om et menneske, der er så voldsomt udfordret og begrænset, at de har brug for denne førtidspension. Men hvad sker der med samfundets billede af

den syge og svage person, hvis denne person viser sig godt at kunne arbejde i et begrænset omfang? Vil man så stadig blive anset for at være værdig til at modtage hjælp fra velfærdsstaten?

En kamp om anerkendelse

I Axel Honneths teori om anerkendelse beskrives, hvordan anerkendelse er noget, man bør kæmpe for. Den tredje anerkendelsesform handler om anerkendelse i den solidariske sfære. Weekendavisen bragte i 2006 en samtale mellem Axel Honneth og Weekendavisens journalist Frederik Stjernfelt, i anledning af at Axel Honneths hovedværk "Kamp om anerkendelse" udkom i en dansk udgave (Stjernfelt & Honneth, 2006). I samtalen kommer Honneth ind på en mere uddybende forståelse af den solidariske anerkendelse. Honneth fortæller, at den solidariske anerkendelse også skal forstås som den anerkendelse samfundet tildeler specifikke grupper. Når Honneth taler om anerkendelse, som noget man bør kæmpe for, er dette altså en kamp, der foregår for at samfundets minoritetsgrupper skal modtage den anerkendelse, de har behov for. Ofte kan de være uklart, præcis hvad det er for en anerkendelse, disse grupper kæmper for, og mindst lige så uklart, hvordan behovet for anerkendelse kan blive indfriet, og hvor anerkendelsen skal komme fra. Honneth fortæller, at han mener, at samfundets institutioner spiller en vigtig rolle i at yde anerkendelse, da der i samfundets institutioner altid er indlejret traditioner og regulativer for, hvilke grupper der tilskrives højere værdi end andre. Honneth fortæller også, at samfundets institutioner bidrager til, hvilke jobs der tilskrives hvilken værdi og prestige (Stjernfelt & Honneth, 2006). Der er så at sige en væsentlig højere prestige i at kunne sige, man arbejder som bankdirektør end som skraldemand. Projektets informanter arbejder alle inden for butiks- og servicebranchen, hvilket som regel ikke er arbejdsområder, der tilskrives en særlig høj værdi, men alligevel kan det være lettere at sige til andre, at "jeg arbejder i et supermarked" end at "jeg er på førtidspension". Kampen om anerkendelse af mennesker på førtidspension handler derfor i høj grad også om, hvad er det for en værdi samfundet tilskriver mennesker på førtidspension? Og dernæst kan vi så begynde at tale om, hvilken værdi tilskriver vi mennesker på førtidspension, der gerne vil bidrage til arbejdsmarkedet ved at være i skånejob?

For mig at se, er der helt klart en kamp om anerkendelse, som der er behov for at blive kæmpet. Derfor er det også utrolig vigtigt, at virksomheder som Jobbanken bliver ved med at arbejde for at sprede kendskabet budskabet om, at mennesker på førtidspension også har noget at bidrage med til arbejdsmarkedet.

Fysisk eller psykisk?

Litteraturstudiet nævnt i starten af projektet, inkluderer 71 forskellige artikler, der fokuserer på inklusion af mennesker med begrænset arbejdsevne (Dall, Madsen, Larsen, & Dokkedal, 2023). I litteraturstudiet nævnes også, at begrænset arbejdsevne er et bredt begreb, og at den enkeltes begrænsninger kan komme af utrolig mange forskellige sygdomme, handicap, udfordringer med mere. De tilpasninger, der er behov for, for at en virksomhed kan inkludere en medarbejder med begrænset arbejdsevne er individuelle. Skånejob er blot en type ansættelse for mennesker med begrænset arbejdsevne. Der findes mange andre muligheder og kompenserende ordninger.

Dette speciale er også udarbejdet i forlængelse af mit projektorienterede forløb på 3. semester hos Jobbanken. Jobbankens målgruppe er mennesker, der er tilkendt førtidspension, og som kæmper med psykisk sårbarhed. Jeg havde derfor troet, at jeg ved at bruge Jobbanken til at finde informanter til projektet, ville finde informanter, der primært havde psykiske udfordringer. Sådan skulle det ikke gå. Kun en af projektets informanter modtog førtidspension udelukkende på grund af psykiske udfordringer, og to af informanterne italesatte slet ikke psykiske udfordringer. Jobbanken har valgt en bred fortolkning af deres målgruppe, formentlig for at kunne imødekomme flest muligt behov. Men det betyder også, at de udfordringer, der kan være forbundet med at leve med psykisk sygdom, ikke fylder så meget i projektet, som jeg havde troet.

For der er forskel på, hvordan samfundet ser på fysisk sygdom og psykisk sygdom. Som informanten Peter fortæller, så mener han, der mangler viden om psykisk sygdom, og hvordan det er at leve med en psykiatrisk diagnose. Jeg er enig med Peter. Min erfaring, efter knap 7 års ansættelse i psykiatrien, er at der stadig i dag er fordomme og stigmatisering forbundet med psykisk sygdom, særlig med diagnoser inden for spektret af skizofreni og personlighedsforstyrrelser. Dette bekræftes i undersøgelsen fra Vive, der har undersøgt lønmodtagernes holdning til at arbejde sammen med mennesker med forskellige typer af sygdomme eller handicap (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025). 50% af de adspurgte svarer, at de er skeptiske omkring at skulle arbejde sammen med mennesker med skizofreni eller bipolar lidelse. 10% af de adspurgte svarer, at de ikke ved, hvordan de vil have det med at arbejde sammen med mennesker med skizofreni eller bipolar lidelse. Dette tyder på, at der både er fordomme og uvidenhed forbundet med disse to diagnoser. Til sammenligning svarer kun 16% at de er skeptiske omkring at skulle arbejde sammen med en person i kørestol og 32% svarer, at de er skeptiske omkring at skulle arbejde sammen med en hørehæmmet (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025). Rapporten fra Vive konkluderer også, at skepsis omkring at arbejde sammen med mennesker fra de beskrevne udsatte målgrupper, ofte hænger

sammen med manglende erfaring og kendskab til målgruppen. De lønmodtagere, der har erfaring med at arbejde sammen med borgere med begrænset arbejdsevne i f.eks. flexjob eller skånejob, er ofte mere positivt stemte over inklusion på arbejdspladsen end de øvrige ansatte (Jakobsen, Christensen, & Andersen, 2025).

Begrænsninger i fund og metode

Undersøgelsen af oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen for mennesker ansat i skånejob er lavet ved hjælp af den kvalitative metode i form af semistrukturerede interviews. Jeg har søgt efter informanter gennem Jobbanken, både gennem opslag i Jobbankens lukkede facebookgruppe og ved, at Jobbankens vejledere har sendt en mail ud til de af deres medlemmer, der er i skånejob.

Det lykkedes mig kun at få fat på fire informanter. Disse fire informanter er nogen, jeg har mødt igennem mit praktikforløb hos Jobbanken, da de har deltaget i forskellige idræts- og netværksaktiviteter i løbet af mit praktikforløb. Jeg formoder, at det, at de har mødt mig før, har givet dem trygheden til at deltage i interviewet, og dette har medvirket til, at de har sagt ja til at deltage. Jeg ville ønske, jeg havde fået flere informanter, men jeg tænker, det måske har været for overvældende, for mange af de af Jobbankens medlemmer, der er ansat i skånejob og som ikke har mødt mig før, at skulle deltage i et interview med en vidt fremmed person.

De fire informanter, der har deltaget i undersøgelsen, er vidt forskellige, hvad angår sygdomshistorik og baggrund for førtidspension. Men erhvervsmæssigt udfylder de en nogenlunde ensartet profil. Ingen af de fire har nogen videregående uddannelse, og de er alle ansatte i private virksomheder til at varetage diverse praktiske arbejdsopgaver. Alle fire er ansat under 20 timer ugentligt. På den måde lever de op til definitionen af den gennemsnitlige ansatte i skånejob ifølge Ankestyrelsens artikel (Ankestyrelsen, 2011). Der er derfor også en vis sandsynlighed for, at undersøgelsens resultater er relevante for mange andre mennesker ansat i skånejob.

Men mennesker i skånejob er også forskellige, og der er også mange ansatte i skånejob, som har en videregående kompetencegivende uddannelse, og måske også har en del erfaring med sig fra arbejdsmarkedet, inden de er blevet tilkendt førtidspension. Og hvis min undersøgelse havde inkluderet fire informanter, der alle havde videregående uddannelse, så tror jeg svarene havde set anderledes ud. Særligt svarene til de spørgsmål, der handler om hvorvidt man oplever, at ens kompetencer stemmer overens med ens arbejdsopgaver. I det svenske studie af Gustafsson, Peralta & Danermark (2018) beskrives, at oplevelsen af inklusion for mennesker med begrænset arbejdsevne hænger sammen med, hvor vidt man oplever et match arbejdsopgaver og kompetencer.

Når medarbejdere med begrænset arbejdsevne får lov at gøre brug af deres kompetencer, opleves arbejdet i højere grad meningsfuldt for dem (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018). En del af studiets informanter, fortæller dog også, at de oplever, at deres arbejdsopgaver er for basale. Dette giver dem følelsen af, at ledelse og kollegaer har manglende tiltro til dem.

I dette specialeprojekt er informanterne ufaglærte, og de oplever, at der er sammenhæng mellem deres kompetencer og deres arbejdsopgaver, men for mennesker, der har en kompetencegivende uddannelse med sig, og som gerne vil i skånejob, kræver dette, at der findes et job, hvor de kan få lov at gøre brug af deres faglige kompetencer, for at de kan føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Det må derfor antages, at projektets resultater er til dels præget af en forholdsvis lille og temmelig ensartet målgruppe.

Konklusion

Dette specialeprojekt har haft til formål at belyse oplevelsen af inklusion på arbejdspladsen for mennesker ansat i skånejob. Fire informanter har deltaget i semistrukturerede interviews, og den indsamlede empiri er herefter analyseret og inddelt i temaer.

Der er flere faktorer, der er relevante for at forstå oplevelsen af inklusion for mennesker ansat i skånejob.

Mennesker i skånejob har behov for at føle, at der er brug for dem, og at de har noget at bidrage med til en arbejdsplads og til samfundet. Selvom disse mennesker er tilkendt førtidspension, da det er vurderet, at det ikke er muligt at udvikle deres arbejdsevne, så er de stadig i besiddelse af nogle ressourcer og kompetencer, som de gerne vil gøre brug af på arbejdsmarkedet. Med en ansættelse i skånejob følger også nogle individuelle skånehensyn, og for at den ansatte kan fungere på sin arbejdsplads, er det vigtigt at disse skånehensyn bliver accepteret og overholdt. Dette kan være udfordrende, særligt når der er udskiftning af personale på arbejdspladsen. Hvis der sker udskiftning blandt ledelsen på arbejdspladsen, er det særlig vigtigt, at aftaler om medarbejderens skånehensyn bliver overleveret til den nye ledelse, da skånehensynene ellers risikerer at gå tabt, hvilket påvirker den ansattes mulighed for at fungere på sin arbejdsplads.

De ansatte i skånejob har behov for forudsigelighed og faste arbejdsopgaver. Dette er for flere beskrevet ved ansættelsen som en del af deres skånehensyn. Rutinepræget arbejde kan bidrage til oplevelsen af stabilitet og struktur for de ansatte i skånejob. Det er vigtigt, at arbejdsopgaverne foregår i fællesskab med kollegaer, da rutinepræget arbejde uden kollegialt samvær, kan give

følelsen af isolation. Informanterne har et ønske om at udvikle sig og lære nyt, f.eks. gennem deltagelse i kurser. Det kan dog være begrænset, hvor meget arbejdstid de ansatte får lov at bruge på kurser og uddannelse. Ønsker om udvikling i forbindelse med arbejde kan for mennesker i skånejob lige så vel forstås som en personlig udvikling, som en faglig udvikling. For at mennesker i skånejob kan føle sig inkluderet på deres arbejdspladser, kræver det, at de gives den forudsigelighed og faste rammer, som de har brug for, men også, at der kan være mulighed for at lære nyt og udvikle sig.

Et vigtigt element i oplevelsen af inklusion for mennesker i skånejob, er at være en del af et arbejdsfællesskab. Den ansatte i skånejob kan i denne forbindelse gøre sig nogle overvejelser omkring, hvad de vælger at fortælle om sig selv til de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Ofte kan den ansatte i skånejob være skeptisk omkring at dele med sine kollegaer, at vedkommende modtager førtidspension og hvad der ligger til grund for dette af sygdomme eller udfordringer. Den ansattes skepsis handler som regel om en frygt for at blive mødt af negativ respons eller fordomme. Et godt arbejdsfællesskab bygger på åbenhed og på gensidig støtte kollegaerne imellem. At alle bliver accepteret og anerkendt som de unikke individer de er, har betydning for de ansattes tilhørsforhold til arbejdspladsen, og til oplevelsen af inklusion for den ansatte i skånejob. Derudover er det værd at bemærke, at hvis arbejdspladsen skal kunne rumme og anerkende den ansatte med skånehensyn, så kræver det også en vis grad af åbenhed fra den ansatte selv. For at de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen, kan vise de rette hensyn, kræver det at de ved, hvilke hensyn det drejer sig om.

I litteraturstudiet om inklusionskapacitet beskrives, at der blandt de inkluderede artikler er mange forskellige sygdomme, handicap og udfordringer, og det kan derfor være svært at konkludere noget endelig omkring, hvad der skal til, for at mennesker med begrænset arbejdsevne føler sig inkluderet på arbejdspladsen, men der er alligevel mange fællestræk. Det samme gør sig gældende for dette specialeprojekt. Derudover er det vigtigt at slå fast, at oplevelsen af inklusion er individuel, og at der kan være mange elementer, der spiller ind i den enkelte ansattes oplevelse af inklusion.

Perspektivering

Undersøgelsen i dette projekt har handlet om oplevelsen af inklusion for mennesker i skånejob, og den indsamlede empiri belyser i et mikro-niveau forholdet mellem de enkelte ansatte og deres arbejdsplads. Informanterne fortæller både om gode og dårlige oplevelser fra tidligere og

nuværende arbejdspladser. Undersøgelsen bidrager med viden om, hvilke faktorer der har indvirkning på, at den ansatte kan trives på sin arbejdsplads, og mit umiddelbare indtryk er, at når først den ansatte er ude på arbejdspladsen, er det lettere i den direkte kontakt mellem ansat og leder eller ansat og kollega, at finde frem til de rette tilpasninger, der tager hensyn til den enkeltes ressourcer og begrænsninger.

I diskussionen har jeg forsøgt at løfte blikket, og rette fokus på et større perspektiv i forhold til, hvordan arbejdsmarkedet og samfundet ser på mennesker på førtidspension, og hvad de har at bidrage med. På dette område er der brug for mere viden, og derfor glæder det mig også, at Vive lige nu er i gang med en undersøgelse af virksomhedernes erfaringer med og holdninger til inklusion.

Mit håb er, at dette projekt kan gøre gavn på flere måder. Først og fremmest ved at gøre opmærksom på nogle af de forhindringer de ansatte i skånejob møder ude på arbejdspladserne. Dernæst håber jeg, at mit projekt også i en mere overordnet forstand kan skabe noget opmærksomhed på denne her glemte målgruppe af mennesker på førtidspension, der gerne vil være en del af arbejdsmarkedet.

Jeg er slet ikke i tvivl om, at hvis der skabes de rette forudsætninger, i form af de rette tilpasninger på jobbet, samt mindre uvidenhed og færre fordomme i samfundet, så kan flere mennesker komme ud i skånejob og bidrage og skabe værdi, hvilket vil komme til gavn for både samfundet, arbejdspladserne og ikke mindst dem selv.

Litteraturliste

- Ahlstrand, L., & Pihl, N. (2019). Sundheds-, social- og handicappolitik. I L. F. Eplov, L. Korsbek, L. Petersen, & M. Olander, *Psykiatrisk og psykosocial rehabilitering - en recoveryorienteret tilgang* (s. 179-192). København: Munksgaard.
- Amby, F., Schaldemose, S., & Christensen, A. B. (2019). Førtidspension fra kompensationstanke til udviklingsfokus. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 21(1), s. 29-47.
- Ankestyrelsen. (2011). *Førtidspensionister i job med løntilskud*. København K: Ankestyrelsen. Hentet fra <https://ast.dk/publikationer/fa-fortidspensionister-ansat-med-lontilskud-i-store-virksomheder>
- Bekendtgørelse af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats*. (1. marts 2024). Hentet fra Retsinformaton.dk: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/280>
- Boehm, S. A., & Dwetmann, D. J. (2015). Forging a Single-Edged Sword: Facilitating Positive Age and Disability Diversity Effects in the Workplace through Leadership, Positive Climate and HR Practices. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 41-63.
- Borger.dk. (14. februar 2025). *Førtidspension - tilkendt efter 2003*. Hentet fra <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Foertidspension-oversigt/Foertidspension-nye-regler>
- Carlsen, L. T. (2018). Forskningsetik i praksis. I S. P. Olesen, & M. Monrad, *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 253-272). København: Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, A. B. (2019). *Beskæftigelsesindsatsen - en introduktion*. København: Hans Reitzels forlag.
- Corbière, M., Lecomte, T., Lesage, A., Villotti, P., Bond, G. R., & Goldner, E. M. (2014). Work Accommodations and Natural Supports for Maintaining Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 90-98. doi:10.1037/prj0000033
- Dall, T., Madsen, M. B., Larsen, F., & Dokkedal, A. A. (2023). *Udvikling af inklusionskapacitet på arbejdsmarkedet. Et trygt arbejdsliv - nu og i fremtiden*. Aalborg Universitet.
- DUKH. (12. januar 2024). *Praksisnyt 35 - Førtidspensionisters tilbagevenden til arbejdsmarkedet*. Hentet fra Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet: <https://www.dukh.dk/Guides-og-Praksisnyt/@44/Praksisnyt-35---F%C3%B8rtidspensionisters-tilbagevenden-til-arbejdsmarkedet>
- Erhvervsstyrelsen. (u.d.). *Generelt om bæredygtighedsrapportering efter § 99 a (CSRD)*. Hentet 7. marts 2025 fra <https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-virksomheder-omfattet-af-CSRD>
- Gifford, J., & Wietrak, E. (2022). Organisational culture and climate: an evidence review. Practice summary and recommendations. *Chartered Institute of Personnel and Development*. doi:10.4324/9781003027157-12
- Goffman, E. (2014). *Hverdagslivets roller*. (S. W. Jørgensen, Ovs.) Frederiksberg: Samfundslitteratur.

- Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion - Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 26-36. doi:10.16993/sjdr.36
- Holm, C. (8.. september 2023). Et stigende antal unge får førtidspension, selvom reform skulle sætte en stopper for det. *DR.dk*. Hentet fra <https://www.dr.dk/nyheder/indland/et-stigende-antal-unge-faar-foertidspension-selvom-reform-skulle-saette-en-stopper>
- Honneth, A. (2006). *Kamp om anerkendelse - Sociale konflikters moralske perspektiv*. (A. Jørgensen, Ovs.) København: Hans Reitzels forlag.
- Høgelund, J., Tørslev, M. K., & Weibel, K. (2010). *Sygemeldte og førtidspensionister med handicap: Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentrenes indsats*. København: SFI - det nationale forskningscenter for velfærd.
- Jakobsen, D. F. (2024). Folk har forventninger. Og hvis man er førtidspensionist, uh ha, så er du ingenting. Aalborg Universitet, Kandidat i Socialt Arbejde, 2. semester projekt.
- Jakobsen, V., Christensen, M. L., & Andersen, L. Q. (2025). *Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion - Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser*. København: Vive.
- Juul, S., & Pedersen, K. B. (2012). Videnskabsteoretiske retninger og projektarbejdet. I S. Juul, & K. B. Pedersen, *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring* (s. 399-430). København: Hans Reitzels forlag.
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V. (2014). Career Management Strategies of People with Disabilities. 53(3), 445-466. doi:10.1002/hrm.21570
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview - det kvalitative interview som håndværk*. København: Hans Reitzels forlag.
- Larsen, C. A. (2015). Velfærdsstat, solidaritet og 'bundgrupperne'. I M. Harder, & M. A. Nissen, *Socialt arbejde i en foranderlig verden* (s. 163-178). København: Akademisk forlag.
- Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2019). *Handicap og beskæftigelse 2019; Viden til at understøtte, at flere mennesker med handicap kommer i beskæftigelse*. København: Vive - Viden til Velfærd, Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd.
- Madsen, A. S. (13.. maj 2025). Borgmester erkender: Alt for mange indvandrere er på førtidspension. *B.T.* Hentet fra <https://www.bt.dk/politik/borgmester-erkender-alt-for-mange-indvandrere-er-paa-foertidspension>
- Nielsen, M. H. (2019). *Optimismens politik: om skabelsen af uværdigt trængende borgere*. Frydenlund academic.
- Olesen, S. P. (2018). Problemformulering. I S. P. Olesen, & M. Monrad, *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 35-60). København: Hans Reitzels forlag.
- Petersen, K. S., Hansen, B., & Momsen, A.-M. H. (2016). *Arbejdsfastholdelse og inklusion*. København: Munksgaard.

- Petersen, K., Juliussen, F. B., & Jensen, K. (2019). Sociale indsatser. I L. F. Eplov, L. Korsbek, L. Petersen, & M. Olander, *Psykiatrisk og psykosocial rehabilitering - en recoveryorienteret tilgang* (1 udg., s. 109-118). København: Munksgaard.
- Regeringen. (2012). *En del af fællesskabet - reform af førtidspension og fleksjob*. Hentet fra https://www.regeringen.dk/media/1242/en_del_af_faellesskabet_-_reform_af_foertidspension_og_fleksjob.pdf
- Sennett, R. (1999). *Det fleksible menneske - eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. (O. L. Henriksen, Ovs.) Hovedland.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in wor groups: A review and model for future research. *Journal of management*(37), 1262-1289. doi:10.1177/0149206310385943
- Social- og Boligstyrelsen. (u.d.). *Job med løntilskud for førtidspensionister ("skånejob")*. Hentet 24. marts 2025 fra <https://www.sbst.dk/tvaergaende-omrader/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/lovgivning/de-handicapkompenserende-ordninger/job-med-loentilskud-for-foertidspensionister-1>
- Stjernfelt, F., & Honneth, A. (3. marts 2006). Kamp om anerkendelse. *Weekendavisen*.
- Virksomhedsguiden*. (u.d.). Hentet 28.. Marts 2025 fra ESG - Hvad er det og hvordan kommer du i gang?: <https://virksomhedsguiden.dk/content/temaer/baeredygtig-omstilling/ydelser/esg-hvad-er-det-og-hvordan-kommer-du-i-gang/571548b6-b1f5-428e-994f-6ffab6d8a756/>
- Zander, I. (31.. maj 2024). Hvis man er rocker, skal man ikke kunne få førtidspension, siger Venstre i nyt forslag. Hentet fra <https://nyheder.tv2.dk/politik/2024-05-30-hvis-man-er-rocker-skal-man-ikke-kunne-faa-foertidspension-siger-venstre-i-nyt-forslag>

Bilag 1 - interviewguide

Præsentation af mig og projektet	Tak fordi du har lyst til at deltage i det her interview. Som du nok godt ved, så er jeg i gang med at skrive mit speciale som en del af min uddannelse i Socialt arbejde på Aalborg Universitet i København. Mit projekt handler om Inklusion på arbejdspladsen for mennesker ansat i skånejob, og det er i den forbindelse vi to sidder her og taler sammen, fordi du har sagt ja til at deltage i et interview. Mit speciale bliver udarbejdet i forlængelse af, at har jeg været i praktik i Jobbanken i 5 måneder her i efteråret som en del af min uddannelse. Jeg har lavet en interviewguide med en række spørgsmål. Hvis der er et spørgsmål du ikke forstår eller som du måske ikke har lyst til at svare på, så skal du bare sige til. Interviewet vil blive optaget på diktafon, så jeg efterfølgende kan transskribere interviewet og bruge det i mit projekt. Er du okay med at jeg optager lyden? Alle navne på både personer og virksomheder vil blive anonymiseret i mit projekt. Når jeg har bestået min eksamen i juni, så vil både lydfil og den transskriberede tekst blive slettet. Hvis du er klar, så synes jeg bare vi skal gå i gang.
Generelle spørgsmål	Kan du starte med at fortælle mig, hvor du er ansat henne? Hvor længe har du været ansat i virksomheden? Hvor mange timer ugentligt arbejder du? Er det dit første skånejob, eller har du tidligere været ansat andre steder? Hvad kan du godt lide ved dit arbejde? Er der noget du ikke så godt kan lide ved dit arbejde? Hvad betyder det for dig at have et arbejde?
Om ansættelse og skånebehov	Da du blev ansat her, hvordan foregik det? Har du en fast kontaktperson tilknyttet på arbejdsplads? Evt. Hvordan er relationen til denne person? Kan du fortælle lidt om de skånevilkår i har aftalt for din ansættelse? (Evt. Er disse vilkår blevet revurderet undervejs)

	Hvem er disse skånevilkår aftalt med? Føler du, at de aftalte skånevilkår bliver accepteret og overholdt på arbejdspladsen?
Brug af kompetencer	Hvordan ser en typisk arbejdsdag ud for dig? Er der nogle bestemte arbejdsopgaver, som du har ansvaret for? Føler du at dit job og dine arbejdsopgaver passer til dig og dine kompetencer? Har du selv indflydelse på dine arbejdsopgaver eller er de fastsat af andre? - Er der noget, du ville ønske var anderledes?
At fortælle eller ikke fortælle (disclosure problematik)	Når man er ansat i et skånejob med løntilskud, så er man tilkendt førtidspension, fordi man af forskellige årsager ikke kan arbejde og være selvforsørgende på almindelig vis. Må jeg spørge hvilke udfordringer har ligget til grund for din tilkendelse af førtidspension? Er disse udfordringer noget, du føler dig tryk ved at fortælle om til din leder, nærmeste kontaktperson, øvrige kollegaer? Evt. Hvordan er det blevet taget imod? Hvilke overvejelser har du gjort dig om at fortælle eller ikke fortælle? Har du oplevet fordomme fra kollegaer eller ledelse? Har dine kollegaer forståelse for, at du har behov for de her skånehensyn? Hvis du ind i mellem har en dårlig dag eller dårlig periode, der kan have betydning for din arbejdsdag, har du nogen på din arbejdsplads, du kan tale med om det?
Det sociale fællesskab (sammenhæng)	De næste par spørgsmål handler om det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Kan du fortælle lidt om, hvordan du har det med dine kollegaer? Er I gode til at hjælpe hinanden på arbejdspladsen? Hvordan oplever du det? Føler du dig som en ligeværdig del af arbejdsfællesskabet? Har du tillid til dine kollegaer? Og føler du, at de har tillid til dig? Føler du dig værdsat af dine kollegaer og af ledelsen? Er der nogle af dine kollegaer du ses med uden for arbejdspladsen?
Jobudvikling og kurser (Kompetencer og autonomi)	Har du noget uddannelse bag dig, som du kan gøre brug af i din nuværende stilling? Er din stilling i dag den samme, som dengang du blev ansat?

	- Evt. nye arbejdsopgaver/ansvarsområder? Har du været på nogle kurser eller efteruddannelse, mens du har været ansat i virksomheden? Hvis du skulle prøve at tænke 5 eller 10 år frem i tiden, tror du så stadig du er ansat her?
Virksomhedernes ansvar.	Mit emne i det her specialeprojekt hedder ”Inklusion på arbejdspladsen for mennesker ansat i skånejob”. Hvis du tænker på dit nuværende arbejde, og måske også på tidligere steder du har været ansat, er der så noget du tænker, at arbejdspladsen kunne have gjort anderledes for bedre at støtte dig? I Danmark er antallet af mennesker på førtidspension, der er ansat i skånejob, meget lavt. Det er kun omkring 2-3%. Hvorfor tror du, der er så få, der er ansat i skånejobs?
Debriefing	Vi er ved at være nået igennem alle mine spørgsmål. Er der noget, du godt kunne tænke dig at spørge om eller få sagt? Så vil jeg bare sige tusind tak for din tid. Jeg slukker for diktafonen nu.
	Spørge efterfølgende, om det var okay at være med.