

## Hvad er nu det for én?

### En undersøgelse af, hvordan handicappede på arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger

Mik-Meyer, Nanna; Kolding, Rasmus; Bossen Nielsen, Charlotte

#### *Document Version*

Final published version

#### *Publication date:*

2014

#### *License*

CC BY-NC-ND

#### *Citation for published version (APA):*

Mik-Meyer, N., Kolding, R., & Bossen Nielsen, C. (2014). *Hvad er nu det for én? En undersøgelse af, hvordan handicappede på arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger*. Helene Elsass Center.

[Link to publication in CBS Research Portal](#)

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us (research.lib@cbs.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 19. Jan. 2025



# Hvad er det nu for én



En undersøgelse af, hvordan handicappede på  
arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger

**Af Nanna Mik-Meyer, Rasmus Kolding og Charlotte Bossen Nielsen**



HELENE  
ELSASS  
CENTER



LUDVIG  
OG SARA  
ELSASS  
FOND

CBS



COPENHAGEN  
BUSINESS SCHOOL  
HANDELSHØJSKOLEN



<b>Forord</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>Kapitel 1</b> . . . . . Forskning i handicap og beskæftigelse	<b>6</b>
<b>Kapitel 2</b> . . . . . Cerebral parese i Danmark og forskningsmetode	<b>12</b>
<b>Kapitel 3</b> . . . . . Når funktionsbegrænsninger bliver til handicap	<b>20</b>
<b>Kapitel 4</b> . . . . . Grænser for rummelighed og forskellighed	<b>34</b>
<b>Kapitel 5</b> . . . . . En hånd eller en stok? Den praktiske håndtering af handicap	<b>46</b>
<b>Kapitel 6</b> . . . . . Omsorg på arbejdspladsen: Forældre-barn-relationer	<b>56</b>
<b>Kapitel 7</b> . . . . . Tvivl og skepsis: Konsekvenser af handicappets synlighed	<b>68</b>
<b>Kapitel 8</b> . . . . . At håndtere det fremmedartede: Transvestitter, homoseksuelle, blondiner og indvandrere	<b>80</b>
<b>Kapitel 9</b> . . . . . At kunne joke og have ”en sund indstilling” til humor	<b>92</b>
<b>Kapitel 10</b> . . . . . Sammenfatning	<b>100</b>
<b>Litteraturliste</b> . . . . .	<b>104</b>

# Forord

Nærværende forskningsprojekt er finansieret af Ludvig og Sara Elsass Fond, der i efteråret 2012 inviterede mig til et møde med henblik på et eventuelt samarbejde. Spastikerforeningen havde rettet henvendelse til fonden for at indgå et samarbejde om et projekt, der skulle vise, hvilke forhold der gjorde sig gældende for mennesker med cerebral parese (fremover CP), der var ansat på det danske arbejdsmarked. De to parter var især interesseret i at få belyst, hvilke erfaringer ledere og kolleger havde i forhold til at arbejde sammen med medarbejdere med CP, da dette var et område, man vidste meget lidt om. Da jeg har forsket inden for både rehabiliterings- og arbejdsmarkedsområdet (fx Mik-Meyer 2004, 2009, 2010a), øjnede jeg med dette projekt en oplagt mulighed for at udvikle min forskningsinteresse i identitetsprocesser i organisatoriske sammenhænge (fx Mik-Meyer 2010b, 2011, 2013, Mik-Meyer & Obling 2012, Mik-Meyer & Villadsen 2013).

I løbet af projektperioden har jeg haft en rigtig god kontakt til fonden, der har været en både tillidsfuld og konstruktiv samarbejdspartner. Direktør for Ludvig og Sara Elsass Fond, Hans Skytte Pedersen, og direktør for Helena Elsass Center, Peder Esben Bilde, skal således begge have en stor tak for indledningsvist at have taget kontakt til mig og for at have vist projektet en så betydelig interesse, som de har. Lige fra mit første møde med Ludvig og Sara Elsass Fond i efteråret 2012 og frem til i dag har de deltaget meget engageret i projektet og dets problemstillinger.

Eftersom forskning i forhold til personer med CP på arbejdsmarkedet er sparsom både nationalt og internationalt, udviklede jeg et forholdsvist åbent forskningsdesign, der, primært ved brug af interviews, skulle undersøge, hvilke erfaringer CP-medarbejdere, og især deres ledere og kolleger, havde i forhold til henholdsvis at være ansat i en dansk virksomhed og have en medarbejder eller kollega med CP. Da det forekom urealistisk, at der ville være mere end én CP-medarbejder ansat i en virksomhed, kom designet til at inkludere 13 virksomheder, da Fonden og jeg anså det for vigtigt, at antallet af CP-medarbejdere – og dermed virksomheder – var forholdsvist stort. Da både CP-medarbejderen, dennes leder(e) og kolleger skulle interviewes, kunne jeg se frem til et ret stort datasæt. Hvis ikke jeg havde haft stor erfaring med at arbejde med store datasæt, havde jeg nok ikke kastet mig ud i en undersøgelse, hvor der skulle interviewes op mod 80 personer (interviews, der efterfølgende skulle transskriberes og bearbejdes systematisk). Min erfaring bevirkede dog, at projektets design ikke skræmte mig; tværtimod øjnede jeg en sjælden mulighed for at indsamle og analysere en stor mængde data, som jeg ville kunne arbejde videre med, også efter at undersøgelsen var afsluttet.

Et projekt, hvor der skal udføres så mange interviews som i dette tilfælde, kræver i sagens natur, at der ansættes personer, der kan hjælpe til med det store arbejde, der er i forbindelse med rekruttering, planlægning samt gennemførelse af interviews, arrangering af transskriptioner samt kodning og bearbejdning af mange hundrede siders transskriberet tekst. Jeg vil i den forbindelse derfor gerne takke projektets forskningsassistent, Rasmus Kolding, for hans systematik i forhold til at organisere dataindsamlingen, for udførelsen af mange af projektets interviews samt for at have gennemført det store kodningsarbejde, som interviewene resulterede i. Rasmus har især bidraget til kapitlerne 4, 5 og 9. Et stykke inde i projektperioden fik projektet endnu en akademisk medarbejder, Charlotte Bossen Nielsen; også hun skal have stor tak for sit grundige arbejde med analysetemaerne (projektets koder) og for sit sproglige overskud i den afsluttende fase, hvor hun tålmodigt har læst korrektur. Charlotte har især bidraget til kapitlerne 6, 7 og 8. Endelig skal projektets studentermedhjælper, Maria Thorup Buchard, også have tak for effektivt at have løst de mange forskellige opgaver – store som små – som følger med et projekt som dette. Maria har bidraget til kapitel 3. Jeg har som forskningsleder og bevillingsansvarlig deltaget aktivt i alle processer i projektet; ikke mindst i forhold til udarbejdelsen af projektets analyser, der tager afsæt i min hidtidige forskning i grænseforholdet mellem afvigelse og normalitet, kroppens betydning i interaktionen med andre, og organisationssociologi. Jeg påtager mig derfor naturligvis alene ansvaret for projektets analyser.

Projektet kunne i sagens natur ikke være blevet gennemført, hvis ikke personer med CP, deres ledere og kolleger havde indvilliget i at lade sig interviewe om deres arbejdsliv. Også de skal have en meget stor tak. En særlig tak går til de to arbejdspladser, der i en samlet periode på seks uger desuden indvilligede i at have mig på besøg på daglig basis.

Jeg vil også gerne takke Institut for Organisation, CBS; min arbejdsplads, hvor både videnskabeligt og administrativt personale har haft en vigtig rolle i forhold til at diskutere projektet med mig og ikke mindst løse de administrative opgaver, som projektet også har genereret.

København, april 2014  
*Nanna Mik-Meyer*

# Kapitel 1

## Forskning i handicap og beskæftigelse

Vi vil i dette indledningskapitel redegøre for de vigtigste forskningsområder, der har inspireret og været fundamentet for nærværende undersøgelse. Der findes en efterhånden omfattende samfundsvidenskabelig handicapforskning, herunder en række beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og organisationsstudier. Der findes imidlertid forbløffende få studier, som ser på arbejdsmarkedsforhold, når handicapgruppen er personer med CP. Vores undersøgelse trækker derfor også på studier af andre handicapgrupper i et arbejdsmarkedsperspektiv. Den internationale forskning på området er, i forhold til den danske, mere eksplicit politiseret (Bengtsson & Stigaard 2011: 37) og inkluderer dermed også flere kritiske studier. Vores studium lægger sig i forlængelse af denne mere kritiske forsknings-tradition på handicapområdet.

## Krop eller kontekst? Handicapforskning internationalt

I den internationale handicapforskning er debatten præget af to hovedpositioner, som opstiller hver sin model til at forstå handicap. På den ene side står en medicinsk handicapmodel, hvor handicap betragtes som lig med en individuel lidelse eller funktionsnedsættelse i kroppen. Ud fra denne model forklares samfundsmæssige problemstillinger primært med reference til det enkelte individs lidelser – det vil sige, at hvis en person med handicap er arbejdsløs, så vil det typisk forklares med manglende arbejdsevne (Berthoud 2008: 144). Den medicinske model er i sin rene form gået af mode inden for handicapforskningen, men dens antagelser ligger dog implicit i flere studier på området.

I modsætning til den medicinske model står den såkaldte sociale model for handicap (Oliver 2004). I den sociale model betragtes et handicap ikke som et problem, der er fast forankret i det enkelte menneske, men snarere som et resultat af samspillet mellem en funktionsnedsættelse og omgivende faktorer, særligt det fysiske og sociale miljø. Således definerer WHO handicap (disability) på følgende måde:

*Handicap er ikke kun et helbredsproblem. Det er et komplekst fænomen, der afspejler interaktionen mellem fysiske aspekter ved den enkelte persons krop og aspekter ved det samfund, han eller hun lever i. For at overvinde disse begrænsninger for mennesker med handicap kræver det, at miljømæssige og sociale barrierer fjernes (WHO 2014 – egen oversættelse).*

Et handicap opstår ifølge denne model således først, når funktionsnedsættelsen bliver en begrænsning i mødet med omverdenen; det vil sige i arbejdslivet, i hjemmet eller i andre sammenhænge. Den sociale model indfanger dermed den dagsorden, som handicappolitiske bevægelser gennem tiden har fremført; nemlig, at samfundet i højere grad må tilpasses mennesker med funktionsnedsættelse end omvendt (Barnes 2000). Introduktionen af den sociale model i handicapforskningen følger desuden en bredere trend inden for sundhedsforskning, hvor der i stigende grad sættes spørgsmålstegn ved individualistiske, medicinske modeller (Bengtsson & Stigaard 2011). For eksempel tog forskning i omsorgs- og behandlingspraksis i forhold til demens en tilsvarende drejning i 1990'erne: Fra at forskningen havde fokuseret på den enkelte ældres svækkede hjerne som årsag til demens, begyndte forskningen at fokusere på omgivelsernes indvirkning på ældre menneskers kognitive svækkelse og generelle velbefindende (Kitwood 1997). Denne drejning, hvor sundhedsforskningen tager et samfundskritisk perspektiv, har særligt præget britiske handicapstudier (Bengtsson & Stigaard 2011: 201-202).

Forskellen mellem den medicinske og den sociale handicapmodel er en forskel i analytisk fokus. Eftersom den medicinske model har individet som udgangspunkt, vil forhold, der vedrører dette (her selve funktionsnedsættelsen), ofte være det ubetingede fokuspunkt i analysen. Den sociale model fokuserer omvendt på konteksten for funktionsnedsættelsen. Inden for beskæftigelsesområdet drejer det sig fx om politikker for personer med handicap, organisationskulturer, interaktion mellem aktører i organisationer, kulturelle forhold og så videre. Den medicinske model og den sociale model er dog begge blevet kritiseret for at simplificere spørgsmålet om handicap: Den medicinske model er blevet kritiseret for at reducere handicap til et spørgsmål om fysiske, psykiske og kognitive funktioner og er således en model, der antages at negligere de sociale aspekter af det at have et handicap (Hughes & Paterson 1997). Den sociale model er omvendt blevet kritiseret for at overfokusere på konteksten og er således en model, der ikke antages at kunne forklare særlig meget om handicap som sådan (Gray 2009: 319). På trods af denne kritik har den sociale model domineret den internationale handicapforskning de seneste årtier.



International forskning har således – ud fra den sociale model – analyseret en række problematikker vedrørende handicap og beskæftigelse. En del studier fokuserer på bredere, samfundsmæssige barrierer for inklusion (Patrick 2012), som fx hvordan de manglende effekter af politiske tiltag præger dette område (Hoque & Noon 2004), hvordan efterspørgslen på fleksibel arbejdskraft påvirker arbejdstagere med handicap (Jolly 2000), hvordan deltidsarbejde kan åbne muligheder for medarbejdere med handicap (Schur 2003), eller hvordan normer om kroppen ekskluderer personer med handicap fra arbejdsstyrken på grund af deres anderledes krop (Hall & Wilton 2011). Andre studier fokuserer på diskrimination i organisationer (Robert & Harlan 2006); herunder hvordan manglende støtte kan føre til eksklusion (Naraine & Lindsay 2011) og stigmatisering (Hyde 1996) af medarbejdere med handicap, hvordan medarbejdere med handicap oftere bliver udsat for dårlig eller uhensigtsmæssig behandling (Fevre et al. 2013), og hvordan forskellige organisationskulturer kan føre til inklusion eller eksklusion af medarbejdere med handicap (Spataro 2005, Samant et al. 2009). Analyserne i denne undersøgelse bidrager til dette forskningsområde ved at stille skarpt på den anderledes krops betydning i organisationer – med særligt fokus på CP.

## Dansk handicapforskning

De seneste år har danske studier af handicap i store træk centreret sig om de danske handicappolitikker, sociale ydelser, beskæftigelse og social integration. Det er kort sagt studier, der forholder sig til velfærdssamfundet og dets udvikling (Bengtsson & Stigaard 2011: 37, Damgaard et al. 2013, Kjeldsen et al. 2013). Nedenfor følger en kort gennemgang af den vigtigste danske forskning vedrørende handicap (især cerebral parese) og beskæftigelse, men for interesserede læsere findes en mere detaljeret oversigt over dansk handicapforskning i Bengtsson & Stigaard (2011: 35-97).

En stor del af de danske studier af handicap og beskæftigelse anvender kvantitative metoder såsom surveys og registerundersøgelser til at kortlægge objektive forhold om personer med funktionsbegrænsninger. For eksempel viser data fra 2012, at 19,1% af personer med handicap i beskæftigelse var ansat på særlige vilkår (Kjeldsen et al. 2013: 92). Den dominerende ansættelsesform er fleksjob med 82,9 %; kun 3,8% er ansat i aftalebaserede skånejobs, og 1,6% er ansat i løntilskudsstillinger (førtidspensionister) (ibid.). Denne nylige undersøgelse viste også, at personer med mobilitets-, kommunikations- eller sansehandicap i højere grad benytter sig af hjælpemidler på arbejdspladsen end personer, der har psykiske lidelser (ibid.: 100). Andre studier har desuden estimeret, at 750.000 danskere mellem 16 og 64 år selv vurderer, at de har en fysisk funktionsnedsættelse (Damgaard et al. 2013: 10).

Dansk samfundsvidenskabelig forskning i cerebral parese er næsten udelukkende baseret på kvantitative metoder, og en meget stor del af denne forskning fokuserer på børn med CP og deres forældre (Bengtsson & Stigaard 2011: 51-53). Der føres i Danmark et register over stort set alle børn, der fødes med CP<sup>1</sup>, hvilket giver mulighed for at udføre omfattende registerundersøgelser på denne (lille) gruppe i samfundet. Det er således påvist, at personer med CP (født mellem 1965 og 1978 i Østdanmark) generelt har kortere uddannelse og lavere beskæftigelsesgrad end resten af befolkningen (Michelsen et al. 2005: 513) og derved også er en gruppe med markant lavere indkomst end gennemsnittet (ibid.: 515). I samme undersøgelse er det tilsvarende kortlagt, at denne gruppe borgere hyppigere bor med forældre eller i botilbud, og at langt færre bor med en samlever og/eller har

biologiske børn end gennemsnittet i befolkningen (Michelsen et al. 2006: 645-646). Vi har ikke kendskab til dansk kvalitativ forskning vedrørende voksne med CP, hvorfor nærværende forskning forhåbentlig kommer til at udgøre et bidrag til forskningen på området.

### Barrierer for inklusion

Et særligt forskningsfelt handler om de barrierer, der eksisterer for inklusion af personer med handicap i samfundet. Inden for denne forskningstradition skelner man analytisk mellem ydre og indre barrierer, det vil sige henholdsvis barrierer, der eksisterer ude i samfundet (holdninger på arbejdspladser, diskrimination, m.m.) og barrierer, som ligger hos det enkelte individ (lavt selvværd, manglende ressourcer, m.m.) (Damgaard et al. 2013: 10). Formålet er typisk at afgøre samspillet mellem indre barrierer, ydre barrierer og eksklusion. Dette forskningsområde lægger sig op ad den førømtalte sociale model for handicap, da handicappet her opfattes som relationelt og dynamisk; et produkt af samspillet mellem fysiske begrænsninger hos den enkelte og den sociale og samfundsmæssige kontekst (ibid.). Denne type forskning peger ikke overraskende på, at en del personer med funktionsnedsættelse i Danmark oplever, at de bliver mødt af barrierer i samfundet, der besværliggør deres deltagelse i daglige fællesskaber (Damgaard et al. 2013: 10).

En del danske arbejdsmarkedsstudier fokuserer på diskrimination på arbejdsmarkedet, når det drejer sig om handicappede. Disse studier viser fx, at synlige funktionsnedsættelser forårsager en større risiko for at opleve diskrimination på arbejdspladsen, under uddannelsen eller i sundhedssystemet, det vil sige i de såkaldte institutionaliserede rammer (Kjeldsen et al. 2013: 20, 123). Disse studier finder, at det oftest er fra arbejdsgivere, kolleger eller fra offentligt ansatte i sundheds- og uddannelsessystemerne, at personer med funktionsnedsættelse oplever diskrimination (ibid.: 132). Omvendt viser studier også, at kendskab til handicap og tidligere erfaringer med at arbejde sammen med en person med en funktionsnedsættelse er med til at nedbryde negative indstillinger til at arbejde med sådanne personer (Damgaard et al. 2013: 134).

Forskning i dynamikkerne omkring handicap og beskæftigelse forsøger desuden at anskueliggøre forholdet mellem beskæftigelsesgrad og andre sociale omstændigheder, fx fritids- og foreningsliv, hos personer med funktionsnedsættelse. Det fremgår fx af flere undersøgelser, at personer med funktionsnedsættelse er begrænsede i fritidslivet (Bengtson & Stigaard 2011: 45, 46). Det viser sig dog også, at mennesker med funktionsnedsættelse deltager på lige fod med personer uden funktionsnedsættelse i institutionaliserede aktiviteter og fællesskaber, såsom foreningsliv eller arbejde, men ikke "når det drejer sig om hverdagslige aktiviteter, hvor selvvalgte fællesskaber er en præmis for at være en del af aktiviteten" (Damgaard et al. 2013: 17, 75, 76). For de personer med funktionsnedsættelse, der har en høj grad af social aktivitet, er der en øget sandsynlighed for, at de også vil deltage i andre sociale aktiviteter, herunder beskæftigelse (ibid.: 11). Desværre viser den omvendte dynamik sig også at være gældende: Nemlig, at manglende deltagelse i samfundslivet kan være med til at forværre og udvikle funktionsnedsættelse og derved medføre yderligere eksklusion i samfundet, omend de eksakte årsagssammenhænge har vist sig svære at kortlægge præcist (ibid.: 10, 12).

## Vores forskningsudgangspunkt

Nærværende undersøgelses analyser er som sagt inspirerede af den sociale model for handicap. Vi tager således udgangspunkt i WHO's definition af handicap, der anskuer handicap som et resultat af interaktion mellem krop og samfund. I vores forståelse opstår et handicap, når en funktionsbegrænsning påvirker personen i mødet med omgivelserne, og det er således ikke betinget af en specifik diagnose (Kjeldsen et al. 2013: 28). Det er centralt for flere af vores undersøgelses analyser, at et handicap kan få mange forskellige betydninger, afhængigt af konteksten. Fokus på konteksten er med til at vise, at et handicap ikke er et statisk eller entydigt fænomen, dog uden at vi derved negligerer funktionsnedsættelsens reelle fysiske og kognitive betingelser (jf. Oliver 1986 i Dewsbury et al. 2004).

På trods af, at denne undersøgelses analyser lægger sig op ad den sociale model, så bør anvendelsen af denne kvalificeres. Det er centralt for vores analyser, at kroppen med funktionsnedsættelse – og den anderledeshed den repræsenterer – i sig selv er en del af den kontekst, der former handicappet på forskellige måder. Vores undersøgelse er derfor ikke kun analyser af konteksten omkring kroppen – den indeholder i lige så høj grad analyser af kroppen i sig selv. Hvor en del studier, som nævnt, fokuserer på konkrete barrierer og endog mobning og chikane (Foster 2007, Fevre et al. 2013), så anskueliggør denne undersøgelses analyser nogle mere subtile processer, der kan være med til at marginalisere personer med en anderledes krop. Derved udgør nærværende forskning forhåbentlig et dansk bidrag til kritisk handicapforskning.



# Kapitel 2

## CP i Danmark og forskningsmetode

Når det drejer sig om personer med CP, så skal handicap forstås meget bredt. Cerebral parese er en medfødt eller tidligt opstået hjerneskade, der i varierende grad hæmmer en række motoriske og/eller kognitive funktioner. En person med CP kan have svært ved fødeindtag og at kontrollere basale bevægelser, men en person med CP kan også være stort set upåvirket af sit handicap, og hvor handicappet derfor kun er synligt på grund af, at personen fx slæber på den ene fod. Ud over disse forskellige former for bevægelseshandicap, så kan CP medføre talebesvær, epilepsi, synsproblemer samt kognitive begrænsninger (Michelsen 2006: 9,11) i forhold til fx retnings- og stedsans og i forhold til at kunne skabe overblik og træffe beslutninger (Spastikerforeningen 2008). Når man kategoriserer en persons fysiske og psykiske begrænsninger, må man nødvendigvis vurdere begrænsningen i lyset af den opgave/de handlinger, personen skal udføre (Lancet 1999). I det lys er det derfor tvivlsomt, om CP bør forstås som et handicap, eller om CP ikke nærmere skal ses som en eventuel årsag til flere forskellige handicap.

Ifølge Spastikerforeningen er der i Danmark ca. 10.000 personer med CP, heraf 6.500-7.000 over 18 år. Det er på nuværende tidspunkt usikkert, hvor mange af disse personer, der er i beskæftigelse, men en tidligere registerbaseret undersøgelse fra 1999 viser, at 29% af personer med CP i aldersgruppen 1-35 år var i beskæftigelse mod 82% i kontrolgruppen (Michelsen et al. 2005: 513).

## Med handicap på job – den juridiske ramme

Personer med handicap har – som alle andre borgere – ret og pligt til beskæftigelsestilbud, hvis de er ledige. Den ledige har på den ene side ret til tilbud fra jobcentre, men har på den anden side også pligt til at tage imod tilbud, som det fremgår af loven om aktiv beskæftigelse § 2, kap. 7a, 16 og 17. Ud over disse generelle forhold, der gælder alle borgere i Danmark, eksisterer der fem kompenserende ordninger, der skal kompensere personer med handicap på arbejdsmarkedet: Personlig assistance, hjælpemidler, løntilskud til nyuddannede, mentorordningen og fortrinsret til jobsamtaler. Den sidstnævnte ordning gælder kun ved ansøgning til offentlige stillinger<sup>2</sup>. Disse fem ordninger kan benyttes enkeltvis eller i kombination. Herudover findes der forskellige ansættelsesformer som fleksjob, beskyttet beskæftigelse og skånejob. Vi vil dog kun fokusere på fleksjob, personlig assistance og hjælpemidler, da det er disse tre ordninger, der har været hyppigst anvendt blandt deltagerne i vores undersøgelse. I dette projekt var ni CP-medarbejdere ansat i fleksjob, fire ansat på ordinære vilkår og én i skånejob. Tre virksomheder benyttede sig af personlig assistance-ordningen, én havde benyttet ordningen tidligere, og én virksomhed var i gang med at ansøge om ordningen. Én af vores deltagere havde desuden en handicaphjælper med på arbejde, som ikke hjalp med arbejdsopgaver, men til gengæld assisterede ved frokost, toiletbesøg mv.

### Deltagernes ansættelsesforhold

Personer med nedsat arbejdssevne kan blive visiteret til fleks- og skånejobsordninger, hvor timetallet er tilpasset den enkeltes ydeevne, og arbejdsgiver får tilskud fra den ansattes bopælskommune. Man kan blive visiteret til skånejob, hvis man er førtidspensioneret og under 64 år.

Personer, der ikke er førtidspensioneret, kan benytte sig af fleksjobordningen. De ni personer, der i vores undersøgelse var ansat i en fleksjobordning, var ansat før 1. januar 2013 og hører dermed ind under den gamle fleksjobordning. For denne gruppe gælder det, at arbejdsgiver udbetaler fuld løn til CP-medarbejderen. Halvdelen eller to tredjedele af den mindste overenskomstmæssige løn refunderes efterfølgende af fleksjobberens bopælskommune<sup>3</sup>. Ud over lønrefusion giver fleksjob også arbejdspladsen ret til at søge refusion for sygedagpenge fra første sygedag mod 30. sygedag for ansatte på ordinære vilkår.

Én af undersøgelsens fire deltagere, der er ansat på ordinære vilkår, er omfattet af en såkaldt § 56-aftale, der ligeledes giver ret til refusion fra første sygedag på grund af kroniske sygdomme (Lov om sygedagpenge § 56).

### Personlig assistance

En personlig assistent udfører praktiske arbejdsfunktioner, som medarbejderen ikke selv kan udføre (Specialfunktionen Job og Handicap 2013: 4,1). Virksomheder modtager tilskud til aflønning af den personlige assistent, som enten kan være en person, der ansættes til denne opgave, eller en kollega, der indtræder som assisterende hjælp. Den personlige assistent skal kun hjælpe i arbejdsrelaterede funktioner, hvor personen med handicap ikke selv kan varetage opgaven på grund af sin funktionsnedsættelse. Der kan ydes personlig assistance i op til 20 timer pr. uge, men hvis en medarbejder har et meget betydeligt handicap, kan der, efter en konkret vurdering, bevilges assistance op til fuld tid (Lov om kompensation til handicappede i erhverv mv., §7, stk. 3).

2) Ordningerne er forankrede i Lov om kompensation mv. og/eller i lov om aktiv beskæftigelsesindsats.  
3) Fleksjobbere ansat efter 1. januar 2013 hører ind under den nye fleksjobreform, hvor arbejdsgiver kun betaler løn for de timer, der arbejdes, og kommunen udbetaler et månedligt beløb til den ansatte, hvorfor lønindtægten bliver delvist modregnet.

## Hjælpemidler og fysisk indretning

Jobcenteret kan give en person i ansættelse økonomisk støtte til hjælpemidler, særlige arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, som er afgørende for vedkommendes mulighed for at udføre sit arbejde<sup>4</sup>. De fleste af CP-deltagerne i denne undersøgelse bruger fysiske hjælpemidler, men disse hjælpemidler er dog finansieret forskelligt: Ud over den kommunale finansiering har flere af virksomhederne valgt selv at betale for hjælpemidler og arbejdspladsindretning. Ydermere har CP-medarbejderne i nogle tilfælde selv fremskaffet de nødvendige hjælpemidler som fx tilgængelighedssoftware.

## Undersøgelsens data

Undersøgelsens datasæt inkluderer 81 interviews fordelt på deltagere med CP, deres ledere og kolleger. Vi besøgte 13 virksomheder og har interviewet 14 personer med CP (fire kvinder, ti mænd), 19 ledere (syv kvinder, 12 mænd) og 43 kolleger (18 kvinder, 25 mænd)<sup>5</sup>. På hovedparten af virksomhederne lavede vi fire-seks interviews, men i to virksomheder udførte vi lidt længere feltbesøg, hvor vi i tre uger fulgte to CP-medarbejdere i deres daglige arbejde. På disse to virksomheder fik vi adgang til at lave op mod 15 interviews i alt hvert sted, og her blev deltagerne med CP interviewet flere gange. Blandt de i alt 62 kolleger og ledere havde lidt over en tredjedel lange uddannelser, lige så mange havde mellemlange uddannelser, knap en femtedel havde korte uddannelser, og resten havde ingen formel uddannelse. Hos de 14 CP-medarbejdere var denne fordeling forskudt i retning af lav uddannelse, således at en tredjedel havde mellemlang uddannelse (fem), og to tredjedele havde henholdsvis lang (tre), kort (tre) og ingen uddannelse (tre).

Generelt er der stor spredning i typen af virksomheder, hvor interviewene blev foretaget. Fem af virksomhederne er offentlige og otte er ikke-offentlige – sidstnævnte kategoriserer vi som private, selvom de ikke nødvendigvis er privatejede. De offentlige arbejdspladser (O) kalder vi O1, O2, O3, O4 og O5, og de private virksomheder (P) kalder vi P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7 og P8. Størrelserne på arbejdspladserne såvel som deres arbejdsområder varierer bredt fra fx en privat fond med 25 ansatte til en mellemstor kommune med 5.000 ansatte. Virksomhederne er fordelt over hele Danmark. De deltagende CP-medarbejdere arbejdede inden for IT (fem), service (tre), social- og psykiatriområdet (tre), teknisk dokumentation (to) og kommunikation (én).

## Rekrutteringsprocessen

For at rekruttere deltagere til undersøgelsen valgte vi at bruge flere forskellige metoder til at finde frem til virksomheder, der havde en CP-medarbejder ansat. Eftersom Spastikerforeningen er den primære interesseorganisation for personer med CP, var det oplagt at anvende denne forening som indgang til at kontakte potentielle deltagere. Vi valgte således at lægge et opslag ud på både foreningens hjemmeside og facebook-gruppe, hvorfra vi inviterede deltagere til at kontakte os. Endvidere kontaktede vi formændene for en række handicapdrætsforeninger ud fra en forestilling om, at der blandt deres medlemmer måtte være personer, der matchede vores kriterier. Derudover kontaktede vi kommunale jobcentres eksperter i de handicapkompenserende ordninger. Denne metode viste sig dog kun at give begrænset udbytte, da jobcentrene fortrinsvis har kontakt med personer, som står uden job. Endelig kontaktede vi de deltagere, som vi allerede havde rekrutteret, for at få kontakt til potentielle deltagere i deres netværk (også kaldet 'sneboldsmetoden').

4) Se Specialfunktionen Job og Handicap 2013: 6,1 og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats: § 76, § 100 og § 74.

5) Enkelte af de personer, vi interviewede i virksomhederne, var svære at kategorisere som enten leder eller kollega. For eksempel interviewede vi kolleger, som havde opgavefordelingsansvar over for deres kollega med CP, men som ikke havde personaleledelsesansvar.

Et vigtigt mål med rekrutteringsstrategien var at sikre en deltagergruppe, der fremviste en vis kompleksitet i forhold til funktionsnedsættelsens påvirkning af personens arbejdsforhold. Man kunne fx forestille sig, at handicapdrætsorganisationernes medlemmer i mindre grad er påvirket af fysiske funktionsnedsættelser, og at man her – antageligvis – kun vil finde personer med CP med få eller begrænsede funktionsnedsættelser. Hvis vi kun havde anvendt en enkelt rekrutteringsmetode, havde vi derfor risikeret at ekskludere grupper af mulige deltagere, som lå inden for vores målgruppe. Vores ønske om at få så mange forskellige typer af funktionsnedsættelser repræsenteret i undersøgelsen som muligt afspejler et ønske om at få et så komplekst materiale som muligt. Det afspejler således ikke et ideal om repræsentativitet, der under alle omstændigheder aldrig vil kunne indfries i en kvalitativ interviewundersøgelse (Justesen & Mik-Meyer 2012).

Da undersøgelsens formål blandt andet er at afdække, hvilke kollegiale forhold, der gør sig gældende for CP-medarbejdere på arbejdsmarkedet, har vi bevidst valgt personer, der har kontakt til kolleger på daglig basis. Vi har fx fravalgt personer med CP, som er hjemmearbejdende (typisk selvstændige) eller som er ansat i små virksomheder. Af etiske hensyn har vi først taget kontakt til CP-medarbejderen, hvorefter vedkommende har spurgt kolleger og ledere, om de ville deltage i undersøgelsen ved at lade sig interviewe. Denne metode har dog formentlig bevirket, at vi i mindre grad har interviewet eventuelle kolleger eller ledere, som har haft konflikter med den pågældende CP-medarbejder. I praksis har både kolleger og ledere dog vist sig også at fortælle om problematiske og vanskelige forhold, der knytter sig til at have en kollega med CP.

Vores undersøgelse rummer dog et andet og mere væsentligt (indirekte) udvælgelsesproblem: i og med at vi har rekrutteret deltagere med CP, der har et arbejde og har formået at fastholde dette over noget tid, så antager vi at have rekrutteret en relativt privilegeret gruppe blandt personer med CP (arbejds-mæssigt betragtet). I løbet af rekrutteringsprocessen fik vi således kendskab til flere potentielle deltagere med CP, for hvem det ikke var muligt at fastholde deres arbejde. De og deres kollegers erfaringer kan af gode grunde ikke indfanges i en undersøgelse som denne.

Dertil har vi fravalgt personer med såkaldt 'usynlig CP', hvor handicapet ikke har nogen synlig dimension. Således havde vi kontakt til en person med CP, hvis kolleger var uvidende om hans handicap, og derfor var det i sagens natur formålsløst at inkludere ham som deltager i undersøgelsen.

I modsætning til andre undersøgelser, der peger på, hvorfor personer med handicap ikke er i arbejde (Bengtsson 2008, 2013), så fokuserer denne undersøgelse netop på personer med CP, som er i arbejde. Det betyder ikke, at interviewmaterialet er rensset for omstændigheder, der kan gøre et ansættelsesforhold vanskeligt, men blot, at de værste tilfælde er blevet 'naturligt' frasorterede i og med, at alle vores deltagende CP-medarbejdere fortsat er i arbejde.

### Det kvalitative interview

Nærværende undersøgelse baserer sig primært på interview. En interviewundersøgelse giver viden om, hvordan personer – i erindringens lys – beskriver forskellige hændelser. Interviewundersøgelser kan dermed ikke sige noget om, hvad der faktisk er sket, ligesom vi heller ikke har kunnet 'kravle ind i hovedet' på vores interviewpersoner. Et interviewmateriale giver med andre ord adgang til erindrede beskrivelser og ikke faktiske oplevelser af en



hændelse. Vi har tilstræbt en stor åbenhed i interviewsituationen for netop at give plads til fortællinger, som faldt uden for vores interviewguides temaer, og som var vigtige for den interviewede (denne interviewform kaldes også "det semistrukturerede interview", jf. Kvale 1996). Alle interview har vi gennemført med afsæt i en interviewguide for at sikre, at samtalen berører en række foruddefinerede (brede) emner, som vi, gennem litteraturstudier og pilottest med eksperter og personer med CP, fandt relevante. Vi har efterstræbt en sensitivitet i interviewsituationen med henblik på at undgå, at vores forskningsinteresser overskygger interviewpersonernes egne fortællinger. I de to virksomheder, hvor vi fulgte deltagerne i en længere periode, var der særligt mulighed for at spørge ind til omstændigheder, som interviewerens var blevet opmærksom på i løbet af feltbesøget.

### Hjerneskade eller hofteskade? De deltagende CP-medarbejdere

Som tidligere nævnt, så kan CP antage en række forskellige former. På trods af, at denne undersøgelse beskæftiger sig med en – arbejdsmæssigt betragtet – forholdsvis privilegeret gruppe blandt mennesker med CP, så har denne omstændighed ikke udelukket deltagere med svære funktionsnedsættelser. Blandt de deltagende CP-medarbejdere er der personer med svære lammelser i ben og/eller arme, for hvem kørestol, stokke eller rollator er nødvendige hjælpemidler for at kunne begå sig i hverdagen. Det modsatte yderpunkt er ligeledes repræsenteret i undersøgelsen, da den også inkluderer CP-medarbejdere, hvor en fx let skelen og trækken på det ene ben er de eneste synlige tegn på funktionsnedsættelse. I sidstnævnte tilfælde kan man derfor ved første øjekast med lethed forveksle hjerneskaden med fx en hofteskade. Der er også stor forskel på, hvordan deltagernes tale er påvirket af spasticitet i ansigtsmuskulaturen. Nogle var fuldstændig upåvirkede og derfor umulige at identificere som havende CP ved en telefonsamtale, eksempelvis. Modsat var andres tale påvirket i så høj en grad, at flere ord var svært forståelige, hvilket stillede store krav til koncentrationen hos interviewerens i interviewsituationen. Hovedparten af de deltagende CP-medarbejdere var dog fuldt forståelige, men ofte påvirkede i deres artikulation.

Kognitivt har det været lidt sværere for os at vurdere, hvordan deltagerne var påvirkede, eftersom en kognitiv funktionsnedsættelse i sagens natur hverken kan ses eller høres. Flere deltagere berettede selv om specifikke kognitive problemer (fx problemer med at afstandsbedømme og generelt at kunne orientere sig). Enkelte deltagere opfattede kognitive begrænsninger som deres største handicap, mens andre ikke berettede om kognitive vanskeligheder overhovedet. Kolleger og ledere talte ofte om særlige psykiske eller personlighedsmæssige forhold hos CP-medarbejderne, men var generelt usikre på, hvorvidt disse egenskaber skulle tilskrives handicappet eller snarere skyldes fx sociale omstændigheder (denne problemstilling analyserer vi i kapitel 3).

Samlet set repræsenterer CP-medarbejderne i vores undersøgelse en bred vifte af forskellige funktionsnedsættelser, som CP kan medføre, hvad enten disse er fysiske, talemæssige eller kognitive.

### Kodning – analysernes udgangspunkt

Vi har til denne undersøgelse valgt at kode interviewene i analyseprogrammet NVivo 10. Kodning i NVivo betyder, at man opdeler materialet i større eller mindre tekststykker, som man grupperer med andre tekststykker med lignende temaer. Fordelen ved denne metode er, at når et tema som fx 'rummelighed' skal analyseres, så kan man umiddelbart hente alle de tekstpassager frem, hvor der tales om rummelighed. Helt centralt for denne

metode står selve kodningsarbejdet, det vil sige hvordan man vælger at kode sit materiale, da dette valg vil stille nogle bestemte krav for de analyser, man følgelig kan lave.

Til denne undersøgelse har vores afsæt været inspireret af en mere konstruktivistisk udlægning af en såkaldt grounded theory-tilgang (jf. Charmaz 2006), hvor man i første omgang ikke formulerer specifikke hypoteser om materialet (på forhånd, inden kodningen), men i stedet tilstræber en meget åben læsning af materialet, der dog vil være påvirket af undersøgelsens design og interviewguidens fokus og temaer. Ligesom vi stillede åbne spørgsmål i selve interviewet, er hensigten i kodningsarbejdet også at bevare en stor åbenhed, så tematikker, der måtte falde uden for undersøgelsens og interviewguidens prioriterede temaer, også kan indfanges. Vores interviewguide afspejler naturligvis bestemte formodninger om, hvilke problemstillinger, der vil være gældende på de udforskede arbejdspladser.

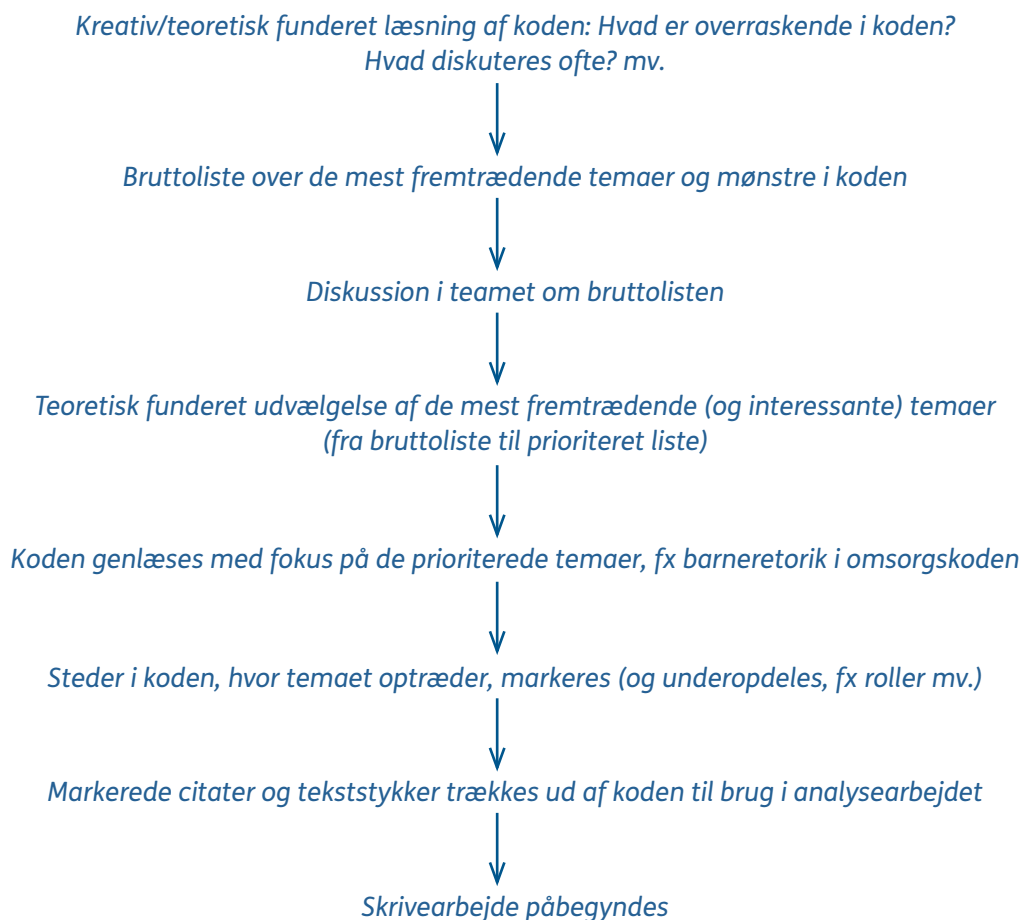
I et forsøg på at undgå, at interviewguiden blev for styrende for analysen, valgte vi i første kodningsarbejde kun at bruge interviewpersonernes egne begreber i kodningen. Rent praktisk blev interviewene opdelt i en række forskellige koder, der kun bestod af interviewpersonernes egne begreber. For hvert interview blev koderne efterfølgende grupperet tematisk, og efter at de første 24 interviews var kodet på denne måde (otte interviews fra hver deltagergruppe – leder, CP-medarbejdere, kolleger), så grupperede vi koderne på tværs af interviewene. Resultatet er 37 koder, som vi har anvendt i resten af kodningsarbejdet, og som materialet blev kodet direkte efter. Nogle af disse koder kunne vi rimeligvis have udviklet uden at kode grounded. Eksempelvis er temaet 'ansættelsesforløb' fremtrædende i flere af interviewene, og dette afspejler netop, at vi spørger deltagerne om dette. Andre – og størsteparten af koderne – er dog mindre oplagte; fx temaerne 'acceptere handicappet', som opstod, da flere af CP-medarbejderne brugte dette eller lignende udtryk om deres forhold til egne funktionsnedsættelser, eller 'omsorg', som især kolleger og ledere talte en hel del om, selvom vi ikke spurgte til en omsorgsrelation. Den måde, vi har gennemført kodningsarbejdet på, sikrer med andre ord, at centrale temaer bliver fundet, og vi har så efterfølgende valgt at arbejde grundigt med nogle af disse (typisk grundet omfang og/eller forskningsinteresse).

Ud over selve kodningen giver NVivo også mulighed for at tildele specifikke attributter til hver interviewperson, som man derefter kan lave søgninger efter i materialets koder. De primære attributter, vi valgte, var 'rolle', hvilket vil sige, at vi tildelte hvert interview værdierne a) 'CP'er', 'leder' eller 'kollega' samt b) 'virksomhed' (navnet på den virksomhed, som interviewet var blevet foretaget i). Denne teknik muliggør, at vi kan lave udtræk fra materialet om, hvad fx alle kolleger siger om et givent emne, eller som samler alle udsagn om et emne fra alle personer i en virksomhed, som dermed kan fungere som afsæt for en case-analyse af et givent fænomen.

Vi har desuden arbejdet med hele interviews eller længere interviewsekvenser, når vi har lavet vores analyser, for at sikre analyser, der også er kontekstsensitive. Analysearbejdet er desuden blevet stimuleret i diskussioner gennem hele dataindsamlingsprocessen, da det er oplagt at tale om alle de iagttagelser, man gør sig, når man kommer tilbage på kontoret med interviews fra en arbejdsplads. Dertil har vi noteret indtrykkene fra de enkelte interviews og arbejdspladsbesøg ned undervejs, som vi på senere tidspunkter systematisk har undersøgt i større materiale; enten gennem en virksomhedscase eller ved at samle en række koder, der omhandler det givne forhold.

## Systematisk læsning af koderne

I vores systematiske arbejde med koderne har vi fulgt denne model:



Som modellen viser, starter vi med at foretage en kreativ og teoretisk funderet læsning af det pågældende kodeudtræk. I praksis betyder det, at vi tilstræber en grounded læsning af koden, hvor vi med så stor sensitivitet som muligt læser koden på dens egne præmisser, så at sige. Øvelsen består derfor i at fralægge sig forudindtagede ideer og forestillinger om, hvilke temaer, der er centrale i koden og i stedet forholde sig nysgerrigt til hvilke tematikker og mønstre, der er de mest fremtrædende i koden, når man læser den i sin helhed.

Et eksempel på denne fremgangsmåde ses i arbejdet med omsorgskoden: På baggrund af interviewene og feltbesøgene så vi, at der blandt undersøgelsens deltagere var en udpræget tendens til at tale om, hvordan man i dagligdagen 'passede på den handicappede' (også selv om vi, som sagt, ikke spurgte til en omsorgsrelation). Denne observation betød, at omsorg blev et tema, som vi eksplicit kodede efter. Efterfølgende, da vi så skulle i gang med at læse omsorgskoden i dens fulde længde – det vil sige at læse alle citater, der var blevet kodet som 'omsorg' – forsøgte vi at lægge forudindtagede ideer fra os og læse koden med henblik på at indfange dominerende tematikker, overraskende koblinger mv. Herefter udarbejdede vi en bruttoliste bestående af temaer, der var dominerende i omsorgskoden, fx barneretorik, spontan omsorg, omsorgsroller og rolleskift, forestillinger om den gode medarbejder, den gode virksomhed og lignende. Denne bruttoliste blev så diskuteret i vores forskningsteam, så vi kunne gennemføre en teoretisk funderet reduktion, hvor vi valgte de mest fremtrædende og – for undersøgelsen – mest interessante temaer til en prioriteret liste. Med afsæt i den prioriterede temaliste og med det nært forestående

analysearbejde for øje, genlæste vi koden med henblik på at finde alle de steder i koden, hvor de prioriterede temaer optrådte. Efterhånden som vi fandt disse passager og citater i koden, markerede vi dem med forskellige farver. Eksempelvis blev de steder i omsorgskoden, hvor temaet 'barneretorik' optrådte, markeret med henholdsvis rød for 'eksplicit barneretorik' og blå for 'implicit barneretorik'.

Denne markering i teksten, en art nyt kodningsarbejde, blev i mange tilfælde det direkte afsæt for analysearbejdet. I nogle tilfælde ledte markeringerne til, at vi gik tilbage i interviewmaterialet for at kunne gennemføre en mere kontekst-sensitiv analyse af det pågældende fænomen (hvor interviewets ramme blev mere direkte tænkt ind i analysen). I nogle tilfælde gennemførte vi også analyser, der ikke tog udgangspunkt i koderne, men som i stedet tog udgangspunkt i en gruppering af interviews (fx alle interviews fra en virksomhed eller flere interviews med én person). Selve arbejdet med interviewene fulgte dog samme model som arbejdet med koderne.

## Etik

En undersøgelses resultater vil nødvendigvis være resultatet af en reducerende proces, hvor bestemte forhold gøres til genstand for analyse – og andre udelades. Vi har i nærværende undersøgelse forsøgt at være meget tydelige i forhold til, hvordan vi har designet undersøgelsen og dermed hvilke forhold, vi har fokuseret på, og hvordan vi har arbejdet med dataanalyserne. Denne gennemsigtighed i vores fremgangsmåde har vi valgt, da vi ønsker, at vores læsere skal kunne gå i direkte dialog med os om, hvordan vi har valgt at gribe opgaven an. Vores læsere er forhåbentlig både deltagere i undersøgelsen og personer, der ikke har deltaget, men som måtte finde undersøgelsens tematik interessant.

Vi har valgt at anonymisere både personer og virksomheder, da vi ønsker at kunne analysere både hensigtsmæssige og uhensigtsmæssige forhold vedrørende personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Inden vi har tændt diktafonen i interviewsituationen, har vi forklaret vores interviewpersoner (igen), at de deltager anonymt, og at dette er et ønske fra vores side, da vi gerne vil have, at de taler så frit som muligt. Vi har understreget, at de formentlig vil kunne genkende sig selv visse steder i undersøgelsen, men at vi vil ændre på væsentlige kontekstuelle forhold, hvis vi vurderer, at en given analyse vil kunne skade enkeltpersoner eller virksomheder. I de tilfælde, hvor vi således analyserer mere kritisable forhold, og hvor der måtte være en fare for genkendelse på individniveau, har vi fx ændret på alder, køn eller andre forhold, der har sløret hvem der talte og som ikke har været vigtige for selve analysen. Det har med andre ord været helt centralt for vores præsentation af analyser, at de involverede parter ikke kan genkendes af andre, hvis der er tale om kritisable forhold. I sådanne tilfælde har vi også valgt at give interviewpersonerne et andet navn end deres vanlige pseudonym (når det er tilfældet, er det anført i en fodnote) og valgt kun at identificere arbejdspladsen med 'O' eller 'P'.

Vi har desuden i et mindre omfang ændret talesprog til skriftsprog, så det fremlagte materiale ikke giver indtryk af, at de deltagende personer fx er mindre begavede, hvilket ofte er en konsekvens af at formidle talesprog uensureret i en skriftlig fremstillingsform.

# Kapitel 3

## Når funktionsbegrænsninger bliver til handicap

Dette første analysekapitel handler om, hvordan et handicap kan tillægges mange forskellige betydninger, afhængigt af, hvem man spørger. Vi undersøger således, hvilken betydning to CP-medarbejdes funktionsbegrænsninger tillægges af dem selv, deres kolleger og ledere på to forskellige arbejdspladser. Vi vil i kapitlets første analyse se på, hvordan Lars' funktionsbegrænsning kan blive til en handicap- eller personlighedsfortælling, afhængigt af, hvem vi taler med, og hvilken arbejdsrelation de har til Lars. I kapitlets anden analyse vil vi se på, hvordan Mikkels funktionsbegrænsning på samme måde bliver til henholdsvis en fordel-, ulempe- eller vilkårsfortælling<sup>6</sup>. Begge analyser stiller skarpt på den proces, hvor en funktionsnedsættelse bliver til et handicap; hvilket betyder, at handicap må forstås som et relativt fænomen.

### Er det handicappet eller personligheden?

I første halvdel af kapitlet skal vi, som sagt, møde Lars, der, i det omfang han beskriver sig selv som særlig, gør det med anknytning til det, som vi kalder en personlighedsfortælling: Det er min personlighed, der gør mig særlig. Når Lars' kolleger og ledere beskriver hans situation, trækker de både på personlighedsfortællingen, men også på en handicapfortælling, som indebærer, at det er Lars' funktionsbegrænsning, der gør ham og hans situation særlig. Blandt kolleger og ledere på Lars' arbejdsplads varierer det meget, hvor stor en betydning, de tillægger handicappet, når det holdes op imod ethvert menneskes særlige personlighed. Denne forskel på, hvordan handi-

cap forstås, ses også på undersøgelsens øvrige deltagende arbejdspladser, hvor forskellen dog har den begrænsning, at personlighedsfortællingen oftest anvendes af CP-medarbejderne selv, ligesom i Lars' tilfælde, når de beskriver deres særlige situation på arbejdspladsen.

**"Jeg har måske svært ved at overskue tingene en gang i mellem, men det bunder i, at jeg er så perfektionistisk"**

Et centralt mønster i vores interviewmateriale er, at det særlige ved CP-medarbejderen enten forklares med reference til handicappet (handicapfortælling) eller til personligheden (personlighedsfortælling), og at sidstnævnte typisk er den foretrukne for CP-medarbejderne. Det er klart, at denne sondring – handicap eller personlighed – er analytisk, da personligheden må antages at være formet af handicappet, og at man i praksis derfor vil have svært ved at adskille de to. Når vi alligevel opererer med begreberne handicap eller personlighed, er det fordi, at det er en sondring, der giver mening for vores interviewpersoner, og som ofte aktualiseres i talen om, hvordan handicappet påvirker arbejdssituationen.

I Lars' tilfælde er der ikke "noget særligt" ved ham, som han siger, og han fortæller, at der ikke tages "særlige hensyn" eller bliver "passet på ham" (på en atypisk måde, vel at mærke). Ikke desto mindre fortæller han at have "svært ved at overskue tingene en gang i mellem", men at dette primært skyldes hans personlighed og ikke har særlig meget med hans handicap at gøre. Ønsket om ikke at forstås med fokus på en mulig funktionsnedsættelse ser vi i følgende citat, hvor interviewereren spørger til, om Lars' CP påvirker ham kognitivt:

*Interviewer: Er der så også forskel på det, man siger, med, at spastikere også kan have kognitivt svært ved at overskue ting og så videre. Der siger du så, dit er rent motorisk. Så du har ikke nogen, hvad skal man sige...?*

**Lars: Jeg har måske også svært ved at overskue tingene en gang i mellem, men det bunder nok allermest i, at jeg er så perfektionistisk, som jeg er, ikke? Virker tingene ikke første gang, jamen så bliver jeg bare vred og sur på mig selv. Altså, jeg tåler ikke at lave fejl.**

Selvom interviewereren således spørger til hans funktionsbegrænsning, så lægger Lars i sit svar vægt på det perfektionistiske aspekt ved sin personlighed og drejer dermed samtalen hen på sin perfektionisme fremfor på handicappet. I en anden sammenhæng nævner han, at "når tingene falder ned over mig på en gang, har jeg svært ved det", og at han godt kan "gå lidt kold", men også i dette tilfælde knyttes fortællingen til hans personlighed fremfor til de begrænsninger, som CP kan medføre. Så selvom Lars også i fraklippede passager fortæller, at CP (for andre) kan have den virkning, at man kan have svært ved at overskue for mange input på samme tid, så vælger han for sit eget vedkommende forklaringer, der altovervejende handler om hans personlighed.

Adspurgt, om han arbejder i samme tempo som sine kolleger, svarer Lars, at han ser sig selv som ligeværdig, men at han udmærker sig ved en særlig høj arbejdsmoral og laver noget "hele tiden":

*Jeg føler, jeg har samme tempo som mine kolleger. Jeg får tit at vide: 'Hold op, hvor du arbejder hurtigt', og så videre og så videre, men altså, ja, der skal ske noget. Men så kan jeg, det vil du også opleve, så kan jeg også virke træt på et tidspunkt og så sidde og lave ikke noget. Ser det ud til. Men man laver jo hele tiden noget, fordi så overvejer jeg ting eller et eller andet, ikke?*

Lars har altså ”samme tempo” som sine kolleger, men er også vidende om, at hans kolleger ser hans arbejdstempo som atypisk. Om denne vurdering skyldes, at kollegerne rent faktisk mener, at Lars arbejder hurtigere end normalen, eller om han måles på andre parametre end dem selv, kan vi af gode grunde ikke vide noget om. Han ser desuden sig selv som en person, der ”har brug for mere ro” og er ”inde i sådan en asocial periode”, hvilket han primært forklarer med henvisning til sin personlighed, men også til handicappet:

*Jeg deltager ikke i så mange sociale arrangementer lige i øjeblikket. Det er nok mere noget personligt. [...] Jeg er faktisk ikke god til særlig mange mennesker ad gangen. Det er jeg stået lidt af på, så typisk melder jeg fra. [...] Jeg har et eller andet sted faktisk fået den indstilling, at jeg er på arbejde, og der skal laves noget, men så går jeg hjem. Så er det det. Altså, så ved jeg godt, man siger, at ’jamen du er otte timer på arbejde om dagen’. Ja, det kan godt være, men det er måske også... Jeg ved ikke, om jeg kan skyde skylden på mit handicap, i og med jeg har brug for mere ro, når jeg så kommer hjem...?*

Samlet set viser interviewet med Lars, at han karakteriserer sig selv som en perfektionistisk type med en høj arbejdsmoral, der er meget fokuseret på sin jobfunktion, men som ikke er så socialt aktiv på arbejdspladsen. Den underliggende fortælling kan indfanges med hans egne ord, når han siger: ”Jeg er bare den, jeg er”. Tesen synes her at være, at alle mennesker – også personer med handicap – har deres små særheder, men at disse ikke nødvendigvis behøver at have noget at gøre med handicappet.

”Man skal lære mig lidt bedre at kende for at se: ’Okay, ham kan jeg godt lide’”

I den følgende analyse vil vi stille skarpt på, hvilken betydning Lars tror, at hans handicap får for andre.

Lars har arbejdet på samme arbejdsplads i 15 år og er derfor ”kendt i huset”. Hans særlige historik gør, at det er et ”trygt” sted at arbejde, som han siger. Han betoner også det rare i, at han ikke behøver at ”bevise” noget. Herunder svarer han på, om han har overvejet at skifte job:

*Det har nok også et eller andet at gøre med, at den der gode gamle... nu ved man, hvad man har, man ved ikke, hvad man får. Jeg skal ikke bevise noget her. Det skal jeg et nyt sted. [...] Jeg har ikke noget imod at bevise... men her er der jo trygt, ikke? [...] Altså, så er det måske endnu sværere at overbevise en chef det nye sted om... [...] Så det jeg tænker, det er, at hvis jeg skal et andet sted hen, så skal jeg nok søge jobbet via en bekendt, som taler godt for mig og ser mig på en anden [måde], eller, ja, ikke den der, ikke det der førstehåndsindtryk... man skal nok lære mig lidt bedre at kende, for at se: ’Okay, ham kan jeg godt lide’, ikke? Fordi jeg er ikke... selvom jeg måske ikke udstråler det hele tiden, så ved jeg jo godt, hvad jeg kan, ikke?*

Citatet her viser en stor tøven over for hvilken betydning handicappet vil have for en ny arbejds-situation og for personer, der ikke kender ham. Dette er et genkendeligt tegn i mange af vores interviews med CP-deltagere. Det, at Lars, med egne ord, skal læres ”lidt bedre at kende” og hypotetisk set ville søge jobbet via en bekendt, illustrerer, at han er opmærksom på, at hans handicap får en anden betydning end den, han selv tillægger det. Han ved ”jo godt, hvad” han kan.

Lars har været ansat i samme virksomhed i mange år, hvilket ifølge ham selv både er positivt og negativt:

*Interviewer: Hvis nu du skulle nævne, først fem gode ting ved denne her arbejdsplads og derefter fem dårlige ting, hvad ville du så sige? Hvad er værdt at fremhæve? Eller hvad kunne være bedre?*

Lars: Hmm... fem gode ting... Den første, der lige falder mig ind, det er, at folk kender mig.

Interviewer: Hvorfor er det en god ting? Hvorfor er det godt, at folk kender dig?

Lars: Ja, hvorfor er det godt? [ler] [pause] Jeg kan godt lide, når jeg har nogle relationer til dem, jeg hjælper, og dem jeg taler med. Selvfølgelig bliver der udskiftet en hel masse om året, men... Det tænker jeg bare. [...] Det kan være, at jeg springer lidt i det og siger den dårlige ting: Det er faktisk også, at folk kender mig.

Interviewer: Okay...? [lidt overrasket]

Lars: Ja, på en eller anden måde, ikke? For så... Nu ved de, at jeg laver tingene, som du også har hørt. Det kan jo også være en ulempe, fordi jeg laver jo bare tingene, næsten uanset hvad jeg siger i telefonen til brugerne, fordi jeg ved, at de skal bruge det. Det er jo ikke for sjov, de ringer. Og så har folk lidt den der med, at 'nå, men han laver det jo alligevel, uanset hvordan jeg skaber mig i telefonen, eller taler til ham, for det er han jo forpligtet til'. Og det er jeg jo i og med, at jeg sidder et sted som her, og det er jeg udmærket også godt klar over, men det kan være mindst lige så frustrerende: 'Du skal bare lave det', ikke? 'Ja, det skal jeg nok, men det bliver i mit tempo'. Ikke? Så den der med, at man skal skifte job regelmæssigt, den kan jeg godt nikke genkendende til. Den er jeg bare ikke så god til at holde selv.

Interviewer: Ja. Hvorfor er det godt at skifte job, tror du, regelmæssigt?

Lars: Ja, nu lyder det meget groft, men så får man nye kolleger. En gang i mellem at slette ens historik. De nye kolleger kender dig ikke, det kan jo også være godt... og skidt, ikke? Så kan du være den, du skal være, ikke? Før de har dannet sig et indtryk af 'nå, nu er han sur, og nu er han glad, og nu er han dit, og nu er han dat'.

Interviewer: Hvad er det for et indtryk, de har dannet af dig, tror du?

Lars: Generelt får jeg positive tilbagemeldinger, så det må jo være et godt indtryk, ikke? [pause] Ja, jeg hører engang i mellem en... Ja, noget negativt, ikke? Og det hæfter jeg mig altså meget ved, fordi... Igen, måske lidt den der med: 'Der er ikke nogen, der skal komme her.'... Men jeg ved det jo godt, når jeg går kold, ikke?

Vi ser således, hvordan Lars' historik på arbejdspladsen er en fordel, da den lange ansættelse giver tryghed og ro, men at det også er en ulempe, fordi den kan føre til en fastlåst opfattelse af ham blandt kolleger og ledere. I interviewet er han generelt meget opmærksom på andres fortolkninger af hans humør ("ham den sure") og på, hvordan han fremstår for kollegerne:

Altså, jeg har jo hørt lidt af hvert, og det er ikke noget, jeg har bidt mærke i, men mange gange vælger jeg bare at overhøre det og så gå videre. [...] I og med at jeg overhører det og bare går videre, så tror folk automatisk, at jeg er sur. [...] Og jeg kan jo også høre, at folk nogle gange siger: 'Er han sur i dag?' [...] Jeg kan jo godt se det, men jeg bliver bare sur over, at jeg bliver antastet som sur, fordi som udgangspunkt vil jeg mene, at jeg ikke er sur generelt, ikke? [...] Jeg er også meget fokuseret til tider. [...] Og så kan jeg godt udadtil være lidt sur.

Forskellen på Lars' egen vurdering af høj arbejdsmoral ("meget fokuseret") og om han deltager, når kollegerne "laver sjov", som vi vil se i nedenstående citat, kan bevirke, at han bliver lidt "irriteret":

Interviewer: Snakker dine kolleger om det samme? Har de også følelsen af, 'Puha vi skal løbe hurtigt nu'?

Lars: Der er travlt. De tager det på en anden måde. Altså, selvfølgelig løber de stærkt, ingen tvivl om det, men de... Jeg ved ikke, om de kan håndtere det bedre, det er jo også forskelligt fra person til person, hvordan man håndterer det, ikke? Men det, der godt kan irritere mig, hvis vi skal ind på sådan noget, det er, at jeg synes, at jeg knokler og knokler for at få ros for det, men det er ikke, altså... Måske får jeg ikke helt den anerkendelse i forhold til det tempo,



*jeg arbejder i. Der kan jeg godt blive lidt irriteret på mine kolleger, som bare render rundt og laver sjov og så siger, at de har travlt, ikke? Men hvornår er travlt travlt?*

Der synes ikke at herske nogen tvivl om, hvordan Lars opfatter sig selv og gerne vil opfattes af andre: Som en person, der har sine særheder ligesom alle andre mennesker, men at han tilfældigvis også har et handicap, der dog ikke spiller (væsentligt) ind på hans arbejds-situation.

**"Hvorfor kan jeg ikke arbejde på almindelige vilkår? Jeg havde nok opdaget det, hvis jeg ikke kunne"**

I den kommende analyse skal vi se på, hvordan han forholder sig til den særstatus, som man i mange tilfælde tillægges, når man har et handicap – uagtet om man ønsker det eller ej. Særlige ordninger, eller bare det at have en "særstatus" grundet sit handicap, beskriver han ikke positivt, da han ikke ser sit handicap som havende nogen væsentlig indflydelse på sin arbejds-situation.

Vi starter med et interviewuddrag, der viser, hvordan han kun modvilligt vil tage en handicapiditet på sig. Dette ses særligt omkring spørgsmål om særordninger:

**Lars: Jeg ville jo bare have, at jeg ikke skulle have nogen særkontrakt, så der stod, at 'han kan ikke, og han skal ikke.'...**

*Interviewer: Hvorfor er det vigtigt for dig?*

**Lars: Jamen, fordi, hvorfor kan jeg ikke arbejde på almindelige vilkår? Jeg havde nok opdaget det, hvis jeg ikke kunne. Jeg kan jo aldrig spå om fremtiden, men jeg har gået i normal skole.**

*Interviewer: Ja, det hele kører normalt...?*

*Begge: Så hvorfor ikke?*

**Lars: Hvorfor skal jeg have særrettigheder?**

*Interviewer: Ja, så du ville være ked af, hvis man pludselig synes, at du skulle have nogle særlige vilkår?*

**Lars: Ja, jeg ville måske også være nervøs for, hvad går folk og tænker, og så videre, og så videre. Altså, nej jeg skal klare mig på lige fod. [...]**

*Interviewer: Okay. Det er vigtigt?*

**Lars: Ja. Jeg ved ikke, hvordan jeg skal forklare det anderledes.**

Han synes, at det er fint med særlige ordninger for andre, der har brug for det, men bare ikke for ham:

*Interviewer: Men hvis du tager udgangspunkt i din helt egen situation, så er den jo sådan, at fordi dit handicap ikke begrænser dig i dit arbejde, så vil du ikke have dit handicap til at spille ind i nogle beslutninger omkring dit arbejde. Er det ikke sådan, jeg skal forstå det?*

**Lars: Jo, det er en meget kort og rigtig præcist beskrevet, ja.**

*Interviewer: Men det betyder ikke, at hvis andre var handicappede og udførte deres arbejde voldsomt langsommere, at man så ikke skulle tage nogen særlige hensyn. Altså, ikke til dig, men for nogle andre.*

*Lars: Ja. Jeg synes det er fint med særlige hensyn, bare ikke for mig. [griner] Hvordan kan jeg så tillade mig at sige det?*

*Interviewer: Det er vel fordi... Ja, hvorfor kan du tillade dig at sige det? [griner lidt] Ja, det er på en måde logisk nok...?*

*Lars: Okay.*

*Interviewer: Er det ikke?*

*Lars: Det synes jeg ikke lige nu. Det kan godt være, jeg synes det i aften.*

*Interviewer: Men det er vel fordi... Hvordan kigger du på dig selv?*

*Lars: Jamen, jeg kigger jo på mig selv på en ligeværdig måde. Ligesom på mine kolleger, Jens eller Per.*

Særordninger er med andre ord fine, men de er bare ikke relevante for Lars, hvilket understøtter kapitlets øvrige analyser af, at det ikke skyldes hans handicap, at han muligvis er lidt særlig. Der findes med andre ord mennesker med et rigtigt handicap, der har brug for særordninger, men denne kategori vil han helst ikke inkluderes i. Denne modvilje mod en handicapidentitet fremgår også, når der i interviewet bliver talt om en eventuel særstatus: 'Hvis jeg fandt ud af, at sådan noget [at have en særstatus på arbejdspladsen] skete, så ville jeg sige mit job op!' Den anderledeshed han til dels accepterer (meget høj arbejdsmoral, højt arbejdstempo, lidt asocial, lidt sur (i andres øjne), lidt svært ved at overskue ting ind i mellem, mv.), og som fylder en del i interviewet med Lars, knytter han således primært til sin personlighed og kun meget vagt til sit handicap.

### Ledere og kollegers fortællinger

I dette afsnit vil vi inddrage beskrivelser af Lars fra hans to ledere samt inkludere nogle af Lars' kollegers udsagn for at vise, hvordan handicap fortolkes forskelligt af omgivelserne.

Lars' leder, Nikolaj, beskriver ham som "klart én af de bedste", hvilket han understøtter ved at pointere, at det også er derfor, at de har brugt mange penge på at "lade ham udvikle" og lade ham komme på kurser. "Her bliver han betragtet som en ligemand, også selvom [han ikke altid] agerer som ligemand", fortæller Nikolaj. Nikolaj henviser til beskrivelser af Lars som en fyr, der ikke "henvender sig så meget til andre", at "han bliver mere bekymret end gennemsnittet", og at han har en "selvudslettende" tankegang, hvilket refererer til lavt selvværd og selvkritik. Men, som Nikolaj også fortæller, er deres arbejdsplads et sted, der er "besat af nørder", hvilket muligvis medfører, at Lars ikke skiller sig så meget ud. Igennem interviewet med Nicolaj er det tydeligt, at han trækker på personlighedsfortællingen fremfor en handicapfortælling:

*Nikolaj: Ja, nej, jeg ved ikke så meget generelt om hans handicap. Jeg vil sige lige med Lars' tilfælde, der synes jeg, at det er interessant, hvor meget der er hans handicap, og hvor meget reelt er hans opvækst, hans mentalitet, hans psyke, alle mulige andre [ting]...*

*Interviewer: Som du afkobler handicapet?*

*Nikolaj: Ja, hvor jeg tænker: 'Det er ikke'... Altså, én ting er handicapet, der måske kan være med til, at han hurtigere bliver stresset, men noget andet er hans selvudslettende tankegang. Det kan godt være, at der er noget, der er koblet til hans handicap, men jeg tror også, at der er noget, der kommer nogle andre steder fra. Og er det generelt for handicappede, at de har dårligt selvværd? Eller er det specifikt, hvis man har en speciel opvækst, at man så får et dårligt selvværd? Fordi han er dygtig. Men han bruger det ikke, og han bliver nærmest grædefærdig, når jeg siger det, og jeg synes, at han bliver meget rørt. 'Du skal ikke tro på, hvis nogle andre siger noget andet, for det er du!' Og det er han. Han kan bare ikke klare så meget, og det er så det, han hæfter sig ved.*

Jonas, en anden af Lars' ledere, beskriver også Lars som en "følsom gut [...], der nemt bliver deprimeret". Jonas fortæller, at Lars er "dygtig" og understreger ligeledes dette med, at han er blevet sendt på kurser, der har kostet mange penge. Men det, at Lars er "langsommere" og "nervøs", forklares af Jonas som værende på grund af noget "kognitivt", det vil sige noget, der har med hans handicap at gøre. Når interviewereren spørger "hvor meget er personlighed, hvor meget er specialist-identitet, og hvor meget er handicap?", så svarer Jonas, "at der er rigtig meget, der handler om handicap", og han betoner i sit svar de fysiske sider af Lars' handicap såsom at være langsom, have talebesvær og bevæge sig anderledes.

I udtalelserne fra Per, der er kollega til Lars, ser vi tilsvarende, hvordan det samme handicap tillægges meget forskellig betydning:

*Jamen, altså, jeg synes faktisk ikke, at det [handicappet] viser sig. Det skal forstås på den måde, at alle mennesker har jo forskellig mentalitet, ikke? Og det eneste jeg kan lægge mærke til, som jeg måske kan tilskrive det [handicappet], det er, at hvis han er for hårdt presset, ikke, så er hans lunte måske kortere. Men det kunne lige så godt være et personlighedstræk. Så det har ikke nødvendigvis noget med det at gøre. Og så snakker jeg lidt med Nikolaj om det, som siger: 'Ja, nogle gange er han sådan lidt mere træt end andre gange', men jeg vil sige, at det er meget, meget lidt. Det er det altså. Fordi han er utrolig skarp, når vi... Altså, selv hvis der er noget af det, som han måske så ikke lige kan knække, så snart vi får det belyst, og vi får snakket om det, og jeg siger: 'Jamen kan du ikke se, at det er sådan her?' [knips] Én gang skal han have det at vide, og så kører det. Så han er en af de mere kvikke, jeg arbejder sammen med, vil jeg sige. Så der er ikke noget [galt] der i hvert fald [og peger på hovedet].*

Det ses i citatet, hvordan Per er i tvivl om, hvorvidt specifikke personlige træk, såsom "kort lunte", skal tilskrives handicappet eller personligheden. Per fokuserer på, at Lars er "én af de mere kvikke", ligesom Nikolaj, der også vurderer ham til at være "én af de bedste". Hos Nicolai og Per er handicappet ikke en særlig relevant fortolkningsramme at bringe i spil, når Lars' arbejdssituation skal diskuteres. Når der i interviewet tales videre om skillelinjen mellem, hvad der er personlighed, og hvad der er handicap, uddyber Per:

*Altså, nogle gange, hvis han har været presset, og der har været nogle ting, hvor han ikke kan få det til at virke, som han gerne vil, ikke? Jamen, så kommer han nogle gange derud, hvor han siger: 'Okay'. Så banker han lige i bordet en gang eller flytter på keyboardet eller gør et eller andet, ikke? Hvor jeg kan mærke, at der er han altså virkelig frustreret. Men igen altså, om det så er et udslag af, at hans buffer af energi måske er lidt lavere, fordi han måske skal bruge mere energi, netop fordi at han er spastisk lammet, end vi gør... Eller om det bare er hans temperament, fordi der er mange andre, der også gør sådan. Men jeg kunne forestille mig... Altså, det er jo bare min egen tolkning af det. Jeg kunne forestille mig, at netop fordi man har sådan en type handicap, jamen, så vil den der samlede energimængde [være lavere], fordi det jo er besværligt for ham at gå for eksempel, altså, nogle af de motoriske ting, dér skal han koncentrere sig mere. Og jeg ved sgu også godt, at hvis jeg har et job, hvor jeg virkelig har skullet koncentrere mig i fem timer, så er jeg altså bare flad bagefter. Og det vil være det samme for ham. Så der vil jeg sige, at ja, handicappet kunne spille ind, fordi selvfølgelig hvis han skal koncentrere sig ekstra meget om noget motorisk, så er det klart, at så tapper det på en anden måde end for os andre, som bare flytter musen uden problemer. Så der vil jeg sige, det er klart. Men det er jo logisk, altså.*

Vi ser, hvordan Per veksler mellem de to fortællinger – handicap og personlighed – når han skal forklare Lars' lidt iltre temperament. Peder, der også er kollega til Lars, fortæller, at i Lars' jobfunktion "er det jo primært hovedet, det handler om", og at det er "fint nok. [...] Så er resten jo relativt ligegyldigt". I en anden kollegas øjne (Stefan) fylder handicappet heller ikke noget særligt. Han genkender selv trætheden fra sit eget arbejde:

*Interviewer: Oplever du, at han kan være træt i hovedet på en anden måde [end jer andre]?*

*Stefan: Ja. Altså, er der noget kryptisk, der skal laves, eller noget, hvor der skal tænkes meget, så skal det helst være tidligt på dagen. Sådan har vi det nok alle sammen, men Lars har det så i udpræget grad.*

*Interviewer: Ja. Og hvad sker der så, hvis han skal lave noget senere, hvor han er træt, hvad så?*

*Stefan: Så bliver han lidt knotten nogle gange. [begge griner] Det har da kostet et par kuglepenne førhen. Hvor man skal dukke sig eller et eller andet.*

*Interviewer: Er det en reaktion, som du ligesom tilskriver hans særlige situation, eller tænker du: 'Det er bare ham?'*

*Stefan: Det er ham, Lars, han har temperament, og nogle gange så trigger det, vinkelret. Hvis man ser det på en kurve, og det kender jeg også godt fra mig selv, lige pludselig så er det bare for meget, og så gider man ikke mere. Hvis man har siddet og kæmpet med noget en hel dag, og nu tror man, at nu virker det, og så er man tilbage, hvor man startede, så er det lidt surt. Og dér reagerer Lars måske lidt voldsommere end os andre, men han falder ned igen, så...*

Ifølge denne kollega er der således ikke noget synderligt anderledes ved Lars' temperament, andet end at det måske er lidt voldsommere end andres. Og som Stefan siger: "Det er ham", underforstået at temperamentet ikke er på grund af Lars' handicap, men snarere på grund af hans personlighed.

Analysen skulle gerne have tydeliggjort, hvordan betydningen af et handicap ikke kun afhænger af, hvem vi spørger, og hvordan vi spørger til handicapet, men også af den øvrige kontekst, hvori handicapet diskuteres. Vi har stillet skarpt på en vigtig sondring mellem, hvad der ses som handicap, og hvad der ses som personlighed; en sondring, der ofte trækkes frem, når man taler med og om en CP-medarbejder. Handicapfortællingen beskrives ofte som uhensigtsmæssig af CP-deltagerne i projektet. Ligesom mange af vores øvrige interviewpersoner med CP kan Lars godt se, at han kan være begrænset af sit handicap i arbejdssituationer, men at forklare disse begrænsninger med (for stort) fokus på handicapet er, ifølge ham, problematisk. Det lader til, at en lidt besværlig personlighed er en mere acceptabel personbeskrivelse for Lars, fremfor at han bliver fortolket med megen inddragelse af sit handicap.

## Handicap som fordel, ulempe eller vilkår?

I kapitlets anden del skal vi se på samme problemstilling, dog vil denne analyses primære afsæt være kolleger og lederes vurdering af handicapet. Igen skal vi se, hvordan kontekstuelle forhold får betydning for, hvordan handicap fortolkes, og at selve begrænsningerne – de konkrete fysiske og psykiske betingelser – først bliver til et handicap i mødet med en kontekst (som belyst i kapitel 2). Mikkel, der har CP, er ansat på fjerde år som byggetekniker i en fleksjobordning og arbejder 25 timer om ugen. Vi skal i analysen se, hvordan Mikkels begrænsninger giver udslag i forskellige opfattelser af, hvad hans handicap betyder for arbejdet, afhængigt af hvem i virksomheden, vi interviewer, og hvilken arbejdsrelation de har til Mikkel. Analysens fokus er således, hvordan de samme begrænsninger giver anledning til meget forskellige fortællinger.

### Handicap som fordel: Rummelighedsidealer, gode opgaver og personaleopdragelse

I dette afsnit vil vi se nærmere på de forskellige fortællinger, der belyser Mikkels handicap som en fordel. Af vores interviewmateriale fremgår det blandt andet, at Mikkels CP er en fordel i forhold til den type arbejdsplads, som hans virksomhed stræber efter at være: En rummelig arbejdsplads, som lederen (Ove) fortæller. Han fortæller, at de ikke har "en de-

cideret handicappolitik”, men at man snarere har nogle ønsker og målsætninger omkring mangfoldighed og virksomhedens sociale, samfundsmæssige ansvar: ”I vores CSR-strategi og alle de der ting, der står jo direkte, at det her er noget af det, vi gør”. Ove fortsætter med at fortælle, at de i virksomheden arbejder på at gøre deres ”råderum bredere og større, til at have plads til flere og flere [...] som har et eller andet handicap eller har nedsat arbejdsevne på en eller anden måde”.

Derudover fortæller Ove, at denne type medarbejder ”bidrager ikke bare arbejdsmæssigt men også socialt” og tilmed giver ”et godt billede på, hvordan samfundet ser ud, og hvordan vi [virksomheden] vil agere i vores samfund”. Dette ønske om, at arbejdspladser bør afspejle befolkningssammensætningen, viser sig ikke blot på lederniveau (Ove); Birthe, kollega til Mikkel, fremhæver også det ”dejlige” ved en bred sammensætning. Hun fortæller:

*På en eller anden måde er man sådan lidt glad for, at der er plads til det. [...] I det hele taget så er det jo altid dejligt på en arbejdsplads, [...] at det er sådan lidt bredt. Nogle gange kan vi nok næsten synes, at det er for lidt sådan et sted som her... at man tænker, at hvis man kigger på det danske samfund, så mangler vi måske nogle indvandrere. Altså, på den måde... Man har jo altid godt af at se, at den [medarbejdersammensætningen] afspejler samfundet på en eller anden måde, synes jeg.*

Mikkels CP er med andre ord en fordel i forhold til virksomhedens mangfoldighedsønske og behov for at være (og fremstå som) en ansvarlig og rummelig virksomhed.

Udover at virksomheden får refusion af Mikkels løn fra kommunen, så er der sommetider også krav i udbudsmaterialet fra kunder i den offentlige sektor om, at ”hvis vi skal have et job hos dem, så skal vi også have et antal medarbejdere af forskellige typer, og sådan nogle ting. Det kan både være elever, og det kan også være fleksjobbere eller hvad ved jeg” (Ove). Mikkels CP er således også en forretningsmæssig og økonomisk fordel: Dels udgør han en mindre lønudgift, og dels er hans tilstedeværelse i firmaet med til at sikre, at virksomheden får nogle særlige (gode) opgaver.

Endelig fremhæver leder og medarbejdere de sociale fordele, der er forbundet med at have en kollega med et handicap. Man har ”jo altid godt af at komme tættere... Når man ikke selv har sådan noget handicap i familien og egentlig ikke kender til det... Jeg tror altid, man lærer noget på den måde. [...] Det er jo ligesom om, at man bliver lidt mere åben over for mange ting, når de kommer tættere på”, som en kollega (Birthe) fortæller. Også lederen har haft personlig fordel af Mikkels ansættelse: ”Jeg har også udviklet mig som leder, fordi Mikkel kom ind med det handicap”, som Ove fortæller i sit interview.

### **Handicap som ulempe: ”Problemet med Mikkel er, at han gerne vil mere, end han måske kan klare”**

Ud over fortællingerne om Mikkels CP som en fordel, så rummer vores materiale fra denne virksomhed også historier, hvor Mikkels CP beskrives som en ulempe. Birthe fortæller i sit interview om, hvordan Mikkels funktionsbegrænsninger har været en ulempe for arbejdet. Hun husker eksempelvis tilbage på tiden omkring Mikkels ansættelse, hvor hun var lidt bekymret for, om han rent fysisk nu også kunne magte arbejdet, og hvorvidt de havde forudset de problemer, der kunne opstå, når man ansætter en person med CP. Derudover har Mikkels særlige måde at tale på også givet anledning til bekymringer:

Han skal jo også snakke med kunder, og så tænker man lidt... altså, ofte så er det nogen, der kender ham, men hvis det er nogen, der ikke kender ham [...] så kan jeg ikke lade være med at tænke lidt: 'Hvordan mon de opfatter telefonsamtalen?' For man kan jo godt høre det. Og jeg kender faktisk [...] en anden, som har noget spastisk, hvor det er mindre end med Mikkel, men hvor det netop er i sproget. Første gang jeg kan huske, at jeg mødte ham, det var nytårsaften. Så stod han og snakkede oppe i køkkenet. Jeg tænkte: 'Hold da op, der er godt nok én, der har fået sig rigeligt der', altså, sådan det der snøvlede snak og sådan, ikke? Det kan jeg sommetider godt tænke: Hvad tænker folk egentlig [i telefonsamtaler], hvor man ikke kan se det? Men jeg ved ikke, om det nogensinde har været et problem.

En anden kollega (Rune) fokuserer en del på problemer, når han fortæller om Mikkels fysiske begrænsninger i en arbejdssammenhæng, hvor det "går lidt langsommere jo, det gør det jo, lidt mere omstændeligt, og han tager lidt længere tid om [det hele]", som han siger. Det langsomme arbejdstempo præger også computerarbejdet, ifølge Rune, der ydermere opfatter Mikkel som kognitivt begrænset:

*Interviewer: Du sagde også, at der var både noget med det fysiske og noget med det oppe i hovedet...?*

**Rune: Det mentale.**

*Interviewer: Det mentale...?*

**Rune: Ja, men det er sådan en fornemmelse, man får, sådan: 'Hvor dygtig er han?' Sådan niveauet af hans faglige kunnen inden for denne branche, ikke? Der vil jeg tro, at vi ligger i den lavere ende. Det er bare sådan en fornemmelse, jeg har. Også hvor meget han sådan forstår og kan holde inde i hovedet og overskue og sådan noget.**

Han fortsætter med at uddybe, at "hvis der er for meget at se til mentalt, simpelthen, så kan han ikke overskue det, det vil sige skille sagerne fra hinanden", hvilket ofte resulterer i, at Rune må hjælpe med "at rede trådene ud", så der "ikke går koks i den". Hermed forsøger Rune at undgå, at kunderne ringer utilfredse tilbage, fordi Mikkel "slet ikke har kunnet overskue det". Rune fortæller, at han holder hånden under Mikkel, dels fordi "sådan er jeg" men også for at undgå, at Mikkels CP får betydning for arbejdsresultaterne. Dette særlige ansvar har dog, ifølge Rune, haft sine konsekvenser, da Mikkels arbejdsvanskeligheder har "skubbet til" Runes stress i et sådant omfang, at han blev syg af at have for meget arbejde:

*Jeg kunne mærke, at jeg begyndte at få problemer med mit hjerte, med stress, og jeg gik til læge, så langt var det ude, og han tilbød mig en måned hjemme og sådan noget, så det var derude, hvor jeg var lige ved at vælte. Og der blev jeg simpelthen nødt til at tage en beslutning om at sige, nu kan jeg ikke hjælpe Mikkel mere. [...] Jeg var nødt til at få noget væk; nogle bekymringer væk og noget ansvar væk. Så da Mikkel han henvendte sig, som han plejer at gøre, med 'Rune, kan du ikke...' [...] tog jeg altså en beslutning, at nu må Ove tage sig af det.*

Rune mener, at problemet primært skyldes, at Mikkel gerne vil påtage sig mere, end han måske kan klare:

*Fordi han måske ikke helt vil acceptere, at han har nogle begrænsninger, fornemmer jeg. Men vi kan bare se, at når han får de der sager der, så kokser det. [...] Ove, han har kommet nogle gange til mig og siger: 'Jeg har givet Mikkel denne her sag her', og hvor jeg så sidder og siger, at det tror jeg er for meget. 'Jamen Mikkel ville gerne selv'. [...] Han vil gerne lidt mere, lidt flere udfordringer og sådan noget, ikke? Og det er jo naturligt nok, jo, så hverdagen ikke bliver så ensformig, men der sker jo så det, at det kokser, og vi hører fra kunden, at Mikkel kommer ud og er en lille smule forvirret og har ikke overblik over det.*

Ifølge denne kollega har Mikkels begrænsninger, som der ledelsesmæssigt ikke er blevet taget nok højde for, medført, at kollegaen er blevet så stresset, at en sygemelding kom på tale. Set fra denne kollegas perspektiv er der således ingen tvivl om, at Mikkels CP har været et større handicap, end virksomheden har forudset, og således en ulempe for arbejdet.

### Handicap som vilkår: "Sådan må det jo være"

Det særlige ved denne sidste lille delanalyse, der har fokus på CP som et vilkår, er, at alle interviewpersonerne fra virksomheden bidrager med det, vi kalder for vilkårsfortællinger i deres interviews. Leder og kolleger fortæller fx, at Mikkel er lidt længere tid om at løse opgaverne, og at hans begrænsninger kræver, at han får noget særligt arbejdsudstyr mv. Det er dog især i interviewet med Mikkel, at vi finder den mest tydelige vilkårsfortælling, når han fortæller om sin særlige arbejdssituation:

*Jeg udfører tingene langsommere end andre, og jeg har svært ved at overskue, hvis tingene bliver for komplekse. Jeg kan ikke administrere, hvis jeg får lange, mundtlige beskeder og så ikke har mulighed for at skrive det ned. Så forsvinder det hele.*

Om det motoriske fortæller han, at det "har selvfølgelig også indflydelse" og resulterer i et langsommere arbejdstempo, samt at han sommetider må gøre tingene om, for at det bliver gjort rigtigt: "Ja, det er selvfølgelig træls, men sådan er det", som han siger. Han forsøger dog at håndtere sine begrænsninger selv ved hjælp af diverse hjælpeprogrammer, der frit kan downloades på internettet, og som han ikke behøver at involvere andre i. Disse fortællinger fremhæver Mikkels begrænsninger som blot et arbejdsvilkår, som han således søger at løse så godt, han kan på egen hånd, uden at belemre andre.

### Når begrænsninger bliver til handicap – kontekst og position

Med udgangspunkt i kapitlets sidste case med Mikkel ser vi således, hvordan de samme begrænsninger mødes og fortolkes forskelligt, afhængigt af, hvilken situation de udspiller sig i (kontekst), og hvem vi taler med (position). Mikkels begrænsninger fører således både til fordels-, ulempe- og vilkårsfortællinger. I forhold til, hvilken værdi Mikkel har i virksomheden, er der forskellige beskrivelser: Selv mener Mikkel, at hans værdi ligger i det arbejde, han udfører, og at hans handicap ikke er relevant i den sammenhæng: "Jeg er ansat som byggetekniker, og jeg er ikke ansat som handicappet". Dette synspunkt nuanceres dog noget i interviewene med hans kolleger: Birthe peger først og fremmest på Mikkels sociale kompetencer, når hun skal begrunde, hvorfor Mikkel stadig er ansat.

Mikkels anden kollega, Rune, lægger også op til, at Mikkels værdi ligger andetsteds end i fagligheden og det produktionsmæssige:

*Så her i firmaet regner vi ham ikke for en byggetekniker ligesom alle os andre, det gør vi ikke. [...] Han er her, fordi vi synes, at det er godt at have ham, og han passer godt ind, men han laver ikke noget. Han laver ikke det, der svarer til en byggetekniker. Han producerer ikke det samme som en byggetekniker, ikke engang en halv byggetekniker. [...] Men han skal jo være et sted, og han er her, og han passer godt ind, og vi passer på ham. Men sådan rent produktionsmæssigt [...] med hvor meget han laver og sådan noget. [...] Det vil tage mig omkring en time, det, som han bruger fire timer på. Så han laver jo en lille smule, men det er ikke [meget].*

Lederen, Ove, fortæller i sit interview, at Mikkel "udfylder helt klart den rolle, han har", men han kommer ikke nærmere ind på, hvad der ligger i denne rolle. Oves udtalelser om de

forretningsmæssige fordele ved at have Mikkels ansat gør dog, at man kan få det indtryk, at Mikkels værdi – fra et ledelsesmæssigt perspektiv – findes i hans handicap snarere end i hans arbejde som byggetekniker.

## Sammenfatning

Vores interviews fra begge virksomheder viser, at selvom CP-medarbejdernes funktionsbegrænsninger er stabile, så giver de samme funktionsbegrænsninger anledning til meget forskellige fortolkninger: Begrænsningerne kan blive til handicapfortællinger eller personlighedsfortællinger, ligesom de kan blive til forretningsmæssige fordele, arbejdsmæssige ulemper eller blot et vilkår, der skal håndteres bedst muligt. Kapitlets analyser viser således, at det er tvingende nødvendigt at inddrage konteksten – arbejdspladsens lokale rammer – og de forskellige positioner, folk taler fra, for at opnå en forståelse af, hvilken betydning konkrete funktionsbegrænsninger får i en arbejdssammenhæng.



# Kapitel 4

## Grænser for rummelighed og forskellighed

Når talen om rummelighed, ensshed og forskellighed får sit eget kapitel i denne undersøgelse, så skyldes det, at disse begreber – samt beslægtede begreber som fx ”at skabe rum” – ofte er fremtrædende i ledere og kollegers refleksioner over handicappedes vilkår på arbejdsmarkedet. For ledernes vedkommende reflekterer hovedparten således over, hvordan de skal navigere i et arbejdsfællesskab, hvor rummelighed er blot ét ud af en række, ofte modsatrettede, krav. Bo, der er leder i P1, har arbejdet aktivt for at inkludere medarbejdere i fleksjob på sin arbejdsplads, som fortællingen herunder viser:

*Jeg vil da også tro, at hvis jeg ikke havde taget konsekvensen af, at vi var blevet private [og fyret to medarbejdere], og at det kostede mere at have fleksjobbere, og at der var to, som objektivt set burde gå på førtidspension [...] så tror jeg, at der var andre, der havde brokket sig økonomisk. 'Er det ikke lige en tand for slemt, at vi bliver tæsket rundt i manegen for at tjene penge hjem til det her sted, når der er andre, der går... der reelt får løn uden reelt at lave noget?' Og den havde ikke holdt, det tror jeg ikke, at den havde. Så på den måde, så vil jeg sige, at dengang [inden de blev private], der var det mere den der med, om det nu ikke blev besværligt, og kostede det ikke bare mere arbejde for os andre? Ikke at der var nogen, der sagde det højt, men jeg var helt klar over, at der var nogle, der gik med de tanker. Og der kom lige sådan en bemærkning hist og pist, så jeg havde den fornemmelse... Så jeg vil sige, at det ville være umuligt for mig at starte op med fire fleksjobs på en gang. Altså, det ville være helt... Vi starter med én og får nogle erfaringer, og det kan sgu godt lade sig gøre, og det er faktisk meget rart. Og typisk er det jo også, nu er det Helene, som var multiallergiker, og hun røg ind i sådan en slags servicejob, hvor hun tog noget telefon og lavede noget kaffe til os alle sammen og sørgede for, at tekøkkenet var ryddet. Og det var nogle ting, som folk*

*oplevede som, 'hold da op, mand, pludselig er der rent i køkkenet, og der står kaffe fremme, man kan bare gå ned og hælde op', ikke? Og ens telefontjans, den røg lige væk to gange om ugen, ikke? Så, også det der med, stille og roligt at få indarbejdet, at folk har nogle gode oplevelser med det. Det tror jeg var vigtigt, for at jeg kunne fortsætte den stil. [griner] Det tror jeg er nødvendigt.*

Bo sammenkæder her både løn og økonomi, medarbejdernes velvillighed, forskellene mellem at være en offentlig eller privat arbejdsplads, fleksjobberens arbejdskraft samt sine egne ledelsesmæssige handlinger som relevante, når talen drejer sig om rummelighed. Lederes tale om rummelighed er således ikke kun relevante, fordi lederne nødvendigvis har en særlig rolle i forhold til at skabe rummelighed for CP-medarbejderne, men tale om dette emne er også relevant, fordi det giver os indblik i ledernes forståelse af, hvordan man integrerer medarbejdere med særlige behov – og hvor kompleks den øvelse er. Kapitlets første analyse kommer derfor til at belyse nogle fællestræk ved det, man kunne kalde for en moderne ledelsesdiskurs, fx den måde, hvorpå nutidens ledere betragter rummelighed som et parameter for succesfuld personaleledelse (Ely & Thomas 2001), ligesom analysen vil se nærmere på de forskellige problemstillinger, der kan være forbundet med at tilstræbe en rummelig og mangfoldig arbejdsplads.

Ud over den måde, som lederne forholder sig til rummelighed og mangfoldighed på, så optræder der i materialet også en anden fortælling om enshed. Med fortællingen om enshed mener vi udsagn, hvori interviewpersonen understreger, at forskellen mellem CP-medarbejderne og medarbejderne uden handicap på den ene eller anden måde er betydningsløs. For en del af interviewpersonerne kom denne fortælling til udtryk i en næsten kategorisk afvisning af, at deres kollegas handicap skulle have nogen som helst indflydelse på fx deres arbejde og sociale relationer. Alligevel er det i interviewmaterialet tydeligt, at når der tales om enshed, så må undersøgelsens deltagere samtidig forholde sig til den praktiske og synlige anderledeshed, som CP-kollegaen også repræsenterer (se også kapitlerne 7, 8 og 9). I anden del af kapitlet vil vi således lægge et kritisk blik på fortællingen om, at alle er ens, da denne fortælling – i interviewmaterialet – rent faktisk lader til at have den effekt, at CP-medarbejderen fremstår som mere anderledes end medarbejdere uden handicap. Det centrale i dette kapitel er derfor ikke, at der er en stærk fortælling om enshed i interviewmaterialet, men snarere hvad denne fortælling (også) udtrykker: Nemlig, at kolleger og ledere må forholde sig til det anderledes ved CP-medarbejderen.

## Personalepolitik og rummelighed

Hovedparten af undersøgelsens deltagende virksomheder har nedskrevne politikker, der på forskellig vis sætter rummelighed og mangfoldighed som centrale værdier. Oftest er disse politikker formuleret på et organisatorisk højt niveau, fx i den kommune, som arbejdspladsen er en del af, eller i den koncern, der ejer virksomheden. I ingen af virksomhederne er mangfoldighedsønsket rettet specifikt mod medarbejdere med handicap, men bliver snarere defineret bredt som rummelighed over for fx indvandrere, seksuelle minoriteter, mv. I enkelte tilfælde har virksomhederne personalepolitikker, der omhandler mangfoldighed mere specifikt, fx ønsket om flere kvinder blandt virksomhedens ledere. Oftest omtales personer med handicap dog under de mere overordnede personalepolitikker og/eller CSR-strategier, hvori rummelighed over for personer med handicap figurerer som blot ét ud af flere parametre for medarbejder- og samfundsansvar. Både i det skriftlige materiale om virksomhedernes personalepolitikker, som vi har haft adgang til, og i flere lederinterviews, er det med andre ord meget tydeligt, at handicap ikke har nogen særstatus som parameter for rummelighed. Virksomhederne ønsker måske nok at være ”en rummelig arbejdsplads”, som Mogens, leder i P2, fortæller, dog ”uden at det er mere pindet ud end det”. En anden leder konstaterer tilsvarende, at ”det er ikke fordi, vi har et

eller andet højere mål med at integrere handicappede. Det kunne vi måske godt have haft, men det har vi ikke” (Dorthe, leder i O1). Et par af virksomhederne har dog mere specifikt formulerede politikker, som retter sig mod personer med handicap og nedsat arbejdsevne.

I det følgende afsnit skal vi se, hvordan tre ledere omtaler politikker om mangfoldighed, rummelighed og handicap. Først giver vi ordet til Elisabeth, der er leder i O2:

*Jeg tror også, at det handler meget om indstilling. Og vi fik at vide, som afdeling, på et tidspunkt – og det her havde intet at gøre med ansættelsen af Louise, det var formentlig først efter, at hun var blevet ansat – at man skulle tænke på social ansvarlighed og ansætte folk, handicappede og sådan noget i afdelingerne. Men fordi man får en henstilling, hvis det bare er noget, der sådan flyder, at det er pænt at gøre, så tror jeg ikke, at folk gør det. Men altså, hvis der er en kvote, og det er sikkert ikke særlig rart for dem, der er handicappede at vide: 'Jamen, vi ansætter dig, fordi vi skal have fem procent ansat, som er handicappede', eller... Men altså, jeg tror, at man er nødt til at gøre noget, og der er de der muligheder [særordninger], som vi altså har brugt i forhold til Louise, tror jeg, vigtige.*

I citatet herover peger Elisabeth på, at der mangler en årsagssammenhæng mellem hensigtserklæringer på det overordnede ledelsesniveau og den ansættelsespraksis, som lederne generelt anvender i organisationen. Hun efterlyser desuden en mere konkret og handlingspålæggende personalepolitik, fx en kvote, for at påvirke lederne i virksomheden. De muligheder, som Elisabeth omtaler i citatet (her fleksjob og tilskud til oprettelsen af en hjemmearbejdsplads), anser hun således som mere væsentlige betingelser for rummelighed end de generelle henstillinger fra virksomhedens topledelse. Herunder skal vi se, hvordan Karen, leder i P3, tilsvarende sår tvivl om medarbejderpolitikens betydning for arbejdspladsens mangfoldighed:

*Interviewer: Har I en medarbejderpolitik, hvor der står noget om handicap?*

**Karen: Ikke nedskrevet.**

*Interviewer: Heller ikke på koncernniveau?*

**Karen: Ikke hvad jeg ved af, nej.**

*Interviewer: Men I har en medarbejderpolitik, går jeg ud fra...?*

**Karen: Jah...**

*Interviewer: [griner] Men du trækker lidt på det...?*

**Karen: Jamen, altså, det er jo ikke sådan noget, visådan sætter os ned og skematiserer, vel? Det er jo sådan lidt... Medarbejderpolitik er jo noget med følelser. Det er også meget afhængigt af, hvem der er på de forskellige poster. Nu kører vi det her projekt med kommunen, altså, vi har nogle afdelinger, de ønsker under ingen omstændigheder at have en praktikant fra kommunen.**

Som det fremgår af citatet, så samarbejder virksomheden, som Karen er leder i, med den lokale kommune om løbende at få praktikanter med forskellige former for nedsat arbejdsevne i arbejdsprøvning; et samarbejde, der i sin tid også førte til fastansættelsen af virksomhedens CP-medarbejder. Af citatet fremgår det også, at medarbejderpolitik, ifølge Karen, er noget personafhængigt, der er betinget af de enkelte afdelingslederes ”følelser” og indstilling. I det næste citat fra Erik, der er leder i O3, fortæller han ligeledes, at det er den enkelte leders ”menneskesyn”, der får størst betydning for mangfoldigheden på arbejdspladsen:

**Erik: Der ligger en personalepolitik, men den omfatter ikke decideret fysiske handicap, det gør den ikke. Det har mere været sådan per kulance, eller det vi kalder værdibaseret ledelse:**

*At vi tager en dialog med de enkelte mennesker omkring, hvad deres behov er, og hvordan vi som arbejdsgiver ser på deres behov. [...]*

*Interviewer: Så hvordan påvirker det den måde, I arbejder på?*

*Erik: Det påvirker ikke andet, end at det afhænger af den enkelte leders menneskesyn. Og det er sådan sagt helt objektivt. Det afhænger af, hvilket menneskesyn du har.*

Bemærk, at Erik bruger udtrykket ”per kulance”, der er en juridisk betegnelse for imødekommenhed eller høflighed. På linje med Karens udlægning, så er det med andre ord den enkelte leders imødekomenhed – eller menneskesyn, som han siger – der bliver definerende for den ledelsespraksis, der bliver udøvet, og dermed for, hvor mangfoldig medarbejdersammensætningen bliver.

Vi har udvalgt de tre citater/interviewsekvenser, da de viser et centralt mønster i vores materiale, nemlig, at mere officielle personalepolitikker kun synes at have ringe indvirkning på den måde, som rummeligheden praktiseres på i virksomheden. Det skal dog noteres, at lederne ikke beskriver denne manglende indflydelse som en konsekvens af mangel på – eller svagt definerede – personalepolitiske rammer, men snarere som en konsekvens af et særligt ledelsesparadigme; per kulance eller ”værdibaseret ledelse”, som Erik fortæller. Karen, som desuden er chef for flere af mellemliderne i virksomheden, fortalte også senere i sit interview, at ”der er nogle mennesker, der ikke har lyst til [at have praktikanter], og det respekterer vi her i huset, da det ellers bliver en dårlig oplevelse”. Respekten for den enkelte mellemliders præferencer bliver således et vigtigt personalepolitisk argument for Karen. Både i Karen og Eriks udlægninger er det med andre ord indlagt i selve personalepolitikken, at rammerne for rummelighed og mangfoldighed er flydende og kan variere fra afdeling til afdeling.

Selvom virksomhedernes personalepolitikker således ofte opfordrer til rummelighed, så er det i ledernes beskrivelser ikke noget, der mærkes på handlingsniveau. Følgelig bliver det oplagt at spørge, hvad – hvis ikke virksomhedernes politikker – der så motiverer lederne til at arbejde med rummelighed.

## Hvorfor rummelighed?

Set i lyset af de arbejdspladser, der deltager i denne undersøgelse, samt den vægt den moderne ledelsesdiskurs lægger på mangfoldighed som parameter for succesfuld virksomhedsledelse (Ely og Thomas 2001), så kan det næppe overraske, at rummelighed overordnet set bliver anset for noget positivt af de interviewede ledere. Herunder ser vi, hvordan nogle af lederne – Tim, Bo og Kathrine – kobler rummelighed til nogle grundlæggende karakteristika ved arbejdspladsen, som fx bunder i virksomhedens historie, fælles kultur eller ejerskabsforhold:

*Tim, leder i P4: Vi er jo en gammel virksomhed, og hvis vi sådan går længere tilbage, så... Der var det jo en rigtig teknikervirksomhed, men der var jo også mange, der var ufaglærte, og dem var der også plads til på det tidspunkt. Fordi de kunne bidrage lige så godt som alle mulige andre. Så det har været... altså... Jeg tror sådan, at hvis vi går helt tilbage til rødderne og så fremad til i dag, så er det [rummelighed] nok sådan en naturlig del [...] Det tror jeg.*

*Bo, leder i P1: Altså, vi har for eksempel haft flere fagbevægelsesfolk siddende i bestyrelsen, ikke? Altså, det må der være en vis forståelse for. Ellers så er der noget galt, ikke?*

*Kathrine, leder i O4: Jeg synes, at vi, i hvert fald som kommunal arbejdsplads, bør gå foran i forhold til at få inkluderet flere.*

For nogle, fx Bo, er sammenhængen forholdsvis konkret ("fagbevægelsesfolk" i bestyrelsen), ligesom hos en anden leder, Torben (O5), der forklarede, at "vi har selvfølgelig også som offentlig myndighed en social forpligtigelse", og som således skitserer sammenhængen mellem rollen som offentlig myndighed og rummelighed som et nærmest moralsk bindende forhold. For andre, fx Tim, er sammenhængen dog mindre håndgribelig, ligesom Aske, leder i O5, konstaterer, at "det er nærmest en del af vores DNA". Fælles for lederne meget forskelligartede udsagn er, at de i deres fortællinger lægger en distance mellem virksomheden og et såkaldt konkurrencepræget arbejdsmarked, og i stedet knytter rummelighedsfortællingerne an til forestillingen om "den gode arbejdsplads".

Flere ledere forklarer, som Erik og Tim herunder, at rummelighed og mangfoldighed er strategisk værdifulde for afdelingen eller arbejdspladsen:

*Erik, leder i O3: Der er jo en klar signalværdi i, set som arbejdsgiver, at vi er rummelige. At vi også tager os af folk, der har nogle skavanker af enten den ene eller den anden slags. Så for mig er der helt klart en... Jeg ser det bestemt ikke som nogen hæmning, jeg synes faktisk, at det er en fordel at have Christian, fordi det sælger lidt min afdeling som også værende en rummelig arbejdsplads.*

*Tim, leder i P4: I samfundet er der simpelthen alle mulige forskellige mennesker og typer, og derfor synes vi, at samfundet også meget gerne må afspejle den medarbejdersammensætning, der er herinde.*

Tim er leder i en virksomhed med en tydeligt formuleret politik om rummelighed, hvilket er atypisk i vores materiale. Hans udtalelser må derfor læses i det lys. Ikke desto mindre diskuteres rummelighed og mangfoldighed af mange ledere i vores undersøgelse på samme måde; nemlig, som forhold, der ikke blot muliggør en bestemt værdi (medarbejderens konkrete bidrag), men som i sig selv kan være strategisk værdifulde (uanset hvordan mangfoldigheden specifikt tager sig ud). På samme måde understreger Dorthe, leder i O1, at forskellighed har værdi på en pædagogisk arbejdsplads, da de arbejder "i små grupper, hvor behovene er meget forskellige, og derfor kan de voksne, der er her, også være meget forskellige". Dette fleksibilitetsargument er fremtrædende i flere interviews.

Endelig beskriver flere ledere en mere personlig begrundelse for at arbejde med rummelighed, herunder illustreret gennem tre citater fra ledere, der alle arbejder i private virksomheder:

*Mogens, P2: Jamen jeg tror, at for mig... Det er måske sådan mere en ledelsesmæssig udvikling, hvor man kan sige, jamen, jo dygtigere jeg bliver som leder til at kunne rumme medarbejdere med forskellige personligheder i den samme sektion, jo bedre en leder tror jeg også, at jeg bliver. Så på den måde kan man sige... man kan jo ikke sige... Jo, jeg vil sige, at det er en læringsproces for mig i forhold til at kunne rumme. I det her tilfælde er det så et fysisk handicap, det kunne også være et psykisk handicap, det kunne være folks forskellige personligheder, eller hvad det nu kan være, så bibringer det også mig noget. Helt sikkert.*

*Bo, P1: Jeg har hele tiden haft det sådan, at jeg synes sgu, at arbejdsmarkedet er for lukket.*

*Allan, P5: Der er jo tilfredsstillelse i, at du starter med sådan nogle mennesker og så kan se, at de vokser efterhånden. Og de gør et fremskridt og vil mere og mere og sådan noget, ikke? Det er der jo tilfredsstillelse i for mig også, helt bestemt. Det er der.*

Hvad enten argumentet er karrieremæssigt (Mogens) eller politisk (Bo), så peger lederne på deres egne præferencer, når de forklarer deres engagement i at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Bemærk i øvrigt Allans udsagn om, at hans medarbejdere "vokser",

hvilket tilfredsstillende ham. Dette argument er tæt beslægtet med den meget fremtrædende omsorgsdiskurs, som både kolleger og ledere anvender, når de taler om medarbejdere med CP (jf. kapitel 6 om omsorg).

Vi ser således, hvordan lederne lader til at være personligt engagerede i arbejdet mod en mere rummelig arbejdsplads, samtidig med at de påpeger – analogt til kapitlets indledningscitater fra Bo – at der også er en række ydre forhold i virksomhederne, der begrænser deres muligheder for at skabe rummelighed. Så på trods af, at der ikke (nødvendigvis) er formulerede politikker for mangfoldighed og rummelighed på de enkelte arbejdspladser, kan der være andre organisatoriske omstændigheder, som lederne beskriver som begrænsende for rummeligheden. Lad os se på dem herunder.

## Grænser for rummelighed

Økonomiske forhold kan virke begrænsende for fastholdelse af rummelighed og mangfoldighed, som Erik, Torben og Tim fortæller:

*Erik, leder i O3: I takt med, at vi bliver mere centraliseret... det er det, der er sket med vores organisation her i forrige måned, hvor vi bliver mere centraliseret, mere specialiseret, og hvor vi skal have effektivitet som det øverste... så bliver det vanskeligere. Fordi mange af opgaverne bliver jo centreret på landsplan. Det vil sige, at de der små, lokale, praktiske ting, som vi har haft rundt omkring tidligere, dem bliver der jo færre af. Så min objektive vurdering af det her, det er, at indtil 2017, der har vi opgaver til ham [CP-medarbejderen]. Derefter så er jeg meget i tvivl om, hvorvidt vi har noget, der kan give hans liv indhold. Det er et problem.*

*Torben, leder i O5: Altså, vi er jo en kommunal virksomhed, der er presset på økonomi, det er man alle steder, og vi skal effektivisere og lige om lidt, der skal vi jo levere den samme service 20% billigere. Det er ligesom det paradigme, man står overfor i den offentlige sektor.*

*Tim, leder i P4: Men som jeg sagde lige før: Krisen kradser stadigvæk nogle gange, og det kan godt gøre ondt. I hvert fald for andre virksomheder. Så altså, det gør også ondt på os, det her, nogle gange. Men vi har valgt at sige, at vi stadigvæk har denne her personalepolitik og denne her strategi, som kører. Og derfor er de her. Vi favner dem.*

Flere ledere i undersøgelsen beskriver på denne måde, hvordan eksterne vilkår – typisk økonomiske forhold – påvirker deres handlemuligheder for at skabe rummelighed på arbejdspladsen. Et andet fælles forhold i ledernes fortællinger er, at de beskriver en historisk forandring i forhold til vilkårene for at drive en rummelig virksomhed, og at disse vilkår er ringere nu end tidligere. Finanskrisen, som Tim henviser til, bliver således til en del af en fortælling om vilkår for medarbejdere med handicap i hans organisation. Selvom lederne ofte beskriver en række eksterne (økonomiske) begrænsninger, som er i konflikt med rummeligheden, så beskrives begrænsningerne også som noget, man som leder eller virksomhed kan vælge at håndtere på forskellig vis. Hvor det i Tims tilfælde er en decideret politik, der sikrer, at medarbejdere med handicap fortsat er ansat, så kan Torben selv vælge at ignorere det økonomiske pres:

*Torben, leder i O5: Det paradigme, det lægger jeg ikke ned over Andreas, fordi der har jeg alligevel sådan en... [...] Andreas har et fysisk handicap, som på en eller anden måde giver ham en særstatus.*

Torben og Tim er i øvrigt blandt et fåtal af ledere i undersøgelsen, der, når de bliver spurgt om individuel effektivitet, svarer, at de beskytter medarbejdere med handicap, hvis de fx skal træffe beslutninger om fyringer. De fleste andre ledere i vores undersøgelse siger derimod, at medarbejdernes individuelle effektivitet – handicap eller ej – ikke må stå i vejen

for virksomhedens almindelige drift. Kathrine og Birgitte, der begge er ledere på offentlige arbejdspladser, siger fx:

*Kathrine, O4: Altså, der hvor jeg tror, at jeg ville have en grænse, det var, hvis jeg kunne mærke, at opgaverne led under det. Altså, at vedkommende alligevel ikke helt kunne magte opgaverne eller arbejde under almindelig travlhed.*

*Birgitte, O2: Som offentlig virksomhed burde man jo have en eller anden politik om at være inkluderende på forskellig vis. Men omvendt skal der, hvad skal vi sige, det kræver jo så også, at de jo så også skal kunne yde et stykke arbejde, om man så må sige. Det er jo sådan den balance, der hele tiden er der.*

Disse to ledere peger således også på, at et ideal om rummelighed ikke bør trumfe argumenter for virksomhedens drift og derfor ikke går forud for medarbejderens evne til at "magte opgaverne" og "yde et stykke arbejde". Så selvom disse to ledere ikke refererer til makroøkonomiske forhold som "finanskrisen", så beskriver de stadig en ressourcemæssig begrænsning af rummelighed.

## "Forskellige på forskellige måder"

*Altså, jeg synes jo, at det gør det lidt mere spændende, jo mere forskellige vi er. På en eller anden måde. Det synes jeg. Det er også sjovt at have nogle personligheder, der stikker lidt ud, altså. Det er ikke bare handicap eller anderledes på den måde, men der er jo nogle mennesker, der bare sådan er lidt anderledes. Det er da dejligt (Camilla, P4).*

I kapitlet har mangfoldighed og rummelighed hidtil været omtalt som ledelsesmæssige målsætninger, som lederne i undersøgelsen har forholdt sig til. Vores materiale rummer imidlertid også en del tale om forskellighed fra kolleger, som åbningscitater på denne kommende analyse illustrerer. Det er med andre ord ikke kun ledere, der forholder sig til mangfoldighed på arbejdspladsen; også kolleger betoner, at medarbejdere på arbejdspladsen i praksis (bør) ses som forskellige individer. Denne meget fremtrædende fortælling om, at vi alle er forskellige, er dog paradoksalt nok også en fortælling, der samtidig betoner, at det netop er forskelligheden, der gør os ens. I den følgende analyse vil vi se nærmere på, hvordan ønsket om at kunne rumme forskellige medarbejdere, der gennem deres forskellighed bliver ens, påvirker talen om CP-medarbejderne.

Ledere og kolleger understreger fx, at alle er "lidt skæve" på arbejdspladsen (Finn, kollega i O1), at medarbejderne med handicap er "forskellige, ligesom vi er forskellige" (Allan, leder i P5), eller at der er "mange... meget specielle persontyper i denne her virksomhed" (William, kollega i P6). Centralt for denne fortælling er, at forskellighed bliver udlagt som et karaktertræk for alle medarbejdere på arbejdspladsen og således også gælder for CP-medarbejderne. Følgende citater er kendetegnende for denne forskellighedsfortælling; først fra en leder i O5:

*Kim: Nu er det område, jeg er leder for, meget besat af nørder, altså specialister, der alle har deres egen måde at være på og tænke på og agere. Så i forvejen er der rigtig meget psykologi i, hvordan man kommunikerer. Så derfor tænker jeg ikke over, at det er meget specielt med Andreas. Jeg tænker over, hvad der er specielt ved ham, ligesom jeg gør ved de andre.*

En kollega i en privat virksomhed (P3) understreger tilsvarende, at medarbejderne i virksomheden generelt er forskellige:

*Julie: Altså, hun falder ind sammen med alle henede, det gør hun, og jeg tror ikke, at det er af medlidenhed eller sådan noget. Vi har bare et godt sammenhold henede. Jeg tror, at vi er et godt team henede, også netop på grund af, at vi har mange forskellige henede. Vi tager også højde for de andres behov, hvad de kan og ikke kan, og netop det, tror jeg, gør, at vi er meget fleksible; både på arbejdet og når vi holder nogle fester, [...] så der er ikke nogen, der er mere end andre. Så på den måde så tror jeg bare, at vi ser Rita som: 'Jamen, det er bare Rita', ikke?*

I en anden privat virksomhed (P2) reflekterer en leder over, hvordan medarbejderne egentlig er forskellige:

*Mogens: Fordi, altså, jeg mener, vi er alle sammen forskellige. Jeg har sgu nok også mine særegne måder at være på nogle gange. Og det kan man sige, det skal man kunne rumme som leder – at folk er forskellige på forskellige måder, ikke? Sådan er det.*

På alle tre arbejdspladser er det med andre ord tydeligt, at CP-medarbejderen i interview-situationen beskrives som 'normal', men kun i lyset af at betone, at de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen er en broget flok: CP-medarbejderen beskrives som 'normal', fx når han sammenlignes med IT-nørder, der også er 'normale' på en særlig måde. Som citatet med Mogens yderligere peger på, så er der nogle, der er forskellige på en anden måde, end vi andre er forskellige på. Det lader således til, at forskellighed kan gradueres; man kan være forskellige på samme måde, og så kan man være egentlig anderledes fra alle andre, hvilket vi skal se nærmere på i analysen herunder.

## "Hun er jo mere aktiv end jeg"

I andre udgaver af fortællingen om forskellighed, der således ofte er en fortælling, der indebærer, at alle derved er ens, kommer CP-medarbejderen til at optræde som egentlig anderledes. De følgende medarbejdere, fra tre forskellige private virksomheder, fortæller, at CP-kollegaen er ligesom alle andre. Kigger vi nærmere på deres udtalelser, så afslører disse fortællinger dog også, at CP-kollegaen er egentlig anderledes end andre kolleger. Først skal vi høre en medarbejder i P3, som betoner CP-kollegaens fysiske formåen, når han begrundes, at hun er ligesom alle andre:

*Peter: Jeg ser hende ikke som anderledes på den måde, jeg ser hende bare som en normal medarbejder som alle andre, så... Det er ikke sådan noget, jeg sådan går rundt og snakker om. Altså, jeg ville faktisk tro, at de [andre kolleger] har haft samme oplevelser som mig, at hun kan klare sig selv, og det synes vi er rigtig fedt. Hun dyrker jo også alle former for motion, motionsløb og alt sådan noget. Hun er jo mere aktiv end jeg... næsten. [...] Hun er meget selvstændig.*

En medarbejder i en anden privat virksomhed (P7) fremhæver takt og tone, når hun forsøger at nedtone den anderledeshed, der kendetegner hendes CP-kollega, der er svær at forstå på grund af talebesvær:

*Lise: Nej, men altså, det er jo sådan almen dannelse, at jo mere du spørger ind til... altså, jo flere gange du siger: 'Jeg forstod ikke, hvad du sagde', 'jeg forstod ikke, hvad du sagde', så synes jeg jo, at man udstiller, at han har et handicap, og det synes jeg ikke er pænt at gøre. Han er jo ligesom alle os andre. Og det tror jeg også er fordi, at jeg er vokset op med handicap i familien, at det har... at det altid har været meget vigtigt i vores familie, at Cille – min kusine – ikke var spor anderledes, bare fordi hun var handicappet, og at det er vigtigt, at man behandler alle mennesker ud fra sammen tilgangsvinkel. Og jeg tror, at det er det, jeg mener med, at jeg ikke synes, man kan tillade sig [at fokusere på handicappet]. Det er lidt at pege fingre ad noget, som nogen ikke kan gøre for.*



Til sidst giver vi ordet til Christoffer (P2), der kæder ønsket om enshed – at behandle CP-kollegaen som alle andre – sammen med særbehandling:

*Christoffer: Jeg ser ikke det der med, at jeg lige giver ham en hånd for at støtte ham og alt det der, som om at jeg... at han får særbehandling. Det ville jeg jo også gøre med en gammel dame, hvis det var det, ikke også? Så i bund og grund så er jeg jo egentlig bare glad for, at jeg sagde til ham, at jeg kunne holde det... at han ikke har fået særbehandling, og at der ikke har været behov for særbehandling. [...] Jeg er egentlig bare blevet positivt overrasket over, at jeg egentlig kan behandle ham som alle andre kolleger uden at have dårlig samvittighed over noget som helst.*

Den centrale problemstilling, som citaterne belyser, er, at når ensheden – kolleger imellem – bliver understreget, så indeholder det en indirekte anerkendelse af, at kollegaen med handicap netop skiller sig ud. Lises fortælling om sin kusine, der ”ikke var spor anderledes, bare fordi hun var handicappet”, viser, at det netop er fordi kusinen var anderledes, at der i familien blev udviklet strategier for at nedtone, at hun var anderledes. Christoffer er overrasket over, at særbehandling af CP-kollegaen ikke var nødvendig, på trods af, at han dog ”giver ham en hånd for at støtte ham og alt det der”. Ligesom Mogens beskriver kollegaen Christoffer den ’normale’ medarbejder på to måder: Som en medarbejder, der er ligesom ”alle andre kolleger”, og som en medarbejder, der er normal, når han associeres med ”en gammel dame” og hendes forventelige behov for hjælp. Peter udtrykker tilsvarende en vis benovelse over, at hans kollega netop er i stand til at gøre almindelige, dagligdags ting som at dyrke motion og være ”selvstændig”, hvilket man må formode, at han ikke ville have nævnt, hvis han omtalte en kollega uden handicap. Det ville simpelthen være meningsløst at omtale det almindelige som noget særligt, hvis ikke udgangspunktet var, at han stod over for noget anderledes. Der er med andre ord forskel på, om en person med et handicap eller andre gør noget så almindeligt som at motionere.

## Særbehandling og fortællinger om enshed

Hvis den dominerende fortælling på arbejdspladserne er, at alle medarbejdere i udgangspunktet er ens og skal behandles sådan, så rejser det spørgsmålet om, hvordan særordninger, som CP-medarbejderne benytter sig af, indgår i denne fortælling. Det væsentlige er, at idealet om enshed netop bliver brugt af medarbejdere og ledere til at argumentere for indførelsen af særordninger, og derved bliver det tydeligt, at CP-kollegaen er anderledes: Der skal særordninger til, for at CP-kollegaen kan forlade positionen som anderledes og blive indlemmet i den inkluderende kategori ”forskellig” på arbejdspladsen. Lad os se, hvordan en leder i P2 betragter forholdet mellem at ”behandle ens” og ”behandle anderledes”:

*Mogens: Min tilgang det er jo, at jeg ikke behandler Jesper anderledes end alle de andre – og det gør jeg jo så alligevel. Men som udgangspunkt så vil jeg helst ikke behandle ham anderledes end alle de andre. Eller omvendt kan man jo sige, at den måde jeg behandler folk ens på, det er jo sådan set det, at jeg behandler dem forskelligt, fordi at hver især har nogle behov, og Jesper, han har jo nogle særlige behov, som jeg ledelsesmæssigt prøver at understøtte. Og det er også det, som Jesper faktisk giver udtryk for, at han gerne vil. Han er meget bevidst om sin sygdom, og hvad den betyder for ham. Men når det så er sagt, så vil han egentlig gerne gå ganske almindeligt på arbejde ligesom alle mulige andre. Han har bare nogle særlige vilkår. Jesper har jo prøvet at være på... i et almindeligt job på en almindelig arbejdsplads, og det var så mere, end han kunne magte, og der kan man jo så sige, at her der er opgaven, at Jespers arbejdsdag bliver så almindelig som overhovedet muligt, og det synes jeg, vi arbejder på.*

En medarbejder i O5 beskriver tilsvarende, hvordan enshed netop bør udmøntes i særordninger, som bør være tilgængelige for kolleger i en særlig situation som hans CP-kollega:

*Interviewer: Du nævnte meget det der med at være på lige fod. Det virker som om du synes, at det er vigtigt?*

**Pelle: Jamen, jeg synes, at alle skal behandles lige.**

*Interviewer: Så man kan sige, at sådan nogle særordninger... Det er jo nogle gange sådan noget, man prøver at udtænke politisk, hvor man laver særordninger til bestemte grupper...*

**Pelle: Jo, men jo, for at folk kan behandles lige.**

*Interviewer: Ja. For at opnå lighed.*

**Pelle: Ja. Har folk behov for et tastatur i u-form eller et eller andet, whatever, så skal folk have det, for så kan de det samme som alle andre. Så har de i hvert fald muligheden for at kunne det.**

En anden medarbejder (i O4) anerkender ligeledes, at hendes CP-kollega har nogle særlige behov, der må afhjælpes:

**Sally: Det eneste, jeg sådan tænkte, var, 'hvordan i alverden kommer han ud til borgersamtaler?', men så kører han jo i taxa. Så det kan jo sagtens fungere.**

*Interviewer: Hvad tænker du egentlig om det?*

**Sally: Om hvad?**

*Interviewer: At man kører i taxa til borgersamtaler?*

**Sally: Det, jamen, det er jo sådan, det er. Vi skal jo besøge vores borgere, så om han ligger og futter benzin af i vores biler eller tager en taxa, det er jo fuldstændig lige meget i min verden, ikke? Sådan er det jo.**

Selvom idealet om enshed fremtræder mindre direkte i det sidste interviewuddrag, så ligger det stadig i udsagnet "vi skal jo besøge vores borgere", hvori Sally netop sidestiller sin egen rolle som medarbejder med sin kollegas. Igen er det et ideal om enshed, der er hovedargumentet for introduktionen af en særordning (køre i taxa). Mest tydeligt er det dog, når Mogens siger, at "den måde jeg behandler folk ens på, det er jo sådan set det, at jeg behandler dem forskelligt". Denne form for enhedsfortælling viser, at CP-medarbejderen er i en særlig situation på grund af sit handicap, og ydermere bliver han eller hun genstand for en kollegial og ledelsesmæssig praksis, der er drevet af et ideal om en "almindelig arbejdsdag" for alle (på trods af, at det – ifølge Mogens – netop var et "almindeligt job", som var problematisk for Jesper at varetage). For at leve op til idealet om en "almindelig arbejdsdag", så lader det til at være nødvendigt at introducere en række særordninger. "Almindelig" – eller for den sags skyld "ens" – kan gradbøjes fra den almindelighed, som man finder på en "almindelig" arbejdsplads, til den almindelighed, som er betinget af, at medarbejderen med handicap bliver behandlet anderledes.

## Sammenfatning

I kapitlet har vi stillet skarpt på en række forhold: For det første, at lederne – med en enkelt undtagelse – ikke beskriver personalepolitikker som afgørende for rummeligheden på arbejdspladsen. De trækker på en lang række forskellige argumenter, når de skal forklare, hvad der motiverer rummelighed; argumenter, der ofte placerer deres personlige præferencer i centrum. For det andet har vi belyst, hvordan lederne typisk inddrager driftsmæssige og/eller økonomiske forhold, når de taler om grænser for rummelighed. En optimistisk tolkning af ledernes udsagn om rummelighed er, at de har meget vide rammer for, hvilken slags forskellighed, de kan tolerere, når blot den praktiske udførelse af opgaverne bliver varetaget tilfredsstillende. En mere dystre læsning er, at rummelighed kun lader sig indfri inden for rammen af et ledelsesparadigme, der lægger stor vægt på blandt andet effektivitet, og som med tiden måske bliver intensiveret yderligere, og som i givet fald vil levne mindre plads til medarbejdere med handicap.

I kapitlet har vi også interesseret os for den dominerende fortælling om enshed, som vi har fundet i vores interviewmateriale. På trods af, at der er en stærk fortælling på arbejdspladserne om, at ”vi er alle sammen forskellige” (Mogens) – og dermed ens – så findes der også en fortælling, der viser, at forskelligheden ikke altid kan rumme CP-medarbejdernes anderledeshed. Det synes i det hele taget at være vanskeligt for ledere og medarbejdere at tale om enshed, uden at forskelligheden eller anderledesheden ved deres CP-kollega træder frem. Gradbøjningen af, hvad der er ’normalt’ på arbejdspladserne, viser os, at CP-medarbejderen bliver fremstillet som en særlig medarbejder, der er anderledes end alle andre medarbejders forskellige måder at være medarbejder på. Det er nærliggende at konkludere, at fortællingen om enshed kun er meningsfuld, fordi det samtidig bliver anerkendt, at medarbejderen med handicap rent faktisk er en anderledes kollega. Fortællingen om enshed er måske netop stærk, fordi den forklarer mødet med en anderledes kollega (jf. kapitel 8 om at håndtere det fremmedartede).



# Kapitel 5

## En hånd eller en stok? Den praktiske håndtering af handicap

Alle CP-medarbejderne møder, i højere eller lavere grad, nogle praktiske problemer i deres arbejdsliv på grund af deres funktionsnedsættelse. I interviewmaterialet er der således en række beskrivelser af, hvordan de og deres kolleger og ledere håndterer de praktiske problemer, handicapet kan give anledning til. Selvom der er stor forskel på, hvordan undersøgelsens CP-medarbejdere er påvirkede af deres handicap, så er der fællestræk ved de måder, de aktuelle problemer håndteres på. Når vi i dette kapitel bruger ordene håndtering og løsning, så er det dog med det forbehold, at en håndtering eller løsning ikke nødvendigvis er god (endsige optimal), da løsninger i nogle tilfælde vil lede til andre problemer. At håndtere handicapet skal derfor forstås bredt som de forskellige tiltag og strategier, deltagerne i undersøgelsen vælger, når de forsøger at løse et problem, der er opstået som følge af handicapet. Det kan dreje sig om problemer, der er permanente eller opstår ad hoc, og hvis løsning kan være afhængig af kollegers assistance eller ej.

Ofte vælger både kolleger og CP-medarbejdere en ad hoc-håndtering, også selvom begge parter beskriver denne type håndtering som problematisk. En medarbejder i P1 peger netop på, hvordan ad hoc-håndteringer er forbundet med tvivl om, hvordan man som kollega skal reagere på de problemer, som er forbundet med handicapet:

*Aage: Det var sådan lidt en balance i starten. Især det med, om man skulle tilbyde hjælp. Hvornår var det en overskridelse af en personlig grænse, og hvornår var det bare almindelig høflighed? Og det kan jeg godt stadigvæk være i tvivl om.*

*Interviewer: Ja. I hvilke situationer kan du være i tvivl om det?*

*Aage: Hvis han lige er kommet for sent til et møde, og han kommer ind ad døren og skal ind og finde sig en plads, så er der måske en stol et sted. Tager man den ud for ham, eller gør man ikke? [...] Vil han synes, at det er at påkalde sig unødigt opmærksomhed, fordi det har han da ikke brug for? Han har taget stole ud masser af gange, så hvad skal jeg springe rundt og trække stole ud for? Så den der grænse, den synes jeg da nok er til forhandling indimellem. [...] Jeg tænker også, om det nogle gange holder mig tilbage fra at være almindeligt høflig i en situation, hvor jeg bare fuldstændig ignorerer, at han har et handicap og egentlig godt kunne bruge noget hjælp.*

Det kan, som Aage gør opmærksom på, altså være vanskeligt at vurdere, hvad den rigtige handling er, når ens kollega har CP. Aage ønsker ikke, at kollegaen påkalder sig ”unødigt opmærksomhed”, men samtidig risikerer han også, at han derved ikke ses som ”almindeligt høflig”, som han siger.

## Afhængig af kolleger eller ej?

Problemer, som opstår som følge af handicapet, kan blive forsøgt løst ved, at medarbejdere (og i nogle tilfælde ledere) træder til og hjælper, eller de kan blive forsøgt løst ved, at CP-kollegaen selv løser sit problem. Når den fysisk besværede Christian fx skal hente mad fra frokostbuffeten, så ”står der jo ti, der vil hjælpe ham hver dag” (Ruth, kollega i O3). Man kunne dog også forestille sig, at Christian havde en lille vogn til at køre sin tallerken på (eller at han selv bar den, men brugte længere tid på det), hvorved løsningen var mindre afhængig af kollegerne. Interviewmaterialet rummer løsninger, der varierer fra de helt uafhængige af kollegerne over til dem, som i nogen grad er afhængige, heraf til dem, hvor kollegerne er fuldstændig afgørende for, at problemet bliver løst, jf. figur a.



Når handlingerne ligger i den kollega-afhængige side af kontinuummet, øges tilbøjeligheden til, at relationen mellem CP-medarbejderen og dennes kolleger og leder(e) bliver ulige. Det er formentlig dette forhold, der bevirker, at hovedparten af vores interviewpersoner foretrækker løsninger, der ikke gør CP-medarbejderen mere afhængig af kollegerne end højst nødvendigt.

## Ad hoc eller permanent?

Sideløbende med dette kontinuum, så ser vi også i materialet et andet mønster; nemlig, hvorvidt en løsning på et problem opstår ad hoc eller er permanent. Ad hoc-løsningerne er de håndteringer, hvor der ikke foreligger en form for aftale, som understøtter handlingen, men hvor løsningen opstår i situationen. Typisk er det de situationer, hvor CP-medarbejderen spørger om hjælp til mindre praktiske problemer, hver gang der er behov herfor. De permanente løsninger er derimod kendetegnet ved, at man på arbejdspladsen har en mere eller mindre fast aftale eller har valgt nogle strukturelt funderede løsninger, som skal

sikre, at problemet bliver løst. Christians kollegers villighed til at hjælpe ham i kantinen er således en ad hoc-håndtering. Man kunne dog også forestille sig, at Christians kolleger havde aftalt på skift at hjælpe Christian, og således havde løsningen på dette problem fået en mere permanent karakter. Tilpasning af arbejdspladsens fysiske rammer samt faste hjælpemidler har vi også kategoriseret som permanente løsninger, jf. figur b.

Ad hoc-håndteringer

Permanente løsninger



Figur b

Nogle handlinger befinder sig midt i kontinuummet, fx når en leder (Erik, O3) fortæller: ”Jeg siger til Ruth: ’Du skal bare hjælpe alt det, du kan. Når Christian har brug for hjælp, så skal du hjælpe ham’. Og det er sådan set den ordre, der ligger til hende, og det gør hun”. Her foreligger der således en fast mundtlig aftale, men eftersom hjælpen varierer fra gang til gang, så kan denne løsning placeres i midten af kontinuummet.

## Typer af håndteringer – de to kontinuummer kombineret

Hvis vi kombinerer de to kontinuummer, så kan vi kategorisere de mulige løsninger, som kolleger, ledere og CP-medarbejdere vælger, i forhold til, om de er 1) uafhængige af kolleger og ad hoc, 2) afhængige af kolleger og ad hoc, 3) afhængige af kolleger og permanente eller 4) uafhængige af kolleger og permanente. Denne opdeling er naturligvis analytisk. Ikke desto mindre vil de fleste løsninger på, hvordan man i praksis forsøger at håndtere et problem, der er forårsaget af et handicap, kunne placeres i én af de fire kategorier.

### Kollega-uafhængig og ad hoc

Inden for dette felt finder vi løsninger, hvor CP-medarbejderen selv kompenserer for sin funktionsnedsættelse. En meget udbredt måde, hvorpå CP-medarbejderne kompenserer, er ved at arbejde flere timer end påkrævet eller eventuelt at holde færre pauser, som citeret med Anders, der er ansat i P7, illustrerer:

*Jeg går meget op i, at det jeg laver, det skal fandeme også være i orden, fordi jeg godt ved, at jeg arbejder langsomt. Så der skal ikke være nogen, der kan komme og sige ’det her er ikke i orden’. Så jeg prøver at kompensere for mit manglende arbejdstempo i kvaliteten af mine færdige afleveringer.*

Anders’ kolleger fortæller, at ”han er her 24-7 indimellem” (Mark), og at ”han er meget villig til at please, [...] han har tydeligvis siddet til meget sent om aftenen og arbejdet på nogle ting” (Lise). Selvom vi naturligvis ikke kan afgøre, hvorvidt CP-medarbejderne rent faktisk arbejder flere timer, end de er ansat til, så vurderer kolleger og ledere på halvdelen af arbejdspladserne, der indgår i undersøgelsen, at dette er tilfældet.

En anden form for ad hoc-kompensation er de små, praktiske strategier, som CP-medarbejderne vælger til at afhjælpe mindre problemer i hverdagen. Daniel, der er CP-medarbejder på O1, fortæller, at hans strategi har givet ham et utilsigtet image:

*Daniel: Det er jo lidt sjovt, at jeg er kendt for at drikke meget kaffe herude, fordi jeg altid sidder med en kaffekop. Det kan godt være rigtigt, at det er lidt oftere end andre, men jeg*

*hælder heller ikke så meget kaffe op, som de andre gør. Fordi, hvis jeg hælder helt op, så spilder jeg. Jeg hælder en kvart eller en halv kop op. Fordi jeg kan godt gå med en hel kop, men det går meget langsomt. Jeg går meget krampagtigt. Så vil jeg hellere tage en halv kop og gå lidt med den.*

*Interviewer: Du kunne også bare spørge, om der er nogen, der vil tage en hel kop for dig.*

*Daniel: Ja, det kunne jeg også, men det gør jeg ikke. Det er i hvert tilfælde meget sjældent, at jeg gør det.*

*Interviewer: Er det noget, du tænker over? Hvorfor du ikke gør det, eller hvorfor du har valgt det?*

*Daniel: Jamen, jeg vil da klare mig selv. Det er derfor.*

I modsætning til en kollega-afhængig ad hoc-håndtering, så har Daniel valgt en strategi, som er helt uafhængig af hans kolleger og tilsyneladende også ukendt for dem. Når Daniel siger, at han vil "klare sig selv", så er det forbundet med et ønske om at være uafhængig af sine kolleger.

### Kollega-afhængig og ad hoc

Løsninger, der befinder sig i dette felt, er nogle af de mest udbredte i vores interviewmateriale. Der optræder både generelle hensyn, som kolleger og ledere tager til CP-medarbejderen, og det man kan kalde for almindelig praktisk hjælp. En leder (Knud) og en CP-medarbejder (Jesper) i to private virksomheder fortæller:

*Knud, P6: Jeg hjælper ham ikke med noget som sådan, medmindre han siger til. Men det er der også andre, der gør. Det er ikke vigtigt, hvad de [CP-medarbejdere] spørger om, men når de spørger om hjælp, så har de behov for hjælp. I enkelte tilfælde har vi haft nogle receptioner og fester, og der får vi sådan en velkomstdrink imens. Der er der nogle af pigerne, der har holdt hans glas og sørget for, at han også får en drink. Han står og ryster på sine hænder, og så har han svært ved at holde glasset, hvis der ikke lige er nogle borde, han kan stå ved.*

*Jesper, P2: Jeg kan jo godt sige til, om det så er til Joan eller en eller anden eller en tredje: 'Jeg har brug for hjælp her'. Og så får jeg den. Altså, der er ikke nogle af de der meget firkantede kasser, eller 'det tager din mentor sig af' og sådan og sådan, det er der ikke. Det er som om, at det er en del af en hverdag. Og jeg kan huske, at Joan sagde på et tidspunkt: 'Jamen, det er jo blevet en naturlig del at give en hjælpende hånd – ikke bare for mig – men for alle'.*

Begge eksempler er typiske for håndteringer, der er kollega-afhængige og ad hoc. I det første citat ser vi, hvordan der ikke er nogle faste aftaler, der styrer, hvad man gør, og i det andet citat vægrer Jesper sig ved det, han kalder "firkantede kasser", det vil sige mere permanente løsninger. Den praktiske hjælp kan dog nemt lede til en mere omsorgspræget aktivitet (som vi skal se nærmere på i kapitel 6), og som beskrives som problematisk af både CP-medarbejderen samt dennes kolleger og leder(e). I citatet med Knud er det netop "pigerne", der hjælper Frederik, og han antyder derved måske, at den almindelige, praktiske hjælp også kan forstås som en form for kvindelig omsorgshandling. Uanset om løsningen på problemet er omsorgsorienteret eller ej, så er resultatet en klart asymmetrisk relation mellem CP-medarbejderne og deres kolleger.

### Kollega-afhængig og permanent

De handlinger, der befinder sig i dette felt, kan variere ret meget i deres form. Én af de mest vidtgående former er personlig assistance-ordningen: Den personlige assistent er en kollega (eller en hjælper, ansat til formålet), der skal løse specifikke opgaver, som CP-medarbejderen ikke kan løse på grund af sit handicap. Kommunen godtgør efterfølgende virksomheden for de timer, som hjælpen er blevet visiteret til. Her er den almindelige,



kollegiale hjælp altså blevet kommunalt visiteret og formaliseret til en kompenserende ordning. Der er dog forskel på, hvor formaliseret hjælpen er i praksis, som Rita, der er CP-medarbejder i P3, fortæller:

*Jeg er blevet bevilliget ti timers personlig assistance om ugen, men jeg lægger jo ikke mærke til, at jeg har en assistance i hverdagen, fordi at det er en kollega, der gør det for mig. Det er jo ikke en bestemt, jeg går til. Det kan lige så godt være én af de andre, hvis det lige er dem, der er i nærheden.*

På trods af, at afsættet for hjælpen er kommunal visitation, så er det uklart, præcist hvordan de ti timers personlig assistance bliver udøvet. Ikke desto mindre kan personlig assistance sagtens organiseres som i tilfældet med Rita, der får løst sine problemer i hverdagen. Et par af de virksomheder, der deltager i vores undersøgelse, har uden kommunal indblanding oprettet lignende aftaler, der er kollega-afhængige og permanente, som en leder (Mogens) i P2 fortæller:

*Jeg har haft en snak med Joan og Jesper om det, sådan at Joan ved, at det fra min side er OK, at hun bruger noget ekstra tid på Jesper, og at Jesper ved, at det er OK, at han kommer og bruger noget af Joans tid. Det er ikke noget med: 'Ej, nu kommer jeg og er til besvær igen'. Det er faktisk OK. Det er faktisk en del af de vilkår, som Jesper er ansat under. Han må spise en lille del af Joans tid.*

I Mogens' forståelse er denne aftale altså med til at fjerne følelsen af at være "til besvær", som er en problemstilling, flere af CP-medarbejderne fortæller om i deres interviews, og som de også vægrer sig ved.

### Kollega-uafhængig og permanent

Inden for dette felt finder vi alle de permanente løsninger, hvor kolleger på arbejdspladsen ikke spiller en rolle for at afhjælpe problemet. De fleste løsninger drejer sig om hjælpemidler og arbejdspladstilpasning, fx ramper og automatiske døre, der løser en kørestolsbrugers problem med at komme rundt. Det kan også dreje sig om diverse softwareprogrammer, der kan øge tilgængeligheden ved computeren. Jacob, som har CP og arbejder i P4, fortæller, hvordan han selv har sørget for de relevante digitale hjælpemidler:

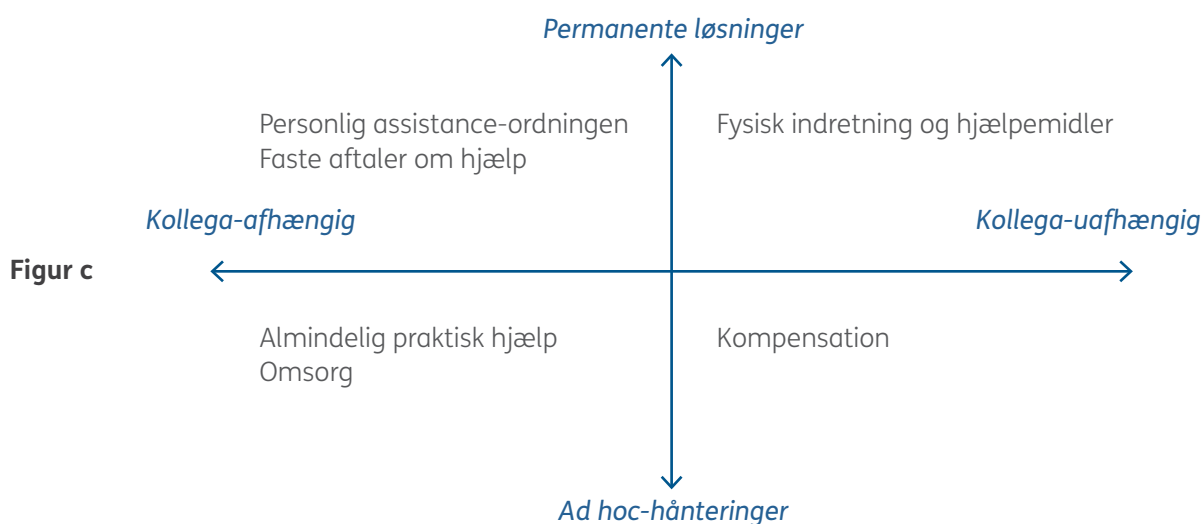
*Jeg er lidt farveblind, og det kan jo godt være lidt skidt, når man sidder og skal se, om det er en blå eller rød streg, der står dér på skærmen. Så tænkte jeg, at det må jeg sgu gøre et eller andet ved, det her. Det går ikke, at jeg ikke kan kende forskel på det. Så jeg har selv fundet nogle hjælpeprogrammer på nettet, som jeg kan bruge, hvor der så står, hvilken farve, det er, jeg peger på. Jeg er meget opmærksom på selv at prøve at finde nogle ting, der kan gøre hverdagen lettere for mig selv, hvor jeg tror, at mange af de hjælpeprogrammer, jeg har på min computer, det er nogle, jeg tilfældigvis har fundet frit tilgængelige på nettet, som ingen andre [kolleger] har. Og jeg kan heldigvis frit installere dem på min computer, så der er ingen, der bliver involveret i det, og jeg tror, at ingen ved af det. Og det er jo ikke fordi, at jeg vil skjule noget, men jeg tænker: Hvorfor involvere andre i noget, de ikke skal bruge.*

Bemærk, hvordan Jacob tillægger det værdi, at han ikke er nødt til at involvere sine kolleger i processen med at finde digitale hjælpemidler. I de fleste tilfælde kræver et hjælpemiddel eller en fysisk tilpasning af arbejdspladsen dog ledernes involvering, enten fordi lederen skal bevillige penge til løsningen, eller fordi arbejdspladsen skal skrive under på ansøgningen til kommunen. Pointen er imidlertid, at når permanente, kollega-uafhængige løsninger først er etablerede, så kræver de ikke yderligere involvering af kolleger og ledere.

Et problem, der knytter sig til fysiske hjælpemidler, er, at handicappet kan blive ret synligt i forbindelse med brugen af dem. Således forklarer Bent, der er CP-medarbejder i P1, hvordan han har afvist et fysisk hjælpemiddel:

*Vi har også snakket om, at vi skulle have en siddelevator. Så kan man sætte sig på et sæde, og så kører den bare op. Jeg ved ikke... Jeg synes, at der er et eller andet uværdigt ved at skulle sidde der og blomstre på sådan et sæde. Der er jeg nok lidt mærkelig, selvom det nok måske ville være fornuftigt, så træder det på et eller andet inde i mig, at jeg skal sidde der og blomstre. [...] Jeg har valgt at sige, at de der trapper ikke er værre, end at jeg sagtens kan tage dem hver dag. Det kan jeg sagtens. Men når jeg lige har været en time til spinning og så en halv times transport, så lårene lige når at syre til, så kommer man herved, og så skal man lige op ad trapperne. Så kan jeg godt mærke, at jeg har ben.*

Dette hjælpemiddel er forbundet med en ret synlig markering – ”sidde der og blomstre” – af Bents handicap, hvorfor han har fravalgt denne løsning. Eksemplet er ikke valgt, fordi det er specielt typisk, at fysiske hjælpemidler bliver fravalgt af deltagerne med CP. Eksemplet er derimod valgt, fordi det illustrerer en typisk problemstilling; nemlig, at Bent vælger at kompensere fremfor at synliggøre sit handicap (yderligere). Figur c giver et overblik over, hvordan man kan kategorisere forskellige typer af løsninger:



Her opererer vi med meget generelle kategorier, der naturligvis ikke kan indfange alle de handlinger, der optræder i interviewmaterialet. En anden meget udbredt håndtering er fx ”generelle hensyn”, som når en kollega lægger et møde i et lokale, der er nemt tilgængeligt i kørestol. Et sådant hensyn kan – men behøver ikke – være mere eller mindre bundet i en fast (eventuelt implicit) aftale og kan derfor både være permanent og ad hoc. De løsninger, der vælges, afhænger naturligvis af problemets karakter; således vil problemer, der opstår pludseligt, i første omgang kræve en ad hoc-løsning. Ikke desto mindre er det tankevækkende, at langt de fleste interviewpersoner beskriver handlinger, der kan kategoriseres som kompensation, praktisk hjælp og omsorg, og som således er ad hoc-håndteringer og ikke permanente løsninger).

## "Han har virkelig prøvet først"

I interviewene fra ni af virksomhederne er det et fremtrædende tema, at CP-medarbejderen i forskellige situationer ikke bryder sig om at modtage for meget hjælp. Kollegerne siger blandt andet, at CP-medarbejderen "vil virkelig selv" (Ruth, O3), "gerne vil alt selv, hvis han kan komme af sted med det" (Aage, P1), at "der ikke er nogen af os andre, der skal synes, at han er en belastning" (Lise, P7), og at "han er meget opmærksom på, at der ikke er nogen, der skal hjælpe ham" (Sanne, O4). En leder fortæller, at CP-medarbejderen "helst ikke vil være til besvær" (Erik, O3), mens en anden leder tilsvarende siger, at "jeg er sikker på, han har prøvet, virkelig prøvet, først, inden han kommer og spørger om hjælp" (Connie, P7). CP-medarbejderne fortæller ligeledes:

*Bent, P1: Som person har jeg altid været meget stædig. Jeg er ikke særlig god til at tage imod hjælp. [...] Jeg er tit for stædig.*

*Louise, O2: Jeg har heller ikke noget imod, at folk de hjælper. Jeg er ikke den der type, der vil selv. Jeg kan godt lide, at folk lige tilbyder: 'Skal jeg lige hjælpe med det?' Så kan jeg sige: 'Nej, jeg har styr på det nu', eller 'ja, det må du gerne'. Jeg har egentlig nemmere ved, at de spørger mig, end at jeg selv skal til at sige: 'Kunne du ikke lige hjælpe mig?'*

Selvom Bent og Louise i udgangspunktet har forskellige holdninger til at modtage hjælp, så beretter de begge om problemer i forbindelse med at blive hjulpet. For Bent er hjælp i det hele taget problematisk, mens Louise finder det svært at skulle gøre opmærksom på, at hun har behov for hjælp. Det problematiske ved at gøre opmærksom på, at man har behov for hjælp, ser vi i mange af interviewene med CP-medarbejderne. Christian, der er ansat i O3, fortæller:

*Da vi var til idrætsdag, så havde vi været inde og klæde om og skal så gå relativt langt over til festen, og vi skal have vores sportstasker med. Jeg følges med en ung pige, og jeg går jo bare med min taske omme på ryggen, og jeg begynder efter et par hundrede meter at puste. Så kigger hun sådan lidt irriteret på mig og siger: 'Hvorfor åbner du ikke munden, Christian? Jeg tænker sgu da ikke over, at det er hårdt for dig at gå med den taske. Giv mig den'. 'Jamen...' 'Jamen, Christian, du ved da, at vi gerne vil hjælpe dig'. Det er jo nok mest mig, der skal være bedre til at tænke: 'Hov, hvis jeg gør det her, så bruger jeg energi, som er dum at bruge, fordi det kræver jo ikke ret meget af mine kolleger at gøre det'. Og det skal man jo også lære som handicappet, at turde sige: 'Jeg står egentlig midt i noget, som ikke er hensigtsmæssigt at gøre. Vil du ikke godt?' Så vil folk jo gerne gøre det. Det er jo sjældent, at der er nogen, der ikke gider. Det møder man jo aldrig.*

Igen ser vi altså tendensen til, at CP-medarbejderen finder det problematisk at skulle spørge om hjælp. Citatet afslører desuden en holdning om, at man som CP-medarbejder – og kollega generelt – er forpligtet til selv at gøre opmærksom på sine behov. Denne holdning, som optræder i over en tredjedel af interviewene (hos alle deltagergrupper), står i kontrast til ønsket om, at man ikke vil være til besvær, som mange CP-medarbejdere også beretter om. Philip, der er CP-medarbejder i O4, fortæller:

*Philip: Ressourcemæssigt set, så ville det være smartere, hvis jeg havde et kontor tættere på indgangen.*

*Interviewer: Synes du, at du selv eller en leder skal gøre opmærksom på sådan nogle ting?*

*Philip: Det skal jeg selv.*

*Interviewer: Det skal du selv?*

*Philip: Ja. Jeg ville ønske, at jeg ikke skulle det, og jeg bryder mig ikke om det. Der er jeg stadig sådan lidt barnlig, i gåseøjne, og jeg har stadig lidt svært ved at tage den op. Det er noget, jeg skal lære.*

En kollega i O2 fortæller tilsvarende, at hun forventer, at mennesker med særlige behov generelt selv skal gøre opmærksom på disse:

*Ditte: Men jeg tænker også, at de selv ligesom siger: 'Jeg er en Asperger. Jeg har svært ved sociale sammenhænge. Jeg har svært ved at aflæse jeres kropssprog. Så hvis I vil sige noget til mig, så er I nødt til at sige det lige ud af posen. Jeg tåler for eksempel ikke stress', eller hvad det nu kan være. Så ved du, hvordan du skal behandle de mennesker. Og der går jo ikke skår af dem, tænker jeg. [...] Det fratager jo mig ansvaret for, hvorfor de går og har det skidt og dårligt. Og jeg vil da gerne tage det hensyn, og der tænker jeg også, at de handicappede kunne sige: 'Jeg kan altså ikke lige følge med. Det går lidt for hurtigt, det her'. Men det er så svært uden at stemple sig selv [grinende].*

Citatet med Ditte indeholder en central modsætning; nemlig, at medarbejderen med særlige behov selv bør gøre opmærksom på disse, samtidig med, at hun forstår, at det kan være problematisk at gøre opmærksom på egne, særlige behov og derved tydeliggøre det asymmetriske i relationen. Også ledere fortæller, at medarbejdere med særlige behov har pligt til selv at "åbne op", som Karen, der er leder i P3, fortæller:

*Det meste af det kan man jo ikke se. Hvis nogen, fx en ny medarbejder, har et spørgsmål, så kan vi jo ikke se det på dem. Men hvis de har nogle ting, der generer dem, så ser vi det jo på et tidspunkt, når det gør ondt på dem. [...] Men, som jeg også siger, så må man også selv råbe vagt i gevær eller sige: 'Jeg har sgu lige noget her, jeg skal have styr på'. Jeg mener jo i øvrigt, at man har pligt som medarbejder til at åbne op på den måde.*

Der er mange citater som disse i vores interviewmateriale, og de kan måske forklare, hvorfor de fleste løsninger – med undtagelse af fysiske hjælpemidler og tilpasninger – er ad hoc-løsninger. Hvis CP-medarbejderne finder det problematisk at spørge om hjælp, og holdningen på arbejdspladserne generelt er, at man som medarbejder selv må tage ansvar og bede om hjælp, så er det ikke overraskende, at CP-medarbejderne ofte vælger at kompensere for handicapet fremfor at søge nogle mere permanente løsninger. Bemærk yderligere, at Karen siger, at man først ser det, "når det gør ondt på dem". Ligesom da Christian blev hjulpet med sin taske på idrætsdagen, så kan denne tilbageholdenhed skabe nogle situationer, hvor CP-medarbejderen bliver positioneret i rollen som endnu mere hjælpeløs – og måske også omsorgskrævende. Hermed åbnes op for, at de kollega-afhængige ad hoc-løsninger bliver mest oplagt for alle – også selvom de i nogle tilfælde skaber nye (og måske værre) problemer for CP-medarbejderne.

Der er naturligvis også CP-deltagere i undersøgelsen, for hvem det er mindre problematisk at modtage hjælp. Således fortæller Frederik, der er ansat i P6, hvordan følelsen af ubehaget ved at spørge om hjælp er ham velkendt, men at han har overvundet den med tiden:

*Frederik: Hvis jeg ikke lige kan bære tallerkenen ned med mad på – der ikke lige var plads til at stille den eller få et glas mælk eller en kop kaffe op til bordet, så spørger jeg: 'Kan du lige tage den med for mig' eller et eller andet i den stil.*

*Interviewer: Generer det dig, når du skal...*

*Frederik: [afbryder] Nej, det gør det ikke i dag. Jeg tror, da jeg var yngre, [...] hvis det var det glas mælk, jamen, så drak jeg bare ikke det glas. Så ignorerede jeg det, og så måtte jeg drikke et glas vand, når jeg kom hjem. Så gik jeg uden om de der små ting, bevidst eller ubevidst.*

Frederik er altså gået fra primært at søge løsninger, der gjorde ham uafhængig af kolleger til at acceptere afhængigheden af sine kolleger. Ikke desto mindre er det for hovedparten af undersøgelsens CP-medarbejdere problematisk at modtage og spørge om hjælp.

## Hjælpens dilemma

Hvis hensigten med ikke at ville være til besvær og frasige sig hjælp er, at man derved fremstår som mere selvstændig, samtidig med, at man faktisk ofte har brug for hjælp og dermed er tvunget ind i en position som hjælpeløs, så kan man argumentere for, at CP-medarbejderne er fanget i det, man kan kalde for 'hjælpens dilemma'. Ida, der arbejder i O4 og er kollega til en CP-medarbejder, giver dette billede af hjælpens dilemma:

*Ida: Nogle gange tror jeg, at han ville være mere normal, hvis han ikke tænkte så meget over det at være normal.*

*Interviewer: Hvad mener du med det? Han kunne være mere normal, hvis ikke han tænkte så meget over det?*

*Ida: Ja, for eksempel hvis man falder, så kunne man sige: 'Ah, så giv mig da lige en hånd, så jeg kan komme op at stå igen'. Det ville vi andre jo sige, hvis vi var snublet.*

I en privat virksomhed (P7) fortæller kollegaen Lise tilsvarende, hvordan hun forgæves forsøgte at være hjælpsom over for sin kollega, der også vægrer sig ved hjælpen:

*Bjarke og jeg sagde: 'Jamen, vi kan bare lige følge dig derover', fordi Anders havde et eller andet computerværk, han skulle have med og kunne ikke have det hele. Og der sagde han: 'Nej, det skal I ikke, altså, jeg har en hjælper'. Jeg oplever, at han har det sådan, at vi ikke på nogen måde skal være bebyrdede af, at han er vores kollega. Fordi hvis det var en anden kollega, tror jeg, at han tænker, så var vi ikke gået med derover, hvis personen havde meget at slæbe på. Det var vi jo, hvis personen havde mere at slæbe på, end personen kunne bære. Så havde vi selvfølgelig hjulpet en kollega.*

En medarbejder med et handicap kommer med andre ord ikke nødvendigvis til at fremstå mere 'normal', blot fordi man frasiger sig hjælp og derved signalerer selvstændighed. Tværtimod kan man risikere, at den særlige situation, som handicappet er skyld i, bliver mere tydeliggjort. Dilemmaet består i, at uanset om man frasiger sig hjælp eller ej, så er man fanget i en relation, som i en række tilfælde pr. automatik er asymmetrisk. Anders og Philip kommer netop til at fremstå som anderledes – kolleger, der ikke vil hjælpes – fordi de frasiger sig en hjælp, som en 'normal' kollega ville have taget imod. Hvis de imidlertid accepterer deres kollegers (ekstra) assistance, bliver det dog også tydeliggjort, at deres relation til de 'normale' kolleger er asymmetrisk. Enten må man altså acceptere den asymmetriske relation og tage imod hjælpen og derved blive positioneret som hjælpeløs, eller også må man frasige sig hjælp og derved fremstå som unormal. Den meget udbredte stræben efter selvstændighed og – som mange siger – ønsket om at klare sig selv resulterer måske derfor i, at det asymmetriske i kollegarelationen kommer til at træde endnu tydeligere frem, end hvis CP-medarbejderen havde bedt om hjælp.

## Sammenfatning

De omstændigheder, der bevirker, at løsningerne ofte er ad hoc-håndteringer, resulterer i en række dilemmaer, som CP-medarbejderne bliver fanget i. Den tilbageholdenhed med at bede om hjælp, som vi fandt i mange interviews med både CP-medarbejdere og kolleger, bevirker, at løsningerne på problemerne bliver kompensationshåndteringer (kollega-uafhængige og ad hoc) eller hjælpehåndteringer (kollega-afhængige og ad hoc). Dilemmaet er, at ad hoc-løsninger, uagtet om de er kollega-afhængige eller ej, skaber situationer, hvor det bliver særlig tydeligt, at CP-medarbejderen skiller sig ud fra sine kolleger, hvilket er det modsatte af intentionen med ad hoc-løsninger.

Et andet, beslægtet, problem er, at ad hoc-hjælp fra kolleger ofte bevirker, at relationen mellem kolleger og CP-medarbejdere får karakter af en omsorgsrelation, hvorved asymmetrien mellem dem bliver yderligere markeret. Som vi skal se i det følgende kapitel, så er der i materialet en meget fremtrædende omsorgsretorik og tilegnelse af omsorgsroller, som en del CP-medarbejdere finder problematisk. Denne problematiske relation findes kun i mindre grad i forbindelse med de – desværre knap så udbredte – permanente løsninger.

# Kapitel 6

## Omsorg på arbejdspladsen: Forældre-barn-relationer

*Det var ikke noget, som man ville kunne forvente i forhold til en almindelig kollega: En så ongoing opmærksomhed, altså, næsten som man ville være i forhold til et lille barn, altså, det er på det niveau, jeg snakker. [...] Det var meget udtalt (Birgitte, leder i O2).*

Omsorg er et centralt tema i vores interviewmateriale: I stort set alle interviews dukker tale om omsorg op, når kolleger, ledere og CP-medarbejdere fortæller om handicap og arbejde. Især ledere og kolleger taler om, hvordan der i hverdagen på arbejdspladsen ydes en særlig omsorg over for CP-medarbejderen, og indimellem er også CP-medarbejderen opmærksom på den særstatus, som han eller hun har.

Når vi bruger begrebet "omsorg", så henviser vi til al tale, der vedrører "at tage hensyn", "at passe på", "at støtte", "at beskytte" m.m., og som er en dominerende måde at tale om CP-medarbejdere i undersøgelsen på. I vores kodearbejde fandt vi omsorgstale i 12 af de 13 deltagende virksomheder, og 'omsorgskoden' kom således til at fylde 37 sider. Omsorgsfortællingerne opstod typisk spontant fra interviewpersonerne og blev således ikke til på vores initiativ<sup>7</sup>. Noget tyder med andre ord på, at omsorg er en central del af det at arbejde sammen med mennesker med CP.

Inden vi indleder den egentlige analyse af omsorgstemaet, med særlig opmærksomhed rettet mod den omsorg, der placerer CP-medarbejderen i en barnerolle (som i åbningscitateret), vil vi illustrere, hvordan omsorg beskrives, når den primært drejer sig om at hjælpe i den situation, man befinder sig i:

*Emine, kollega i O4: Så det at jeg skal hjælpe ham med at holde balancen eller tage noget mad fra buffeten, det er helt fint, for det kunne jo også være én af mine andre kolleger, der lige havde noget med foden.*

*Mark, kollega i P7: Jeg er opmærksom på, at hvis vi sidder til møder og sådan noget, hvis det trækker ud, om han lige skal have en tår at drikke eller et eller andet, ikke? Men det er faktisk hele afdelingen, der lige byder ind med, om han lige har sit sugerør med og sit glas, hvis ikke hjælperen er med til mødet, ikke? [...] Altså, hvis der er nogen, der lige sender bolsjekrukken rundt til et møde eller et eller andet, jamen, sidder Anders der? Jamen, så skal han selvfølgelig også tilbydes et bolsje, eller hvad det måtte være.*

*Erik, leder i O3: Vi indkaldte til et møde sammen med kommunen, og hvor de sendte nogle folk oppefra, der kom faktisk tre folk her fra den afdeling for at kigge lidt på: Er der nogle hjælpemidler, som vil kunne hjælpe Christian? [...] Og der tog vi alle Christians arbejdsopgaver op, og så kiggede vi på dem sammen med ham og siger: 'Hvad er det så for nogle, du ikke skal lave mere?'*

Eller som en CP-medarbejder (Eva, P5) selv fortæller:

*Jeg får lov til at sidde lidt mere, hvis det er det, jeg har brug for. [...] Så kan Allan finde på at komme ned til mig og sige: 'Har du overhovedet fået en kop te?' 'Nej, det har jeg ikke.' 'Fint, så stiller jeg mig her, så går du lige op og får en kop te og sidder stille og roligt'.*

Citaterne viser, hvordan ledere og kolleger i mange tilfælde beskriver sig selv som indtagende en støttende og hjælpende rolle i forhold til CP-medarbejderen med fokus på vedkommendes pleje ("tår at drikke", "kop te" eller "mad fra buffeten") eller arbejdsgang ("hjælpemidler" og "arbejdsopgaver"), og at CP-medarbejderen ofte er klar over denne omsorg ("Jeg får lov at sidde lidt mere"). Citaterne er desuden udvalgt, da de illustrerer to meget gennemgående tendenser i omsorgskoden: For det første, at der i virksomhederne er en stærk fortælling om, at man (selvfølgelig) hjælper til, støtter og giver en hånd til CP-medarbejderen. For det andet, så lader det til, at denne type omsorg opstår naturligt og utvungent hos ledere og kolleger; den synes at udspringe fra et ønske om at hjælpe til, sådan som to kollegers udsagn herunder vidner om:

*Ruth, O3: For når man er en hjælpsom sjæl, så er det svært at lade være.*

*Brian, P4: Vi har omsorg for ham. Vi vil gerne hjælpe ham og sådan noget.*

Som vi ser i de præsenterede citater, så går denne type omsorg fint i spænd med de sociale normer og interaktionsmåder, der sædvanligvis er på en arbejdsplads. Det rolleskift, man kan observere, sker fra en gængs kollega/kollega- eller leder/medarbejder-relation til en relation, hvor kollegaen eller lederen indtager en mere hjælpende rolle. Vores interviewmateriale peger på, at CP-medarbejderen typisk placeres i rollen som den, der har behov for hjælp, hvilket nødvendigvis er konsekvensen af kolleger og lederes valg om at hjælpe den – i deres øjne – hjælpetrængende kollega eller medarbejder. Umiddelbart synes denne nye rollekonstellation at være forholdsvis uproblematisk, da hjælpen i disse interviewuddrag ikke ledsages af normative forventninger om, hvordan CP-medarbejderen i øvrigt skal opføre sig. I disse fortællinger ser det med andre ord ud til, at CP-medarbejderen altovervejende ses som en medarbejder, der har et naturligt behov for hjælp.



Hvad denne analyse dog ikke viser er, at selvom ca. halvdelen af fortællingerne i vores omsorgskode lader til at harmonere med de sociale normer, som almindeligvis er på en arbejdsplads (fx at man giver en ekstra hånd til kolleger, der måtte have behov herfor), så afviger den anden halvdel af fortællingerne om omsorg fra det, som de fleste ville betragte som normal kutyme på en arbejdsplads. Der er i vores materiale således mange eksempler på, at omsorgen medfører en markant anderledes måde at tale om (og til – genfortalt i interviews) en CP-medarbejder på. Omsorgen får således i mange tilfælde en stærkt asymmetrisk karakter, hvor typiske rollepar på en arbejdsplads som leder/medarbejder eller kollega/kollega ændres til andre typiske rollepar, som vi kender fra børneinstitutioner eller i hjemmet, når vi interagerer med vores børn: En voksen/barn-relation.

I nærværende kapitel vil vi stille skarpt på, hvad der sker, når almindeligt gældende normer for social og relationel adfærd på en arbejdsplads i stort omfang bliver sat ud af spillet, når det angår CP-medarbejdere. Vi har valgt at fokusere på to af de mest tydelige og iøjnefaldende tendenser i materialet, når fokus er på den problematiske omsorg: Barneretorik og (dertil knyttede) rolleskift. Fælles for begge mønstre er, at de i interviewmaterialet findes i 12 af de 13 deltagende virksomheder og på tværs af personniveauer (kollega, leder og CP-medarbejder).

## Barneretorik: "Han er så lille og sød..."

Overskriften på denne analyse – "Han er så lille og sød" – illustrerer essensen i den kommende analyse: At omsorg over for CP-medarbejdere ofte ledsages af en udtalt barneretorik og barnliggørelse af vedkommende. Med barneretorik henviser vi til den måde, ledere og kolleger taler om CP-medarbejderne på, og som i sit udtryk og form er lig den måde, som man ville tale til et lille barn på. I og for sig er barneretorik ikke i sig selv et mærkværdigt fænomen. Barneretorik bliver dog mystisk og problematisk, når den anvendes af voksne mennesker over for andre voksne mennesker (se også Mik-Meyer 1999 for tilsvarende analyse af interaktionsformen på et aktiveringsprojekt). I interviewmaterialet har vi eksempler på barneretorik, hvor 'barnet' (CP-medarbejderen) er flere år ældre end 'den voksne' (en yngre kollega eller leder). Herunder ser vi fx, hvordan en medarbejder (i P3) i begyndelsen af 20erne (Peter) omtaler sin ti år ældre CP-kollega (Rita):

*Men hvis Rita, sådan, ikke kan overskue i sit hoved, hvor hun lige skal sidde henne, så kan hun godt føle sig lidt udenfor. Men der er vi flinke nok til at sige: 'Okay Rita, kom herhen og sid sammen med os. Så kan du hygge dig her'.*

Citatet er et eksempel på barneretorikken: Hvis man ikke vidste, at Rita er en voksen kvinde, så kunne beskrivelsen af hende give indtryk af, at der er tale om en lille pige i børnehavedalderen. Udover, at 'børnene' i vores analyse er voksne mennesker, så er det også kendetegnende ved barneretorikken i denne undersøgelse, at den næsten udelukkende knytter sig til beskrivelser af CP-medarbejdere. Selvom vores interviewmateriale rummer tale om andre kolleger og ledere, er denne tale stort set aldrig ledsaget af en barnliggørende beskrivelse af disse. Der var enkelte undtagelser, hvor omsorgskoden rummede eksempler på, at medarbejdere uden CP i et vist omfang kunne siges at blive omtalt i et omsorgssprog:

*Mogens, leder i P2: Og så kan man sige, så har Joan jo en særlig opgave i den sammenhæng. [...] Og den opgave løfter hun rigtig, rigtig fint. Altså, hun har stor empati i det hele taget, og det smitter selvfølgelig også af på Jesper. [...] Og Christoffer, som du mødte der, er også et sødt og omsorgsfuldt menneske. Han er ikke... Han er ryger, det er jo et stort minus, men da Jesper også ryger, så er det et stort plus. [griner] Så de går ned og ryger en smøg engang imellem, og det synes jeg bare er rigtig, rigtig fint, at de gør det. [griner]*

Her ser vi, hvordan en leder (Mogens) – helt atypisk – omtaler medarbejdere uden CP (Joan og Christoffer) på en – i en arbejdssammenhæng – lidt atypisk måde ("hun har stor empati", og han er et "sødt og omsorgsfuldt menneske"). Denne beskrivelse af to medarbejdere, der heller ikke kan siges at kendetegne en udpræget barneretorik, var dog de eneste to eksempler, hvor folk uden CP blev omtalt i et særligt omsorgssprog.

Blandt de 12 virksomheder, som er repræsenteret i vores omsorgskode, viser interviewmaterialet, at ingen af CP-deltagerne i disse virksomheder undgår at blive omtalt som børn i interviewene med deres ledere og kolleger. Det er med andre ord altovervejende CP-medarbejdere, der omtales i et særligt sprog. Man "passer på hinanden", som Simon, kollega i O2, fortæller lettere ironisk: "Vi passer jo på hinanden, og vi passer specielt godt på dig, Louise, for du sidder jo i kørestol". Simon synes selv, at al den "passen på" er problematisk, men fortæller dog, at det er omgangsformen på hans arbejdsplads. I forhold til, hvordan barneretorikken bruges og kommer til udtryk, kan vi i interviewmaterialet se en klar tendens til, at barneretorikken enten er meget direkte og tydelig i sit udtryk, eller modsat, at den er langt mere indirekte, subtil og diskret i sin form.

## Våde skjorter og "Bjørneunge"

Det mest kendetegnende for den tydelige barneretorik er, at der i sproget ikke hersker nogen tvivl om, at CP-medarbejderen beskrives eller omtales som et barn eller et hjælpeløst individ: Ruth, der arbejder i O3 og er kollega til Christian, der har CP, fortæller:

*'Christian, hvorfor går du nu rundt efter den bakke der, for du ved jo godt, at du er helt ødelagt, når du kommer tilbage', så siger jeg: 'Så lad være, du skal ikke gøre det. Det er ikke dig, der skal gøre det'. 'Nej, men jeg vil jo gerne hjælpe'. 'Ja, men det kan jo ikke nytte noget, at du er helt ødelagt, når du kommer hjem hver dag, fordi du giver dig til noget, som du ikke skal. For du ikke kan holde til det'. Og den har han... Tidligere kunne han ikke sige nej til noget. Det kan han godt i dag. Og det har han fået det bedre af. Det synes jeg.*

Vi forstår herfra, at Christian skal hjælpes til at sætte grænser for, hvad han kan magte, og det ser kollegaen Ruth som en helt oplagt opgave at hjælpe ham med. Hun sørger for, at han ikke bliver "ødelagt" senere på dagen. Derudover illustrerer citatet også et andet centralt træk i materialet: At en omsorgsfuld tone typisk også ledsages af en art opdragelse af CP-medarbejderen. Christian skal lære at sige nej, så han kan få det bedre (ifølge Ruth). Senere i interviewet med Ruth fortæller hun om dengang Christian skulle til et arrangement i firmaet: Om Christian fortæller hun, at han generelt bruger rigtig meget energi på at bevæge sig rundt og derfor også sveder en hel del. Ruth husker dagen for arrangementet som en varm sommerdag, og hun fortæller i interviewet, at Christian, inden de skulle til arrangementet, svedte "så det drev af ham":

*Og så siger han: 'Jamen det kan jeg da ikke gå til jubilæum i'. Så siger jeg: 'Nej, jeg kan godt se, at det ikke er spor behageligt for dig', siger jeg så. 'Kan du nå at komme hjem og skifte, så synes jeg, at du skal gøre det. Du må gerne. Kør bare', siger jeg så. 'Og så synes jeg, at du skal gøre noget andet: Så synes jeg, at du skal vente med at tage den nye skjorte på, til du er kommet tilbage her. Fordi det du kommer til at svede af, er at stige ind og ud af din bil, og nu skal du hjem, og du er bange for ikke at nå det, og du skal op og ned ad trapper og ting og sager, og det er det, du kommer til at svede af. Vent med at tage den skjorte på, til du kommer hertil'. Nå, men det havde han ikke lige tænkt på... Så siger jeg til ham – han har et problem med at knappe skjorter, og det kan hans fingre... Hans motorik er ikke til det, så jeg siger til ham: 'Har du én, der så kan hjælpe dig? For ellers vil jeg godt knappe den skjorte der'. Ej, jamen han havde snakket med én. Altså, det var simpelthen fordi, at jeg synes, han skulle hjælpes, og jeg ved, at han ville være ked af, hvis ikke han så ordentlig ud [til arrangementet]. [...] Og næste gang han skulle af sted, der var det så, at jeg sagde: 'Husk at du skal først tage din nye skjorte på lige inden, du skal af sted'. Jamen det vidste han godt.*

Her ser vi, hvordan Ruth lærer Christian, en voksen mand i fyrrerne, hvordan han skal klæde sig på og i det hele taget gebærde sig. Især den sidste bemærkning om, at hun ved en senere anledning igen fortæller ham, hvornår han skal tage sin skorte på, demonstrerer den opdragende tendens, vi kan spore i interviewmaterialet, når ledere og kolleger beskriver den omsorg de giver til medarbejdere/kolleger med CP. Senere i interviewet reflekterer Ruth over disse omsorgshandlinger over for Christian, især historien om de våde skjorter, og hvor hun fortæller, at der nok "er lidt mør over det, hvis man kan sige det sådan. [...] Altså, jeg er sikker på, at det havde hans mor også sagt, da han tog af sted, at han skulle gøre sådan og sådan. 'Mor siger'", som hun grinende fortæller.

I en anden virksomhed (O4) er barneretorikken så tydelig, at den ikke kun optræder i kolleger og lederes egne beskrivelser af omsorgshandlinger over for CP-medarbejderen, men også genfortælles i interviews, hvor man har observeret, hvordan andre kolleger opfører sig anderledes over for CP-medarbejderen. En jævnaldrende kollega til CP-medarbejderen fortæller, at nogle af hendes andre kolleger opfører sig, som var Philip "decideret deres lille søn". Denne oplevelse bekræftes af én af disse kolleger, Ida, som anerkender barnliggørelsen af Philip:

*Vi har det der moderinstinkt, ikke? Han skal lige beskyttes lidt. [...] Fordi han er så lille og sød. [griner] Jeg ved sgu ikke hvorfor, vi har det der moderinstinkt, der lige beskytter...*

Det er med andre ord naturligt at handle på sit "moderinstinkt" over for CP-kollegaen og beskytte Philip, der er så "lille og sød". I et andet interview tilkendegiver kollegaen Carina, at han er deres "kæledægge", og at de har et "omsorgsgen" for ham:

*Altså, man kan godt kalde ham kæledæggen, ikke også? Fordi vi er alle sammen kvinder (ler), som alle sammen har børn, som har det her omsorgsgen, som jo måske ikke altid bliver brugt til fulde derhjemme, og som jo så må benyttes her [på arbejdspladsen]. Og det har Philip nok lidt været udsat for.*

På denne arbejdsplads gør flere kolleger brug af særlige kælenavne i forhold til deres CP-kollega. Udover, at han er deres "søn", er "lille og sød" og "kæledægge", fremgår det også i andre interviews, at han er "lille Philip" og "Bjørneunge".

I en tredje virksomhed (P6) får barneretorikken også stor plads i interviewet. Her er der tale om en CP-medarbejder (Frederik), der beskrives af kollegaen, Patrick, som "en ubeskyttet fugleunge": "Jeg følte mere, at han var sådan en ubeskyttet fugleunge, også fordi han nu sad med sit handicap og sådan". Beskrivelsen af Frederik som en "ubeskyttet fugleunge" går fint i tråd med kælenavnet "Bjørneunge" fra før: I begge tilfælde bruger man billedet af smådyr til at beskrive CP-medarbejderen, og i begge tilfælde får man som lytter det indtryk, at der her er tale om en medarbejder, der – på niveau med en lille bjørneunge eller en fugleunge – ikke kan klare sig selv, og som derfor skal passes på og beskyttes.

Atter andre eksempler på den tydelige barneretorik i materialet ses i tre andre virksomheder i undersøgelsen:

*Brian, kollega i P4: Altså, jeg har altid holdt hånden over ham eller under ham for at hjælpe ham, når han har taget for meget ind og ikke kan overskue det længere og sådan noget. [...] Rent socialt, så fungerer han godt sammen med os alle sammen, ikke? [...] Han har jo sit væsen med sig. Det har han. Han er en sød og rar dreng, og det gør jo også, at vi har omsorg for ham. Vi vil gerne hjælpe ham og sådan noget.*

*Kim, leder i O5: Trygheden betyder rigtig meget. Han kender medarbejderne, han kender sine kolleger, han kender sine opgaver, og den tryghed betyder meget. Vi har været igennem en stor organisationsforandring, og den utryghed stressede ham rigtig meget. Det var sådan, at han nærmest græd af utryghed. [...] Jamen, jeg måtte jo berolige ham med det, som jeg kunne. Altså, sige at hans opgaver jo ikke var påvirkede af det, og det kan jo godt være, at der var en masse tumult omkring ham og vrede og bekymrede mennesker, men han skulle altså ikke være bekymret.*

*Pernille, kollega i P8: En gang imellem tager jeg fat i ham og siger, at han altså skal huske at holde noget ferie... 'Og når du skal på ferie, så lad være at tage...' Nogle gange så rejser han til Spanien med sin kone. 'Har du arbejde med?' Ja, det har han jo. Og jeg siger: 'Men du skal altså også huske at holde fri. Du skal huske at lave noget andet'. [...] Så det kæmper jeg lidt med. [...] Man kan jo ikke gøre andet end at være der hele tiden. Og hvis man så kan se, at nu kokser det – jamen, så må jeg jo hive i ham igen, ligegyldigt om han vil det eller ej.*

Igen ser vi, hvordan omsorgen er svær at adskille fra en opdragende situation: CP-medarbejderen skal blive bedre til at lade være med at tage for meget ind, skal lære ikke at bekymre sig så meget og skal huske at holde fri fra arbejde – ”ligegyldigt om han vil det eller ej”. Ydermere, så illustrerer citaterne endnu en gang, at omsorgen også implicerer meget barnlige beskrivelser af CP-medarbejderen (”sød og rar dreng”) og ofte også beskrives med ord og vendinger med en stærk barnlig tilknytning (”kokser”, ”græde af utryghed”, ”tumult”).

Materialiet rummer også eksempler på en mere indirekte barneretorik. Det kendetegnende ved denne form for barneretorik er, at den er langt mere diskret, og at den derfor er vanskeligere at tolke på en mere entydig måde. Det drejer sig om udtalelser som disse:

*Dennis, kollega i O5: Jeg har også indtryk af, at han bliver spurgt om... eller nærmest bliver sendt hjem en gang imellem. Ej, han bliver ikke sendt hjem, men i hvert fald: 'Nu skal du lige sørge for at passe på dig selv'.*

*Lise, kollega i P7: Jeg pakker måske tingene en lille smule mere ind i forhold til ham, end jeg gør ved så mange andre. Men det er måske fordi, at jeg oplever, at han tager det meget nært, hvis jeg siger noget. [...] Så der er måske lidt mere nursing her, end der er hos mange andre kolleger.*

*Lotte, kollega i P8: Vi er blevet bedre til at være opmærksomme på, at vi skal huske at beskytte de folk, vi har, og hjælpe dem. Også hvis de ikke lige selv mærker det i tide.*

*Tim, leder i P4: Og får han det skidt eller vil tidligt hjem, jamen så skal han ikke lige pludselig til at køre rigtig, rigtig mange kilometer. [...] Jeg skal være sikker på, at han ikke overbelaster sig selv, så han ikke bliver syg eller uarbejdsdygtig af det her. Så... Men han er helt med på den.*

Fælles for både den tydelige og den indirekte barneretorik er dog, at der sker noget særligt i relationen mellem CP-medarbejderen og kollegaen eller lederen: Fra kollega/kollega- eller leder/medarbejder-relationen sker der med barneretorikken et rolleskift, hvor parterne forlader deres arbejdsmæssige roller og i stedet – i mange tilfælde – indtræder i en rollekonstellation, der kan minde om en forældre/barn-relation.

## Rollepar forældre/barn

Som nævnt i kapitlets introduktion, så viser vores interviewmateriale en grundlæggende tendens til, at de sociale normer, der almindeligvis er gældende på arbejdspladser, ofte lader til at ophøre i relationen med CP-medarbejderen. Fra at befinde sig i vante arbejdsmæssige roller som kolleger, medarbejdere og ledere, så tegner vores materiale et billede af, at omsorgen over for CP-medarbejderen i mange tilfælde medfører en rollemæssig

skævvridning, der bevirker, at kollegaen eller lederen ser det som en naturlig opgave at opdrage på CP-medarbejderen – og følge lidt med i dennes personlige udvikling. Herunder skal vi se, hvordan en leder ser det som sin opgave at sørge for, at hendes medarbejder ”blomstrer”, også selvom det betyder, at hun skal give mere ”opmærksomhed” og ”nurse” mere. Vi skal desuden lytte til en kollega, der fortæller, at han skal hjælpe sin CP-kollega med at holde arbejdsindsatsen på et rimeligt niveau (20 timer), så han kan lære at undgå at falde i et ”sort hul”:

*Karen, leder i P3: Sådan en som Rita, hun blomstrer jo helt op. Hun har jo en rigtig god dagligdag, når ting fungerer. Og det betyder da meget. [...] Jamen, det er lidt mere omsorg, hvis man skal sige det, ikke? Lidt mere opmærksomhed koster det typisk [...] Man er lidt mere på og skal ikke nurse dem, men alligevel være lidt mere opmærksom på dem, ikke?*

*Lasse, kollega i P1: Ja, hvis man slap ham af sted, så kunne han sagtens [arbejde 80 timer om ugen]. Men det ville hævne sig bagefter, altså, så ville han gå ned i et sort hul, altså. [...] Det tror jeg også, at han har lært nu. At de der 20 timer, de er ikke for sjov. Der er en mening med dem.*

En anden kollega (Joan, P2) fortæller, hvordan hun hjælper sin CP-kollega med at ”pakke sammen” og fortæller ham, at han ”skal gå hjem”, også selvom han ”godt lige vil gøre et eller andet færdigt”, men som hun siger: ”Så siger jeg til ham, at ’det når du i morgen’”.

Vores interviewmateriale viser, at det altovervejende er kolleger og ledere, der anvender forælderrollen, når de taler om CP-medarbejderne (også målt i forhold til antallet af interviews med de tre respektive grupper). Der er selvfølgelig også enkelte eksempler på det modsatte, det vil sige hvor CP-medarbejderen på eget initiativ indtræder i barnerollen, som fortalt herunder af fire CP-medarbejdere; to ansat på offentlige arbejdspladser (Louise, O2 og Christian, O3) og to ansat i private virksomheder (Jesper, P2 og Eva, P5):

*Louise: Så kommer der lige pludselig sådan en lille en som mig, der er i kørestol. [...] Jeg får det da ind imellem sådan: ’De passer også rigtig meget på dig, og de er meget overvågende, når du er dernede’.*

*Christian: Der er folk, der går og holder lidt øje med mig, om jeg nu trives, helt uden at de bliver bedt om det, men de kan simpelthen ikke lade være.*

*Jesper: Jeg ved ikke, om det er for frækt at sige, men jeg tror lidt, at jeg bliver opfattet som en guldklump. Og det vil sige, at der bliver passet rigtig, rigtig, rigtig godt på mig. [...] Der er et netværk rundt om mig, som er enormt glade for, at jeg er her, og jeg har også en betydning for dem, ligesom de har for mig. Stor betydning har de for mig.*

*Eva: Og lige i øjeblikket, jamen, så hvis der ikke lige er så meget [at lave], jamen så kan det være, at han [lederen] lader mig skippe af sted lidt før tid...*

Det var dog mere almindeligt, at CP-medarbejderne udtrykte sig kritisk om den barnerolle, som også de bemærkede, at de havde fået på arbejdspladsen. Den sidste analyse vil derfor se nærmere på den kritik, som medarbejderne fremfører.

## Omsorg i et kritisk perspektiv:

### ”Lad være med at være mor for mig. Du har dine egne børn”

I vores interviewmateriale er der flere eksempler på, at både CP-medarbejderne, kolleger og ledere er kritiske over for den omsorg, der bevirker, at CP-medarbejderen ses som et barn. To CP-medarbejdere fortæller:

*Jacob, P4: I starten var det [omsorgen] [...] helt fint, fordi alting var nyt, og jeg var sårbar. Det er måske det forkerte ord, men... jeg var ikke så selvstændig, som jeg er nu [...] og så er man måske ikke lige så vågen til at sige til eller fra, som jeg er nu, når tingene er blevet lidt mere rutineprægede.*

*Philip, O4: Jeg har haft situationer, hvor jeg har spurgt om hjælp til et eller andet, og så har de hjulpet alt for meget – af godhed. Men der tror jeg, at det var der måske lidt af i starten, men jeg tror, at jeg signalerede ret hurtigt, altså... [at det vil jeg ikke have]. [...] Når jeg tager min telefon på arbejdet, så mener jeg, at jeg er lige så kompetent, ud fra den erfaring jeg nu har. Og det er meget vigtigt for mig at signalere dette til dem uden at sige det direkte. Det tror jeg, at de fornemmede ret hurtigt.*

Philip fortæller også i et andet interview, at han reagerer meget konsekvent, hvis omsorgen bliver for meget: ”Men det kan også være, fordi at jeg meget tydeligt signalerer for dem, at ’hvis I gør det. Det kan I lige vove på. Så skal I nok få at vide...’”. Denne holdning har hans kolleger også registreret. De fortæller:

*Mike: Han har jo en personlighed og en måde at håndtere sin situation på, og han er ekstremt sensitiv over for, hvornår begynder vi at pylre.*

*Carina: Jeg har nogle gange lidt på fornemmelsen, at han faktisk godt kan blive sur, hvis man bliver, sådan, lidt over-pylret. [griner] Man siger ’Philip, nu skal jeg nok’. Altså, nogle gange så er han glad, hvis man siger ’skal jeg ikke lige hjælpe dig’ eller et eller andet, hvis vi er på vej ned ad trapperne. [...] Så siger han nogle gange ja: ’Jo, det må du egentlig godt’, og andre gange så er det sådan: ’Nej, jeg klarer det selv’.*

En tredje kollega (Marie) fortæller, hvordan hun ”er blevet irettesat” af ham: Så siger han ”lad være. Lad være med at være mor for mig. Du har dine egne børn”. Dette beskriver hun som positivt og ”fint”, at han på den måde kan sige fra over for barnerollen:

*Men jeg synes også, at han tackler det enormt fint ved ligesom ikke at ville have det, fordi han er meget bevidst om, at han skal kunne klare sig selv. Så han skal ikke have alt for mange mødre, der render rundt i hælene på ham og gør alt for meget for ham. Det gider han ikke. [griner] [...] Altså, han er en voksen mand, og han kan klare sig selv. [...] Han skaber en rigtig god, et rigtig godt ligeværd ved at sige: ’Det her, det er mig, og du går ikke ind over denne her grænse. Du er mor til nogle andre. Du er ikke min mor, så lad være med det’. [...] Jeg kan godt forstå, at han har behov for det. Og det skaber også det der ligeværd.*

I vores interviewmateriale er der flere eksempler på kolleger – som eksemplet med Carina herover – der forholder sig kritisk til den forældre/barn-relation, der kan være meget dominerende. Herunder fortæller Emine, hvordan hun opfatter denne særlige kontaktform:

*Jeg har også hørt nogle samtaler, hvor folk, når de taler med ham... [de taler] som om at det er et barn, de sidder overfor, ikke? [...] Og det har jeg bemærket og har undret mig lidt over. For man kender jo sine kolleger efterhånden, og man ved, hvordan de plejer at beskrive ting og se på ting og vurdere ting. Men når de så sidder med denne her kollega, som har barrierer, og de ikke siger de samme ting, som de plejer at sige, eller agerer på samme måde, som de plejer at agere, så begynder man at undre sig. For hvad er det, der går galt, dér? Det er ligesom, når de taler med deres egne børn i telefonen. [...] Det støder jeg nærmest på dagligt.*

Emine fortsætter med at uddybe sit synspunkt og fortæller, at barnliggørelsen af denne CP-kollega i hendes øjne er forkert, da han arbejder ”på lige vilkår”, hvorfor der ifølge hende ikke skal være ”forskel på dialogen”. Dette synspunkt bekræftes også af hendes leder, Anette, der i sit interview giver udtryk for, at retorikken omkring Philip til tider godt kan være ”lidt for personlig”. En anden kollega fortæller om en (anden) alvorlig og uhensigtsmæssig konsekvens af barnliggørelsen af CP-kollegaen:

*Ida: Der er nok heller ingen tvivl om, at når man har den der moderrolle, at så skal der mere til fra ham, for at jeg ville kunne få den respekt for ham, som jeg har for en leder...*

*Interviewer: Så det, at han har vakt jeres moderinstinkt, det begrænser lidt, hvordan du ville kunne se ham i en lederrolle?*

*Ida: Ja, det tror jeg.*

På to andre arbejdspladser findes der også i kollegagrupperne røster, der er klar over, at omsorgen kan lede til en asymmetri, og at det er problematisk:

*Lise, kollega i P7: Det er nogle gange sådan: 'Jamen, vi skal også være søde' og selvfølgelig skal man også være søde ved alle kolleger, det er slet ikke det. Men 'vi skal være ekstra søde ved Anders' og sådan noget, og der har jeg det sådan lidt: Nej, det skal vi ikke, for han indgår på lige... Altså, igen så synes jeg jo, at han er på lige fod med os andre.*

*Ditte, kollega i O2: Det er et eller andet vi perciperer ved hende, og for mig har det været sådan mit moderinstinkt, tror jeg. Ja, det har det. Hun har slået mig over fingrene mange gange.*

Vi har i denne sidste lille analyse valgt at præsentere mange citatuddrag fra både CP-medarbejdere, kolleger og ledere for at vise, at det ikke kun er det analytiske blik, der bevirker, at denne skævvridning af roller fremstår som stærkt problematisk (også selvom forældre/barn-relationen i de fleste tilfælde formentlig udspringer af de bedste intentioner). I mange af vores interviews – som vores præsenterede citater vidner om – har vi fundet en kritisk stillingtagen til denne forældre-barn-relation, der tilsyneladende ofte bliver oplagt, når medarbejderen har CP. Denne kritiske stillingtagen hos kolleger, ledere og CP-medarbejdere bekræfter dels, at vi har at gøre med en central problemstilling (den er synlig for de fleste) og dels, at rigtig mange kan se, at denne interaktionsform er problematisk, da den udfordrer en gængs forestilling om, hvordan man opfører sig over for hinanden, og hvad man kan tillade sig i en arbejdsmæssig kontekst.

## Sammenfatning

I dette kapitel har vi stillet skarpt på den stærke omsorgstendens, der viste sig i vores materiale. Særligt har vi kigget nærmere på den udprægede barneretorik, der i stort omfang bruges om (og over for) CP-medarbejderne. Her viste vores analyse blandt andet, at barneretorikken kan være både tydelig og indirekte i sit udtryk, og at den kan komme fra både kolleger, ledere og CP-medarbejderne selv.

Uanset form og udtryk, så er barneretorikken i denne undersøgelse kendetegnet ved en asymmetri, der i flere interviews problematiseres. Der er således mange kolleger og ledere, der fortæller, at rolleskiftet fra leder/medarbejder eller kollega/kollega til en forældre/barn-relation skaber en interaktionsform, der på mange måder udfordrer det ligeværd og den respekt, som alle interviewpersoner fremhæver som vigtig i kontakten med CP-kollegaen.

Vi fandt dog også tale om omsorg, der ikke umiddelbart synes at udfordre ambitionen om ligeværd og respekt på arbejdspladsen. Denne type omsorg synes at materialisere sig i en anden kontaktform, hvor lederen eller medarbejderen fik en hjælpende rolle over for den – i nogle sammenhænge – hjælpeløse CP-kollega. Den primære forskel mellem en forældre/barn-relation og hjælper/hjælpeløs-relationen ligger i positioneringen af CP-medarbejderen: At vedkommende i forældre/barn-relationen bliver en person, der skal opdrages og nurses, hvorimod medarbejderen i hjælper/hjælpeløs-relationen bliver en person, der fortsat mødes som et voksent menneske, som blot har behov for ekstra hjælp (i nogle situationer) i hverdagen.



# Kapitel 7

## Tvivel og skepsis: Konsekvenser af handicappets synlighed

Dette kapitel vil fokusere på det forhold, at vores deltagere med CP alle har et synligt handicap. Dette forhold viser sig at have stor indflydelse på, hvordan deres ledere og kolleger møder dem, genfortalt i interviews. Først skal vi se, hvordan ledere og medarbejdere taler om deres CP-kollega, og derefter vil analysen omhandle forskellige konsekvenser af handicappets synlighed; herunder skift af roller og kompenserende strategier.

**”Jeg tror, man bliver sådan lidt... ’Hvad er nu det for noget?’”**

Citatet herover stammer fra Camilla, der arbejder i P4 og er kollega til Jacob med CP. Citatet illustrerer en generel tendens i vores interviews med kolleger og ledere; nemlig, at CP-medarbejdere skaber en usikkerhed, der i det samlede interviewmateriale kan vise sig at handle om flere forhold, som fx hvordan man opfører sig omkring CP-medarbejderne (Ruth, O3) men især også handicappets omfang og betydning for arbejdet: Om CP-medarbejderne overhovedet kan løfte deres arbejdsopgaver (Peter, P3), eller om de kognitivt ”fungerer ordentligt” (Steffen, P7).

Generelt viser materialet en tendens til, at kolleger og ledere forholder sig til de funktionsnedsættelser, der kan høres og ses. Lise, der er medarbejder i P7, fortæller fx, at det i starten var "utrolig svært at forstå", hvad hendes CP-kollega sagde. Ligesom Svend, leder

i en anden privat virksomhed (P8), fortæller, at for hans vedkommende "så var det nok sproget, der var den største barriere. Det skulle man lige vænne sig til":

*Især i situationer, hvor han er presset eller bliver stresset, så er han ikke nem at forstå. [...] Men det har jeg jo lært. Så jeg har faktisk måttet oversætte Pavans sprog over for læger og i forbindelse med familiære sygdomme og luftfartsselskaber og sådan nogle ting, fordi de ikke forstod ham.*

I andre interviews beretter både ledere og kolleger om, hvordan man kan "høre, at der er noget" (Brian, kollega i P4), eller at man i flere tilfælde må bede om at få gentaget, hvad der blev sagt. Ruth, en medarbejder i O3, fortæller, hvordan hendes kollegas talefærdigheder faktisk er blevet værre med årene:

*Ruth: Og så synes jeg også, at det har været utrolig svært at forstå, hvad Christian siger.*

*Interviewer: Altså, på grund af hans talevanskeligheder?*

*Ruth: Ja. Men de [talevanskelighederne] har... De var bedre, da jeg kom, end de er nu. De er ringere; de er meget ringere nu i forhold til, hvad han plejede for år tilbage, det synes jeg. Jeg er i hvert fald nødt til at sige: 'Hvad behager' nogle gange. Det er jeg nødt til at gøre, hvis jeg ikke får fat i, hvad han siger.*

I virksomheden P6 er der også opmærksomhed på talen, men i dette tilfælde drejer det sig ikke om, at CP-medarbejderen har artikulationsproblemer, men snarere at vedkommende "taler meget højt" (Karsten, kollega); faktisk "ekstremt højt", som en anden kollega, Patrick, siger og tilføjer: "Det kan han jo ikke gøre for, det må jo være sådan". I en anden privat virksomhed (P2) bliver CP-medarbejderen også beskrevet ud fra sine "snorkelyde" (Joan, kollega), der i dette tilfælde åbenbart ledsages af dyb koncentration.

Ud over beskrivelser, der fremhæver den anderledes tale (eller snorken), som kendetegner nogle af CP-deltagerne i undersøgelsen, så rummer interviewmaterialet også mange beskrivelser af andre særlige lyde, der knytter sig til handicappet. Det kan dreje sig om lydene fra en rollator eller kørestol, eller lyde som herunder, hvor Ruth (O3) fortæller, hvordan de i afdelingen kan høre, når Christian kommer gående:

*Vi ved altid, når Christian kommer, for vi kan høre, når han kommer gående. [...] Han går imod [og rammer gulvet med fødderne]. Han kan ikke løfte [fødderne]. Og så når det er på gulv, så piber hans sko. Han slider også sine sko meget, fordi han ikke løfter sine fødder. Altså, han går... Altså, han går ikke som os andre, vel? Han kommer på den måde der, så man kan høre ham. Men det er meget rart at vide. Det er ligesom når chefen kommer, ikke? [griner]*

Tilsvarende fortæller Simon, der er kollega i O2, hvordan han på arbejdspladsen "kan høre, at der er noget letmetal, der kommer rullende", når Louise, hans CP-kollega, nærmer sig i sin kørestol. Også i interviewene fra en tredje offentlig arbejdsplads (O4) tales der om CP-medarbejderen ud fra "de der krykker" (Luma, kollega), der gør, som lederen, Abdel, grinende siger: "Han ikke kan komme snigende". Andre beskrivelser i interviewmaterialet knytter sig til andre facetter af handicappets synlighed, fx det at formulere sig "i en lidt større omvej" (Dennis, O5) eller at have svært ved "at styre sin ansigtsmimik nogle gange" (Simon, O2).

Når vi bruger så meget plads på at genfortælle, hvordan ledere og kolleger beskriver den fysiske anderledeshed, der kendetegner CP, så skyldes det, at beskrivelserne også ofte drejer sig om en usikkerhed. Den anderledes krop åbner for "en anden verden", som Pernille, kollega i P8, siger om sit første møde med sin handicappede kollega:

*Det var jo en stærkt handicappet fyr i en kørestol... og et kejtet håndtryk. [...] Masser af humor. Men det var selvfølgelig en meget anden verden for mig.*

## Tvivel og skepsis: Konsekvenser af handicappets synlighed

I interviewene med ledere og medarbejdere viser det sig, at CP-kollegaens anderledes bevægelser og tale ofte også ledsages af en negativ fortælling. Materialet rummer således en række eksempler på, at denne gruppe medarbejdere instinktivt mødes med tvivl, skepsis og undren om deres faglige kvalifikationer og kognitive evner. Erik, der er leder i O3, fortæller, hvordan han i mødet med Christian, som har CP, instinktivt tvivlede på hans mentale evner:

*Og for at være helt ærlig og oprigtig, første gang man ser den måde, de går på, og den måde... Hjernen fungerer jo. Du skal bare have ro til at kunne tale med ham. Og det vil sige, at man har nogle hurtige opfattelser... Du ved godt, at i løbet af otte sekunder, når du møder en ny person, så har du dannet dig et indtryk af, hvordan personen er. Det er førstegangsideindtrykket, og førstegangsideindtrykket for mig og Christian det var, at jeg tænkte: Her var en person, som havde nogle problemer både fysisk men også psykisk, fordi han taler ikke så hurtigt, og det gør, at man hurtigt stempler ham som værende uintelligent, hvilket slet ikke er tilfældet.*

Denne kobling mellem fysiske problemer, fx langsom tale eller bevægelse, og lavere intelligens knytter sig især til "førstehåndsideindtrykket". Erik fortsætter med at uddybe:

*Jamen, lige dengang jeg så ham for første gang, så tænkte jeg: Det her det kommer da aldrig til at gå godt. Det var sådan helt tilbage, og hvad er nu det for én? Også fordi at han jo talte lidt langsomt, så jeg troede faktisk, at han var lidt uintelligent, hvilket han slet, slet ikke er. Så min oplevelse... Det er jo også det, at når man nogle gange skal snakke om, hvordan er det, man oplever tingene, så skal man huske at tage spejlet op foran sig selv. Så jeg er jo personligt blevet udfordret på, at de der tyve sekunder man lige ser folk første gang, der skal man altså en gang imellem overveje, om der ikke er mere inde bag ved end det, du lige umiddelbart selv har dannet dig et indtryk af. Og det er der oftest.*

Eriks beskrivelse indfanger et gennemgående træk i vores interviewmateriale med ledere og kolleger; nemlig, at førstehåndsideindtrykket kan snyde, og at denne gruppe medarbejdere ikke nødvendigvis (som man først tror) viser sig at have kognitive problemer, selvom deres bevægelser og krop afviger meget fra normalen. Tendensen til at langsom, snøvet tale forbindes med mere grundlæggende kognitive problemer hos CP-kollegaen, optræder i flere virksomheder, herunder i P7, hvor både en kollega (Steffen) og CP-medarbejderen (Anders) nævner forholdet:

*Steffen: I forhold til de andre handicappede, som jeg har arbejdet med... Lige så snart det har noget med talecentret at gøre, så får man sådan en ide om, at hvis de ikke kan tale ordentligt, jamen så fungerer hjernen heller ikke ordentligt, og så bliver de sat til at lave Excel. Det har jeg set før. [...] Og det er sådan noget, der ligger i baghovedet på folk, at hvis de ikke kan tale, så kan de sgu heller ikke finde ud af...*

*Anders: Ja, der er mange, der tror, at jeg er mindre begavet på grund af, at jeg... Jeg skal altid virkelig tage mig sammen for at vise folk, at de ikke skal høre på den måde, jeg snakker på; de skal høre på, hvad det er, jeg siger.*

Dette perspektiv bliver yderligere uddybet af Bent fra en anden privat virksomhed (P1), der i sit interview fortæller, at han også har lavet koblingen mellem talevanskeligheder og intelligens – dette på trods af, at Bent selv har CP:

*Jeg har haft den samme fordom, selvom jeg selv er handicappet, altså. Det var, da jeg gik på den her højskole, der mødte jeg én, der hed Mads. Han havde sådan en stoveplade, og den eneste måde han kunne kommunikere på, det var med albuen, ikke? Albuen ned i den der stoveplade, pegeplade. Altså, han kunne ikke tale, og han savlede hele tiden, alle de der... Den klassiske spasser, ikke? Og så en eller anden dag så sidder jeg og snakker med ham, og så havde vi bare den længste diskussion om buddhisme, som var vildt fed, og det var bare sådan: 'Fuck mand', totalt 'yeah', og så kom jeg til at tænke bagefter: Bent, hvordan er det lige, du har set på ham, siden du startede her på højskolen? Der lærte jeg det der med, at det ikke nødvendigvis har en skid med hinanden at gøre. Der fik jeg dårlig smag i munden. Så, jo. Jeg tror, at jeg er heldig i den forstand... ikke heldig, men jeg har min tale i fuld brug og kan også finde ud af at udtrykke mig. Jeg tror tit, at det er det. Den der med, at hvis du ikke kan tale ordentligt, så oplever man dig som en... At hvis der er noget, du ikke kan kontrollere; du savler, eller du taler mærkeligt, eller du sidder og laver andre ting, ikke? Ja, så er der også et eller andet galt heroppe [i hovedet]. Det er lidt mærkeligt, men sådan tror jeg, det er.*

Medarbejderen Mark fra P7 husker, ligesom Bent, hvordan han havde "paraderne oppe", fordi det for ham var "ukendt territorium", men at han fandt ud af, at der ikke var "noget galt i knolden" på CP-kollegaen, Anders.

Ud over tvivl om CP-medarbejdernes intelligens og kognitive evner, så viser interviewmaterialet flere eksempler på, at der på baggrund af denne medarbejdergruppes anderledes bevægelser også automatisk sættes spørgsmålstejn ved deres faglige kundskaber og evne til at fuldføre deres arbejdsopgaver. Herunder skal vi høre, hvordan medarbejdere fra tre forskellige arbejdspladser automatisk forholder sig til deres CP-kollegers arbejdssevne.

*Ida, O4: Det første jeg tænkte, det var simpelthen: Hvordan skal han klare alle de ting, når vi skal rykke ud akut, og når vi skal op og ned ad trapper? Jeg tror, jeg tænkte, at han får sine udfordringer.*

*Peter, kollega i P3: Altså, jeg tænkte sådan... Om det ville gøre, at hun måske ville arbejde langsommere end os andre eller sådan noget. Og om vi skulle til at bruge meget mere, altså, meget mere af min egen tid, så jeg måske ville komme bagud med mit eget arbejde. Det tænkte jeg, men ja, Rita har overbevist mig om, at det vist er det stik modsatte; at hun klarer sig selv, og hun er fuldstændig selvstændig. Hun kører bare derud af.*

*Jeppe, P6: Ja, men nu har Frederik været sådan meget ligefrem og åben, så han er nem at falde i snak med. Så jeg tænker, at på det sociale plan har det været meget ligetil. Men jeg har nok undret mig over nogle ting. Kan han håndtere et tastatur på en PC? [...] Ja, det undrede jeg mig lidt over. Kan det nu også gå? Uden at jeg sådan husker det i detaljer.*

Disse eksempler repræsenterer tre forskellige industrier (henholdsvis social-psykiatriområdet, service og IT) og tre forskellige CP-medarbejdere, hvis funktionsnedsættelser varierer betragteligt. Fælles for disse udtalelser er dog, at alle tre kolleger automatisk betvivlede, hvorvidt CP-medarbejderen ville være i stand til at udføre sine arbejdsopgaver til fulde på grund af det synlige handicap.

Meget tyder således på, at tvivl og skepsis om CP-medarbejderens intelligensniveau, arbejdssevner m.m. i høj grad knytter sig til det synlige handicap. Hvis denne antagelse er korrekt, kan man med andre ord sige, at handicappets synlighed svækker denne medarbejdergruppes faglighed og position på arbejdspladsen. Denne tese kan forklare, hvorfor

Louise med CP (O2), der har fuldført en lang videregående universitetsuddannelse, alligevel mødes med samme tvivl og skepsis, når det drejer sig om vurderingen af hendes faglige kvalifikationer. Louises leder, Birgitte, fortæller fx:

*Nogle gange synes jeg faktisk, altså, det er så sagt lige ud af posen. Altså, nogle gange synes jeg faktisk, at jeg har tænkt, at hun virker for træt, altså, næsten upassende træt, når vi sidder til [møder] eller har været til møder og, altså, man kan se 'nej, hvor ser hun træt ud'. Altså, man kan få ondt af hende, men jeg tænker også, at det svækker hende i forhold til hendes, hvad skal man sige, faglige anseelse, altså, at hun ser så træt ud. Og det svækker på en eller anden måde hendes... kan man kalde det, anseelse? Eller... Jeg ved ikke... troværdighed er heller ikke det rigtige ord... hendes, ja, jeg ved det ikke, faglighed måske...?*

Ifølge Louises leder så bevirker det forhold, at hun "ser træt ud", at hun opleves som mindre dygtig som fagperson. Kollegaen Simon tilslutter sig også den betragtning, at hendes handicaps synlighed kan stjæle fokus og overskygge hendes faglige kundskaber. Han fortæller:

*Jeg har stor faglig respekt for Louise, så det fylder rigtig meget. Hvis man ikke, hvad kan man sige, er i berøring med det, så er det klart, så ser man hende mere udefra, og så fylder hendes handicap mere. Så det vil jeg ikke udelukke, at der er nogen, der sådan har det med hele tiden [at tænke]: 'Nå ja, men hun er jo handicappet', 'nå ja, men hun er jo handicappet', 'hvad kan hun', ikke? 'Fungerer hun helt [normalt]'?*

Igen ser vi, hvordan Louises synlige handicap sandsynligvis medfører tvivl om, hvorvidt hun "fungerer" normalt, og hvad hun i øvrigt "kan". Man skal, ifølge Simon, være "i berøring" med hendes synlige handicap eller kende hende for at få "faglig respekt" for hende.

Selv bekræfter Louise, at hendes handicaps synlighed kan være styrende for, hvordan hun mødes og opfattes, og at dette til tider kan have faglige konsekvenser for hendes arbejde. Hun fortæller:

*Interviewer: Hvad med dine kolleger her, opfatter de også dit handicap på samme måde, som du selv opfatter det?*

*Louise: Det skal jeg ikke kunne sige. Faktisk så kom jeg til at tænke på lige nu: Da jeg arbejdede i børneområdet, der var det faktisk et rigtig stort problem. Altså, det var simpelthen... man skulle meget mere ud, men [handicappet påvirkede] også den måde folk så på én. Altså, dels var jeg meget ung på det tidspunkt, og jeg var ikke særlig erfaren, så jeg skulle hele tiden, jamen, jeg skulle hele tiden retfærdiggøre mig selv. Og forældrene der, de... Altså, jeg har faktisk oplevet, at der var en forælder, der ikke ville have, at jeg skulle tale med hendes barn, ikke? [...] Så der har da været sådan nogle fordomme, og det har så specielt været på børneområdet. Man skal retfærdiggøre sig mere over for forældre og sådan, ja, det er min oplevelse.*

Senere i interviewet fortæller hun videre, at hendes handicaps synlighed (og den medfølgende tolkning af hendes kompetencer) faktisk har betydet, at hun engang blev decideret fravalgt til en stilling i en anden virksomhed:

*Louise: Jeg har faktisk engang været ude for, at de ringede op og sagde til mig, at jeg ikke havde fået jobbet, og jeg ville vide hvorfor. Det var så fordi, at de mente, at jeg var alt for sårbar og skrøbelig til at tage mig af forældre i krise. Og det var så en skole for udviklingshæmmede. Og så for øvrigt også på grund af mine lammelser i ansigtet og i hænderne. Så tænkte jeg: Nå! [griner] Og i øvrigt så syntes de, at det var en rigtig god ide, det der med, at jeg lavede telefonrådgivning. Så var det ligesom implicit, at der var der ikke nogen, der skulle se på mig, vel? Så sådan en tilbagemelding, den sved godt nok lidt. Jeg blev rigtig, rigtig vred og ked af det.*

*Interviewer: Var det noget, du fulgte op på?*

*Louise: Nej, for jeg bad ham jo om at få det på skrift, den forklaring der. Det fik jeg jo aldrig.*

Af disse og fraklippede passager i interviewet fremgår det, at Louise – på trods af sin lange uddannelse – bliver betvivlet på sin intelligens og faglighed, og om hvorvidt hun kan udføre et arbejde, som hun er fuldt ud kvalificeret til at besidde. Hendes kandidatdiplom er med andre ord ikke nok til, at hun har bevist sin intelligens og faglighed. Eksemplet med Louise viser således, at handicappets synlighed kan være så stærk en faktor, at det fysiske indtryk kan overskygge de andre kvalifikationer, som CP-medarbejderen har.

Undersøgelsens datasæt rummer dog et enkelt afvigende tilfælde, hvor handicappets synlighed ikke afføder en automatisk skepsis og tvivl over for CP-medarbejderen, som ellers gør sig gældende i det øvrige materiale. Denne afvigelse giver dog mening, når vi ser nærmere på casen. Den drejer sig om Daniel, der har CP og arbejder i en institution for børn med handicap (O1). I denne institution er medarbejdersammensætningen mere bred end normalt: ”Vi er jo et miks af skæve folk” og ”vi er meget, meget forskellige”, som to kolleger til Daniel (Tom og Finn) siger. På denne arbejdsplads giver Daniels anderledes krop og synlige handicap ikke anledning til tvivl og skepsis om hans faglighed, person og kvaliteter i øvrigt, da han i denne kontekst ikke er synderligt anderledes end de andre medarbejdere; hvoraf andre end Daniel også har handicaps og funktionsnedsættelser. Ifølge Daniels leder, Dorte, bliver hans anderledeshed derfor ikke tillagt nogen særlig betydning:

*Altså, jeg har ikke... Jeg tror egentlig ikke, at børnene har lagt mærke til, at Daniel er anderledes. Og vi, som kolleger, vi er så vant til at arbejde med børn, der er anderledes, at vi ikke registrerer det [Daniels handicap] på samme måde, som andre mennesker gør. Mennesker, som for eksempel ikke oplever handicap i deres hverdag. [...] Så på den måde tror jeg, at det både har været lettere for os at have en person med et handicap [ansat], og at det også har været lettere for Daniel, som en person med et handicap, at være i det her miljø. Og det er jo også her, at han synes, han har sine hovedinteresser, og det er jo også her, at han synes, han passer bedst ind, altså, det har han i hvert fald givet udtryk for. Jeg tror ikke, at vi synes, det er så unormalt. Altså, her er det jo ikke unormalt, kan man sige... Det er lige før, at det er mere normalt [at have et handicap], fordi vi har flere med handicap end uden.*

I materialet fremgår det således tydeligt, at handicappets synlighed får en central betydning for, hvordan CP-medarbejderen mødes og forstås af sine omgivelser. Vi kan ydermere se i interviewmaterialet, at handicappets synlighed bevirker, at kolleger og ledere automatisk kommer til at så tvivl om denne medarbejdergruppes faglighed, intelligens og evne til at udføre sit arbejde.

Bemærk i øvrigt, at denne automatik om CP-medarbejderens faglige kunnen primært optræder i begyndelsen af arbejdsforholdet. I takt med, at medarbejdere og ledere lærer deres CP-kollega bedre at kende, så lader den indledende skepsis til at bortfalde.

## Udviskning af det synlige handicap

I over halvdelen af virksomhederne fortæller flere medarbejdere, at deres CP-kollegas handicap med tiden bliver mindre synligt, og at andre aspekter af CP-medarbejderens person følgelig bliver mere fremtrædende.

Eksempelvis fortæller Mark, medarbejder i P7, at efterhånden som det synlige handicap og den anderledes krop blev ”skrællet af”, så var CP-kollegaen ”bare” en kollega. Tilsvarende

fortæller Pernille, der er medarbejder i P8, hvordan hendes kollegas handicap er blevet "udvisket" i takt med, at tiden er gået. Medarbejderne Lise, fra P7, og Henriette, fra O5, nuancerer ydermere udvisningen af handicappets synlighed i fortællingen om, at handicappet fylder mindre, når man "lærer folk at kende":

*Lise, P7: Jeg tror, at jeg tænker mindre over, at Anders er spastiker nu, end jeg gjorde i starten. Fordi Anders er Anders, og jeg ved, hvad Anders kan, og hvad hans kompetencer er, og i hvilke sammenhænge jeg kan bruge ham som kollega. Så det er ikke blevet... Det har ikke på den måde ændret sig, kan man sige, sådan at jeg... Jeg har jo bare lært Anders bedre at kende, og det synes jeg i bund og grund ikke er anderledes end at have lært andre kolleger mere at kende. [...] Altså, jo mere man lærer folk at kende, jo mere ved man om dem, og jo mere nuanceret et billede får man af dem.*

*Henriette, O5: Jeg tror, at det er fordi, man kender ham [Andreas]. Og man ved, hvad han står for. Det er jo altid det: Fordommene de blødes altid op, når man lærer et eksemplar af den fordom, om man så må sige, [griner] at kende, ikke?*

Som illustreret af udtalelserne fra mange af undersøgelsens interviewede medarbejdere, så er handicappets synlighed således meget fremtrædende i begyndelsen af arbejdsforholdet til CP-kollegaen, men tiden medvirker til at udviske handicappet og nedtone dets (negative) betydning i arbejdsrelationen.

På trods af, at handicappet ofte bliver mindre synligt med tiden, så fortæller medarbejdere og ledere, at brud med arbejdsrutiner kan betyde, at et – ellers udvisket – handicap igen kan blive meget synligt:

*Simon, kollega i O2: Noget, der springer i øjnene, det er, når hun skal flytte sig i nogle rammer, der ikke er indrettet til hende. Vi havde engang nogle møder i en gammel bygning hos kommunen. De foregik oppe på tredje sal i sådan et fint lokale, og der var jo ikke nogen elevator. Så der skulle Louise så hjælpes op ad den der trappe med rullestolen. [...] Og det er næsten den eneste måde, jeg egentlig oplever hendes handicap rigtig tydeligt på.*

Pernille, en medarbejder i P8, forklarer tilsvarende, hvordan et rutinebrud i form af gæster på arbejdspladsen gør hende opmærksom på sin kollegas handicap:

*Der, hvor man så bliver opmærksom på det [handicappet], det er, når der kommer folk udefra, som så har denne her lidt kejtede tilgang. Pludselig siger de nogle ting, så man tænker: 'Gud, ser de... ser de sådan på de mennesker?' Det, synes jeg, er sjovt.*

Rita, der er CP-medarbejder i P3, fortæller også, at når der kommer nye medarbejdere til, i dette tilfælde praktikanter, så opleves hendes handicap som mere synligt og bliver igen tillagt større betydning end ellers:

*Interviewer: Bliver der nogle gange taget for meget hensyn?*

*Rita: Ikke af de faste medarbejdere, nej. [...] Der har været i hvert fald to, der har været her-nede i praktik, der tog hensyn og nærmest tog tingene fra mig. Det var jo ikke det, der var meningen. De skulle kun hjælpe med en enkelt løftefunktion, eller hvad det nu var. Det har jeg jo så også påpeget. Så går jeg til chefen og siger det, hvis jeg synes, at der bliver taget for meget [hensyn], fordi jeg bryder mig jo ikke om, at de tager den opgave, som jeg er i gang med, fra mig. Jeg vil jo godt selv udføre den.*

Lotte, som er medarbejder i P8, fortæller tilsvarende, hvordan udefrakommendes oplevelse af hendes kollega Pavans handicap kan bevirke, at det bliver meget synligt.

*Men som sagt, så glemmer jeg det fuldstændig, og så nogle gange, hvis nogle af mine venner møder ham eller andre kolleger herfra, så kan de godt være sådan: Hold da op, mand, det er godt nok vildt. Og så er jeg sådan: Ja, det er fandeme vildt, når man tænker over det; men vi glemmer det, for han er jo bare en kollega, ikke?*

Vi ser med andre ord, at selvom handicappet typisk får en mindre fremtrædende plads med tiden, så bliver det betydningsfuldt igen i forbindelse med de rutinebrud, som en arbejdsdag kan byde på. I sådanne tilfælde bliver funktionsnedsættelsen sat i en ny kontekst og giver derfor også plads til en ny fortolkning.

## ”Her, der og alle vegne” – nedtonende strategier for handicappets synlighed

I interviewmaterialet med CP-medarbejderne fremgår det, at de selv er meget opmærksomme på den negative betydning, de antager, at handicappet kan have for deres relation til kolleger og ledere. Eksempelvis fortæller Lene, CP-medarbejder, hvordan hun oplever, at hendes handicap bliver mødt af andre, og hvordan hun skal bevise sit værd:

*Altså, folk de kigger sådan lidt op og ned ad én, og man skal ligesom være ekstra skarp eller ekstra begavet eller ekstra... [sukker] for at komme ud over det førstehåndsindtryk, eller hvad man skal sige, ikke? [...] Så skal man ligesom først bevise, at man kan tænke sig om.*

Som konsekvens af handicappets synlighed fortæller flere CP-medarbejdere, at de gør brug af forskellige strategier for at mindske synligheden ved deres handicap. Her fortæller Jacob og Anders om de metoder, de hver især tager i brug for at nedtone deres handicap på arbejdet:

*Jacob, P4: Ja, jeg tror, jeg taler lidt... Hvis jeg ikke koncentrerer mig, så taler jeg noget mere snøvlet end andre. Især når jeg snakker i telefon, tror jeg. Så der bruger jeg en del energi på at være opmærksom på, at nu skal jeg lige tale tydeligt, så de kan forstå, hvad jeg siger. Men det er ikke så tit, at jeg oplever, at folk overhovedet ikke kan forstå, hvad jeg siger. Men det er jeg hele tiden opmærksom på – især i telefonen. Så det bruger jeg ekstra krudt på.*

*Anders, P7: Jeg plejer at sige, at 'så kan du bare ringe', eller 'jeg ringer til dig', bare lige for at gøre dem opmærksomme på, at hvis vi skal snakke i telefon sammen, så skal de lige være lidt mere årvågne over den måde, jeg taler på. Netop fordi jeg gerne vil undgå de der lidt pinlige og lidt... de der akavede situationer. Jeg synes selv, at jeg prøver så meget som muligt at tage ansvar for mit handicap, i og med at jeg godt ved, at jeg godt kan være hamrende svær at forstå i en telefon. Jeg tror også selv på, at jo mere jeg er ærlig omkring tingene, jo mere afslappet tror jeg også, at folk de tager det. I og med at jeg selv tager ansvar, og at jeg godt ved, hvordan tingene hænger sammen.*

Andre strategier, såsom at ”løfte fødderne” (Jesper, CP-medarbejder i P2) eller ”sætte sig ned”, så handicappet bliver mindre synligt (Aske, leder i O5), bliver også brugt til at dæmpe den negative betydning af handicappet.

Ud over disse praktiske strategier, hvor CP-medarbejderen aktivt forsøger at normalisere det fysiske handicap, så rummer interviewmaterialet også andre strategier for, hvordan den anderledes krop kan træde i baggrunden. Den mest iøjnefaldende af disse er, når CP-medarbejdere bruger deres personlighed til at nedtone det synlige handicap. Ved at påtage sig en meget ekstrovert og udadgående personlighed ser vi, hvordan CP-medarbejdere kan aflede ledere og kollegers opmærksomhed fra den handicappede krop. Fire CP-medarbejdere blev af kolleger således beskrevet som meget ekstroverte, hvilket også stemte overens med vores egen opfattelse af personerne. Det særligt tankevækkende er, at tre af disse ekstroverte CP-



medarbejdere samtidig var de deltagere med CP fra vores undersøgelse, der havde de sværeste fysiske begrænsninger og mest udtalte talevanskeligheder. At være ekstrovert kom til udtryk gennem udsagn som, at CP-medarbejderen var en "rigtig humørbombe" (Erik, leder i O3), "aldrig overså en social invitation" (Ruth, kollega i O3) eller, som Steffen, leder i P7, sagde: "Han er ekstremt ekstrovert. Han er her, der og alle vegne". Mike, som er medarbejder i O4, fortæller:

*For mig der hænger det jo meget godt sammen med, at han siger: 'Der er en masse ting, som jeg ikke kan. Derfor må jeg hævde mig på nogle andre områder'. Og én af måderne at hævde sig på, det er jo ved at være den der sociale [person], ikke? Ved at man lytter til, hvad han siger, og man griner ad hans jokes, så bliver man afledt fra at kigge på hans ikke-sædvanlige gang.*

Lise, der er medarbejder i P7, fortæller på samme måde, at hendes CP-kollegas udadvendthed kan sætte fokus på noget andet end hans anderledes krop:

*Han [Anders] siger: 'Altså, du må gerne kalde mig spastiker, fordi det er det, jeg er'. Altså, du ved, han kan jo heller ikke skjule det, kan man sige. Så derfor er det som om, at han også sætter en ære i at gøre lidt grin med sig selv. Måske også for at vi andre føler os mere tilpas, det ved jeg ikke. Så han er bare sådan en type, der joker om sig selv.*

Flere kolleger fortæller således, hvordan CP-medarbejdere bruger humor og en generel ekstrovert personlighed i et forsøg på at aflede omgivelsernes opmærksomhed fra handicappet (se også kapitel 9 om jokes som strategi for at løse akavede situationer). Den modsatrettede historie – at en introvert personlighed omvendt gør handicappet mere synligt – er også repræsenteret i vores interviewmateriale. Jacob, som er CP-medarbejder i P4, beskriver selv, at hans egen tilbageholdenhed med at være åben om sit handicap kan skabe nogle akavede situationer:

*Nogle, de lægger meget mærke til det [handicappet], og andre, de lægger ikke så meget mærke til det. Det er min oplevelse af det. For jeg har ikke været god til at sige: 'Nå, jeg hedder Jacob, og jeg har et handicap, og det betyder sådan og sådan, men det har ingen betydning'. Det har jeg virkelig ikke været særlig god til, når jeg møder nye mennesker. Så der har nogle gange været nogle episoder, hvor folk virkelig skulle tage sig sammen til at spørge: 'Hvad er det lige, du fejler?' Og ja, det er selvfølgelig også svært for dem, om de skal kommentere på det eller bare lade være. Men det er også svært for mig.*

Enkelte af undersøgelsens deltagere fortæller på en meget direkte facon, som Ida (O4) herunder, at en introvert personlighed formentlig ville betyde, at man "ville tage mere afstand" fra CP-kollegaen:

*Han er så smilende, han er så udadvendt, og han går lige i hjerterne. Han kommer tøffende ind og lægger sig over mit skrivebord, fordi jeg ikke lige havde nogle stole i nærheden, og så lå han der, for at han kunne se min skærm. Altså, hele den her... Havde han været introvert, havde han været stille, så ville han måske umiddelbart have set mere lukket ud, og så tror jeg også, at man ville have taget mere afstand fra ham, desværre.*

Denne ekstroverte afledningsstrategi havde dog, ifølge nogle medarbejdere, den ulempe, at den kunne svække det faglige syn på CP-kollegaen, da strategien kunne betyde at "respekten" for kollegaen blev svækket, som Ida fortalte senere i interviewet.

Ib, der er kollega på samme arbejdsplads, bruger klovnerollen til at beskrive CP-kollegaen:

*Hvis man bliver lidt en klovn i det sociale rum, fordi man spiller lidt klovn, og fordi man skaber et rum omkring sit handicap på den måde, så er man jo nødt til at adskille sig fra klovnen, når man så sætter sig ind ved bordet og skal være faglig.*

Endelig fortæller Ruth, der arbejder i O3, hvordan hendes CP-kollegas prioritering af det sociale faktisk gør arbejdsgangen mere vanskelig:

*Som de siger: 'Jamen Christian, han har altid tid til at snakke'. Han har altid tid til at snakke, og hvis han har lidt travlt og er kommet lidt for langt bagud, så... Han skal være der. Han skal lukke porten op på et bestemt klokkeslæt. [...] Så hjælper det jo ikke noget, at han står her og pladrer, hvis han ikke er færdig med sin opgave. Fordi jeg kan jo godt gå ud og gøre det færdigt for ham, men det er jo ikke meningen. Han har oceaner af tid til at gøre det der. Og det er lidt svært nogle gange, hvor vi andre... Det er jo altså ikke fordi... Vi sidder her og har pokkers travlt.*

Den ekstroverte strategi om at nedtone handicappets negative betydning med sin personlighed lader til at have den tilsigtede effekt med at skubbe handicapet lidt i baggrunden, men spørgsmålet er dog, om den nye medarbejderrolle – ”humørbomben” eller ”klovnen” – på sigt er en mindre problematisk rolle at få. Spørgsmålet er, om den ekstroverte personlighed ikke blot bliver en anden måde at være unormal på i en arbejds kontekst.

## Sammenfatning

I dette kapitel har vi stillet skarpt på det forhold, at medarbejdere og leders beskrivelser af CP-kollegerne i udpræget grad fokuserer på det synlige anderledes ved handicapet, som fx anderledes lyde, bevægelser og tale. Dette fokus kan medføre, at CP-medarbejdernes arbejdsindsats automatisk betvivles og mødes med skepsis. Deres anderledes lyde, bevægelser og tale kan med andre ord medføre, at der automatisk stilles spørgsmålstegn ved deres intelligens, faglige kunnen og hvorvidt de kan udføre de arbejdsopgaver, de er ansat til at løse. Noget kunne således tyde på, at det synlige handicap svækker CP-medarbejderens faglige position på arbejdspladsen; dette på trods af uddannelsesbaggrund og faglige kvalifikationer, som casen med Louise viste. Denne tese understøttes i Daniels case, hvor vi viste, at han – som den eneste deltager i undersøgelsen med CP – ikke automatisk mødes med skepsis og tvivl. Daniel arbejder imidlertid på en arbejdsplads for handicappede børn, hvor det at være anderledes derfor er det normale.

Vi har derudover berørt en anden central problemstilling: Nemlig, at betydning af et synligt handicap som CP lader til at have størst effekt i begyndelsen af et arbejdsforhold, og at betydningen af handicapet faktisk udviskes efterhånden; med undtagelse af situationer med rutinebrud, som kan bevirke, at handicapet igen får stor effekt for interaktionen med ledere og kolleger.

Endelig har vi rettet fokus på de strategier, som CP-medarbejdere kan vælge for at nedtone eller aflede opmærksomheden fra handicappets (negative) betydning. Her så vi, at især en ekstrovert personlighed kan skubbe handicapet lidt i baggrunden, selvom dette dog ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at CP-medarbejderen beskrives som normal af den grund. Den ekstremt udadvendte personlighed er måske blot en anden måde at være anderledes på. Meget tyder således på, at kompenserende og afledende strategier sjældent lykkes til fulde, hvis formålet for CP-medarbejderne er at fremstå som helt almindelige i kolleger og leders øjne. Dette vil vi se nærmere på i det følgende kapitel.

# Kapitel 8

## At håndtere det fremmede: Transvestitter, homoseksuelle, blondiner og indvandrere

*Jeg plejer at sige, at det at have et handicap, det er som at være kendt, bare uden alle fordelene. Forstået på den måde, at jeg vækker opsigt, når jeg går i bybilledet. Eller bare jeg går her, eller bare jeg går rundt i byen, bare jeg går på stationen. Og nogle dage så generer det ikke, at folk sådan lige vender sig om og kigger på én: 'Gud, hvad er det, der kommer der og larmer lidt eller går anderledes?' Mens andre dage, der generer det. Og det er derfor. Eller er man for træt og har haft en lang dag som i dag, så har man bare ikke overskud til de der stirrende blikke. Og andre dage, så ser man slet ikke de stirrende blikke. Fordi man har overskud til det, og fordi man ikke er træt. Og det er det, jeg siger, at det er derfor, at billedet med at være kendt [er rigtigt], bare uden alle fordelene. Det er et meget rammende billede. Fordi at det der med at være kendt, forestiller jeg mig uden at være det, det er noget med at have bevågenhed, uanset om du gider eller ej og i alle tænkelige situationer. Og det er den virkelighed, som vi har; os, der har et synligt handicap i hvert fald (Philip, O4).*

Nærværende kapitels analyse handler om, hvordan CP-medarbejderne opfattes af de kolleger og ledere, som de arbejder sammen med. Citatet med Philip fanger denne medarbejdergruppes særstatus som fundamentalt anderledes end alle andre. Vi er som kendisser, som han siger: Altid genstand for andre personers stirrende blikke – også selvom ønsket blandt ledere og kolleger måtte være et andet, som vi skal se nedenfor. Som vi

så nærmere på i kapitel 4, rummer interviewmaterialet mange fortællinger, der betoner et stærkt ønske om at være ens eller i det mindste at minimere den forskellighed, der kendetegner CP-medarbejdere i forhold til de andre medarbejdere på arbejdspladsen. Interviewmaterialet rummer imidlertid også en modsatrettet tendens; nemlig, at der i høj grad associeres til andre typer af marginalgrupper, når man taler om CP-medarbejderen. Af undersøgelsens i alt 59 interviews med ledere og kolleger ser vi, at ca. halvdelen (28) af lederne og kollegerne gør sig denne slags associationer. Disse 28 interviews stammer fra 12 af de 13 deltagende virksomheder, hvilket illustrerer, at associationer til marginalgrupper er ganske almindelige, når man taler med ledere og kolleger om CP-medarbejdere. I dette kapitel vil vi fokusere på denne tendens.

Som vi skal se i kapitlet, knytter nogle af disse associationer sig til andre marginalgrupper med funktionsbegrænsninger (Aspergers, multihandicappede, blinde, hørehæmmede, mv.), der i et eller andet omfang kan have lighedstræk med de funktionsbegrænsninger, som CP-medarbejdere typisk fremviser, eller som i det mindste afstedkommer, at arbejdspladserne skal tage særlige hensyn til denne medarbejdergruppe på grund af de specifikke funktionelle udfordringer. Denne type associationer forekommer umiddelbart oplagte, da de relaterer sig direkte til konkrete funktionsbegrænsninger, set i lyset af den arbejdssituation, som CP-medarbejderne befinder sig i.

Undersøgelsen rummer imidlertid også helt andre og mere overraskende associationer til marginalgrupper, der derimod ikke er kendetegnede ved funktionsnedsættelser overhovedet, fx homoseksuelle, transvestitter, blondiner, indvandrere, mv. Skal man forstå rationalet bag disse associationer, så ligger det ligefor at antage, at interviewpersonerne ser lighedstræk mellem disse marginaliserede grupper og CP-medarbejderne; lighedstræk, der udelukkende knytter sig til deres generelle fremmedartethed eller anderledeshed. Disse associationer til marginalgrupper bliver derfor kun meningsfulde, hvis det netop er det fremmedartede ved CP-medarbejderen, der ligger til grund for associationen, præcis som kapitlets indledningscitater med Philip peger på.

Den følgende analyse af ledere og kollegers opfattelse af CP-medarbejderne (sammenholdt med andre typer af marginalgrupper) underbygger, hvad der går igen i mange af vores analyser; nemlig, at det lader til at være vanskeligt for CP-medarbejderne at blive opfattet på lige fod med de andre medarbejdere og kolleger i virksomheden – også i de tilfælde, hvor CP-medarbejderen i arbejdsudførelsen ikke adskiller sig markant fra de andre medarbejdere på arbejdspladsen.

I dette kapitel har vi valgt at præsentere citater fra vores interviewpersoner samt lidt længere samtaleuddrag fra vores interviews for at vise, hvordan et spørgsmål om fx medarbejderens indtryk af CP-kollegaen ubesværet glider over til en længere tale om fx transvestitter, blondiner, indvandrere eller homoseksuelle. Visse steder i analysen har vi valgt at inkludere interviewerens spørgsmål i dets fulde længde for at give svarene en kontekst. Som det fremgår af passagerne, er det ikke interviewerens, der etablerer koblingen mellem spastisk lammelse og diverse marginalgrupper, men derimod de interviewede ledere og medarbejdere, der automatisk kommer til at associere til marginalgrupper, når de skal tale om deres kollega med CP.

## Hvad tænker ledere og medarbejdere på, når de taler om kolleger med CP?

I interviewene associerer ledere og kolleger både til personer, der – lig CP-medarbejdere – har en eller anden form for diagnose (Aspergers syndrom, autisme), handicap og funktionsnedsættelser (multihandicappede, andre med CP, multiallergikere, blinde, hørehæmmede, talebesværede, ordblinde, retarderede) eller som er sygdomsramte (psykisk syge, lammede, kræftramte, forbrændte og folk med epilepsi, hjerneblødninger, søvnapnø, udefinerbare diagnoser og brækkede lemmer). Derudover associerer de interviewede ledere og kolleger også til personer, der har anden etnisk baggrund end dansk, homoseksuelle, berusede mennesker, børn, transvestitter, rødhårede, gamle damer, kriminelle, gravide kvinder, blondiner, sorgramte, kvinder i mandefag, spritbilister, tyskere og indere med dårligt engelsk, folk i kørestol, indvandrere, marginalgrupper generelt og folk, der ikke er gode til deres arbejde. Først skal vi se på de associationer, hvor personer med andre og/eller lignende typer af funktionsnedsættelse bringes ind i samtalen. Herefter ser vi på marginalgruppe-associationer, hvor det er selve fremmedartetheden eller anderledesheden, der betinger marginaliseringen.

### ”Fagligt svage”, ”beruset”, ”søvnnapnø” og ”Aspergers”

I interviewmaterialet er der adskillige eksempler på, at ledere og kolleger associerer til personer med fysiske og mentale handicap eller diagnoser. Ledere og kolleger refererer flere gange til andre medarbejdere, der i lighed med CP-medarbejderen er ansat på særlige vilkår på grund af en diagnose, eller som har andre ligheder i varetagelsen af det konkrete arbejde, fx behovet for særlige tekniske hjælpemidler eller en særlig hensyntagen fra de almindelige medarbejdere. Det er således associationer, hvis afsæt må antages at være CP-medarbejderen funktionsbegrænsninger. For eksempel trækker ledere og kolleger paralleller mellem CP-medarbejderen og andre medarbejdere på arbejdspladsen (fx ”fagligt svage kolleger”, Sanne, O4, og ”indiske kolleger” med sprogproblemer, Lise, P7) eller også fokuserer de på en funktionsbegrænsning eller et bevægelsesmønster, der – i deres øjne – minder om dem, som deres kollega har (fx personer, der bruger ”kørestol”, Ditte, O2, ”stokke”, Carina, O4 eller er ”berusede”, Camilla, P4 og Ole, O1). Vi ser også, at de interviewede ledere og kolleger trækker på personlige erfaringer med andre marginalgrupper, som de er stødt på i deres arbejdsliv (andre med CP, Poul, O5, ”folk med søvnapnø”, Joan, P2).

Sanne, der arbejder i O4, fortæller fx, hvordan hun sammenligner ”besværet” ved at have en kollega med CP med det besvær, som en fagligt svag kollega ville medføre: ”Men det svarer jo til, at man har en kollega, der ikke er særlig fagligt dygtig og kommer og spørger hele tiden. De findes jo også [griner]. Og det kan være ligeså tidskrævende”. Eller som Aske, Lise og Bo fortæller:

*Aske, O5: Yes. Og jeg tror også, uden at vide det, at så er han én af dem som... Det kan godt være, at han har nogle sygedage, ligesom alle andre har, men mit indtryk er, at dér ligger han ikke højt, fordi jeg tror, at han skal ind og levere varen, og dér æder han nogle ting. Om det kan være simpelthen smertefuldt, det tager han med, for det er en del af det.*

*Lise, P7: Der er ikke nogen forskel på ham og så mange andre danske kolleger, som jeg har med at gøre. Han er væsentligt hurtigere end mange af vores indiske kolleger. Så der er ikke... Hastigheden af hans arbejde, det har jeg ikke noget at sætte på overhovedet.*

*Bo, P1: Altså, Bent er lige så lønsom som alle andre inden for sin begrænsede kapacitet, ikke? Der er han lige så lønsom som alle andre.*

Her trækkes der således paralleller mellem CP-medarbejderne og andre medarbejdere, der har sygedage (Aske), er effektive (Lise) eller er lønsomme (Bo). Denne type associationer bidrager i et vist omfang til at 'normalisere' CP-medarbejderne, i og med at de anses for at yde lige så meget som de andre på arbejdspladsen.

Ud over associationer om faglighed og arbejdsindsats rummer interviewmaterialet, som sagt, også associationer, hvor de interviewede ledere eller kolleger kommer til at tænke på personer, der også er funktionsbegrænsede. Ditte, der er medarbejder i O2, fortæller fx om sin bedstemor undervejs i interviewet: "Min gamle bedstemor var bundet til en kørestol det sidste år, hun levede. Det kunne hun da ikke lide, men hun brokkede sig ikke, for hun kunne godt se, at det var den eneste måde, hun kunne komme rundt på". Denne association kommer af, at Dittes kollega, Louise, der har CP, også sidder i kørestol. Til trods for, at gamle bedstemødre ikke umiddelbart synes at have noget at gøre med Louise, som er i 30'erne, så bliver associationen meningsfuld, da begge sidder i kørestol.

I andre interviews associeres der ligeledes til funktionsbegrænsninger; fx hvordan CP-medarbejderens "kryk-stokke" henleder de interviewede kollegers tanker på andre med gangbesvær, eller som "har brækket benet eller et eller andet" (Carina og Luma, medarbejdere i O4).

En anden – meget iøjnefaldende – association til det fysiske og bevægelsesmønstre, som hyppigt optrådte i interviewene, var forbindelsen mellem CP-medarbejdere og berusede mennesker. Det viste sig i interviewene, at flere ledere og kolleger forbinder CP-medarbejdernes særlige gangart med fuldskab. Blandt andet fortæller Camilla, medarbejder i P4, hvordan hendes CP-kollegas anderledes tale bevirker, at hun ikke kan "lade være med at tænke lidt: 'Hvordan mon de opfatter [telefon]samtalen', for man kan jo godt høre det". Parallellen til fuldskab opstår, da Camilla følgelig fortæller, hvordan hun selv engang mødte en anden person med CP og tænkte: "Hold da op, der er godt nok én, der har fået sig rigeligt, der. Altså, sådan med det der snøvlede snak og sådan, ikke også?"

Vanskeligheden ved at skelne mellem CP og stærk beruselse er også noget, der blev omtalt i interviewene fra en specialinstitution, hvor Daniel (med CP) arbejder (O1). Han har flere gange oplevet sit handicap blive forvekslet med fuldskab, hvilket hans kolleger også beretter om i deres interviews. Blandt andet fortæller kollegaen Ole, at folk "ringede [...] ind, da de troede, han var beruset. Og han havde med de her børn at gøre, og det var uheldigt". Han fortæller også, at de har oplevet et par episoder, hvor der kom en patruljevogn, der havde fulgt efter Daniel inde fra byen og ud til institutionen:

*Politiet de kom herud, og de fulgte efter ham, og de havde også troet, at han var beruset. Det var så på grund af hans handicap, at han gik sådan lidt... hvad kan man sige... anderledes end de fleste. [...] Han har en lidt anderledes kørestil, end flertallet måske har. [...] Jamen, lidt mere ujævn eller lidt mere... Og så synes jeg ikke, at han altid kan orientere sig. Han kører lidt mere usikkert. Det er i hvert fald min vurdering af det. Så det kan også være, at hvis man kører lidt usikkert i trafikken, eller du ved hvordan... så kan det godt være... Hvis der kører politi bag ved ham, så kan det også være, at man tænker: 'Vi skal lige vinke ham ind'.*

Associationerne til andre marginalgrupper kan, som sagt, også være foranlediget af, at lederen eller kollegaen har en personlig erfaring fra en anden arbejdssituation. Joan, en kollega i P2, fortæller fx om sin CP-kollega Jespers tunge vejrtrækning, der leder hendes tanker hen på en tidligere kollega, der havde søvnapnø, og hvis vejrtrækning minder hende om Jespers:

Interviewer: Det er fordi, at Jesper selv fortalte, at han på et tidspunkt havde siddet og koncentreret sig så meget under et kursus, og så sagde han, at så kan han godt komme til at lave sådan en snorkelyd.

Joan: Nå ja. Ja, det kan han godt.

Intervieweren: Og så havde underviseren sagt: 'Nå, nu er Jesper vist faldet i søvn'.

Joan: Nå, ja. Det ved jeg ikke, om det er fordi, at han er koncentreret så meget, men det er rigtig nok, at han trækker vejret lidt tungt nogle gange, sådan lidt [imiterer snorkelyde], ikke? Altså, hvor man sådan... [griner] Ja. Men det er jo fint nok. Altså, der er den selvironi, jo, den er også god, ikke?

Interviewer: Hvordan?

Joan: Jamen, han ved, at han... Altså, det kan godt være, at han bemærker det, men han er jo ikke sådan, så han bliver ked af det. Han snakker jo om det bagefter, ikke? Det er jo ikke... Han er jo åben om det, ikke? Og han siger: 'Jeg ved godt, at jeg gør det'. Eller man vender sig om og siger: 'Jeg skal lige se, om du sover', ikke? Altså, der er ikke noget ondt i det, og der er ikke noget... Jeg har haft en kollega med søvnapnø, som sad nogle gange til møderne... og hvor man lige sådan skulle skubbe lidt til ham, ikke? Og så sagde han: 'Du må godt vække mig, hvis jeg snorker', ikke? [griner] Og det er ikke rart at have sådan nogle handicap. Man gør det jo ikke med vilje, altså... Sådan er det bare. Han havde det sådan med: 'Jeg sætter mig lige her ved dig, Joan'. 'Ja, gør du det'. Og så lukkede han øjnene, og sådan er det. [griner] Ja, men det gør Jesper ikke.

Tilsvarende associerer Lise, der er medarbejder i P7, på grund af sin CP-kollegas talebesvær både til et familiemedlem med CP og til indiske kolleger med dårlige engelsk-kundskaber:

Interviewer: Hvad var dit førstehåndsindtryk [af din kollega med CP]?

Lise: Jamen, jeg tror, at sådan mit førstehåndsindtryk er, at når jeg... Jeg tror, at jeg har hørt inden, at han var spastiker, og så har jeg jo tænkt: 'Det er lige godt meget godt klaret', fordi i forhold til min kusine, som jo også er det, og hun er multihandicappet og har ikke sprog og kan ikke på nogen måde fungere i forhold til arbejde eller noget som helst. Hun har slet ikke noget motorik, der kan bruges til noget i hvert fald. Så tænkte jeg så lidt: 'Så det ...', da jeg så mødte ham og kunne se, at han var velfungerende. [...]

Interviewer: Tror du, at din opfattelse... Du siger det der med, at du kendte til spastisk lamelse, og at det er en del af din familie. Tror du, at din opfattelse er den samme som dine andre kollegers?

Lise: Nej, altså jeg har to andre kolleger, som også har arbejdet meget sammen med ham, og de har lidt sværere ved det. Og de har også lidt sværere ved for eksempel at blive ved med at sige: 'Undskyld, jeg fangede ikke, hvad det var, du sagde'. De er mere hæmmede, oplever jeg, i deres tilgang til ham og går lidt mere på listefødder og er meget mere: 'Uh, vi må endelig ikke sige eller gøre noget, der måske kunne gøre ham ked af det eller fornærme ham', end jeg er. Hvis jeg ikke forstår, hvad han siger, så siger jeg til ham, at jeg ikke forstår, hvad han siger.

Interviewer: Er det på grund af din baggrund, tror du, eller hvad?

Lise: Ja, det kan også godt være fordi, at jeg har arbejdet lidt mere sammen med ham, eller at jeg måske er en lidt mere direkte type end de to andre, der sidder i det team, jeg sidder i. Så... Men [pause] jo, det kan godt have noget med min familiebaggrund at gøre.

Interviewer: Tror du, at han selv opfanger den forskel, der er, på den måde, at du er mere direkte til ham?

Lise: Det ved jeg simpelthen ikke. Det ved jeg ikke. Pas.

Interviewer: Er det noget, som du har snakket med dem [kollegerne] om, eller er det bare...?

*Lise: Ja. Jeg har snakket en del med nogle af de andre kolleger i afdelingen, som engang imellem også har haft noget med ham at gøre, og de er alle sammen sådan: 'Ej, jeg kan simpelthen ikke forstå, at du kan forstå, hvad han siger'. Men det har også noget med træning [at gøre]. Det er ligesom at... fuldstændig... i bund og grund, som jeg sagde før, er det ikke anderledes end at arbejde sammen med andre kolleger, primært vores indiske kolleger, der ikke er så stærke i sproget. Det kommer med øvelsen i at forstå sammenhængen [mellem ordene] fremfor de enkelte ord og ikke lade sig forvirre af, at han holder nogle lidt lange pauser nogle gange eller falder over ordene, eller hvad det nu kan være. Så det er helt sikkert, at jeg på mange måder har lidt nemmere ved at have med ham at gøre end nogle af de andre, jeg arbejder sammen med, som ikke har så meget med ham at gøre, som jeg har.*

Interviewmaterialet rummer med andre ord rigtig mange eksempler på, hvordan CP-medarbejdernes handicap bearbejdes ved at ledere og kolleger trækker på erfaringer med andre, som har tilsvarende eller andre funktionsnedsættelser. Denne type associationer har således det til fælles, at det er CP-medarbejdernes funktionsbegrænsning, der er det ubestridte centrum, når tankerne ledes hen på andre marginalgrupper på arbejdspladsen (eller i samfundet).

Der er imidlertid også mange associationer til marginalgrupper i vores interviewmateriale, hvor det på overraskende vis viser sig, at den pågældende marginalgruppe ikke har en funktionsbegrænsning. Det drejer sig med andre ord om helt almindelige mennesker, der hverken er begrænsede fysisk eller kognitivt. Deres anormalitet kan dreje sig om seksuel orientering, hudfarve, hårfarve eller andre kendetegn, der ikke på nogen måde kan siges at have negativ effekt på at udføre et arbejde.

## **Marginalgruppeassociationer: Transvestitter, homoseksuelle, blondiner og indvandrere**

I interviewmaterialet associeres der til "rødhårede" (Lise, P7, Luma, O4 og Mogens, P2), "kriminelle" (Peter, P3), "transvestitter" (Aage, P1), "homoseksuelle" (Aske, O5 og Camilla, P4), folk med anden etnisk baggrund og "indvandrere" (Abdel, O4, Camilla, P4 og Poul, O5), blondiner (Julie, P3), m.m., der alle har det til fælles, at det udelukkende er CP-kollegaens fremmedartethed eller anderledeshed, der muliggør, at de interviewede kommer til at associere til disse marginalgrupper.

Fælles for disse marginalgruppe-associationer er ydermere, at de produceres ubesværet af ledere og kolleger. Samtalen kan således – uden at den interviewede føler noget behov for at forklare sig – glide fra fx et spørgsmål om, hvordan en medarbejders indtryk af CP-kollegaen har forandret sig, til at den interviewede begynder at tale om transvestitter:

*Interviewer: Nej. Jeg tror, at vi har været lidt inde på det, men du sagde, at dit indtryk ændrede sig inden for de første par uger eller den første tid, hvor I arbejdede sammen...?*

*Aage: Ja. Altså, i starten der skulle man lige finde ud af, hvad det her var for noget, hvad betød det, og så kan man sige, at ens møde, eller mit møde med Bent som handicappet, havde [jeg] mest fokus i mit hoved i starten på, at han var handicappet, ikke? Og på mine egne anstrengelser for at abstrahere fra det, ikke? At sige: Det er Bent, jeg snakker med, men ikke en handicappet. Sådan synes jeg tit, at det kan være. Altså, hvis jeg møder noget, der er unormalt, så har jeg meget travlt med ligesom at overbevise mig selv om, at... Hvordan skal man formulere det...? Egentlig rager det mig ikke, jeg er komplet ligeglad, men jeg er meget opmærksom på, at den, jeg så opfatter som unormal, ikke opfatter, at jeg synes, at vedkommende er unormal, ikke? Selvom jeg er ligeglad, altså. Det er det samme som at møde en transvestit, som man skal snakke med: Bare at sidde og fokusere på, at det ikke er det, det handler om, det er dét [noget andet], det handler om, ikke? Og selvom at man er ligeglad med, at vedkommende er transvestit. Man snakker bare om et eller andet, ikke? Men... Jeg ved ikke, om det giver nogen mening.*



Denne kollegas handicap får med andre ord så stor betydning for Aage (P1) i begyndelsen af arbejdsforholdet, at han, som han siger, måtte gøre en aktiv indsats for at abstrahere fra det. Da det ikke kan være CP-medarbejderens specifikke funktionsbegrænsninger, der muliggør associationen til transvestitter, peger associationen på et andet forhold, som Philip også pegede på i indledningscitater: Nemlig, at et handicap som CP vækker opsigt; man er under konstant bevågenhed. I citatet med Aage ser vi således, hvordan han finder det svært at håndtere det fremmedartede hos sin CP-kollega på samme måde, som han ville finde det svært at sidde over for en transvestit og gennemføre en afslappet samtale. Aage hævder, at han er ”komplet ligeglad med, at vedkommende er transvestit”, men må samtidig erkende, at han ikke kan gennemføre en samtale med hverken en transvestit eller sin CP-kollega, uden at han må arbejde koncentreret for at få det til at se ud som om, han opfatter det, han reelt forstår som påtrængende unormalt, som noget helt almindeligt. Han ser sig i hvert fald ikke i stand til at ”glemme” eller ”se bort fra” anderledesheden.

Lad os nu bringe endnu et eksempel på en medarbejder, der også må arbejde aktivt på ikke at se på CP-kollegaen som anderledes. Denne medarbejder (P3) associerer blandt andet til blondiner, når hun svarer på, hvordan hun ville introducere CP-kollegaen over for sit team. Forud for spørgsmålet har hun talt om, hvor vigtigt det er, at der er ”plads til alle” på arbejdsmarkedet:

*Interviewer: Hvis du fik en ny elev i morgen, som så skulle være en del af dit lille team, hvordan ville du så introducere Rita?*

*Julie: Ikke på anden måde end at sige: 'Det er Rita, altså, og hun er også fast medarbejder hernede', ikke? 'Fuldtds'. Jeg vil ikke gå ind og sige, at Rita, hun har et handicap eller noget som helst med det samme, overhovedet ikke. Det ville jeg ikke gøre, og det har jeg heller ikke gjort med nogle af mine andre medarbejdere overhovedet, og de snakker heller ikke om det [handicappet]. De tager Rita, som hun er, ligesom hun er en normal medarbejder, ikke? Altså, ligesom alle de andre, på lige fod med alle de andre. Så det er ikke noget man går rundt med skilt på ryggen [griner] og så et stempel, overhovedet ikke. Det gør vi ikke.*

*Interviewer: Nej, og jeg ved godt, at det kan lyde som et dumt spørgsmål, men nu har jeg heller aldrig prøvet at være leder på den måde, så hvis du kan forklare mig, hvorfor det ville være forkert at sige?*

*Julie: Jamen, altså, ligesom om, jamen, at det ville være lige så forkert for mig at sige: 'Jamen hende dér, hun er dum' eller 'hende dér, hun er en blondine' eller et eller andet. Altså, så er hun ligesom stemplet, Rita, og vi stempler ikke folk, altså, det gør vi bare ikke. Altså, Rita hun er Rita, og min elev han er Peter-elev, ikke? Og jeg er jeg. Altså, jeg ville aldrig gå hen og sige: 'Rita, hun har et handicap. Hende dér, hun kan ikke løfte, og hende dér, hun kan ikke det'. Altså, så er man stemplet, altså, og det er hun ikke. Så derfor ville jeg ikke gå hen og sige: 'Hun kan ikke det og det og det og det', fordi det kan hun, så for mig har hun ikke noget handicap.*

Ligesom Aage, så ønsker Julie ikke at ”stemple” CP-medarbejderen: ”Hun er Rita [...], og jeg ville aldrig gå hen og sige: 'Rita, hun har et handicap'”. Rita, forstår vi, er en helt normal medarbejder, fortæller Julie, men afslører dog også med associationerne til dumme medarbejdere og blondiner, at Rita måske alligevel ikke er helt så normal, som Julie ville ønske, at hun så hende som.

En anden leder associerer til homoseksualitet, hvilket også ved første indtryk kan forekomme overraskende, eftersom homoseksualitet ikke implicerer en funktionsbegrænsning. Aske, der er leder i O5, sammenligner sin CP-medarbejders handicap med sin gode vens homoseksualitet:

*Interviewer: Så hvordan vil du vurdere, at hans handicap spiller ind på hans arbejdssituation?*

*Aske: Altså, nu i dag der tænker jeg ikke over det. Det gjorde jeg til at starte med, det skal jeg ærligt indrømme, og det var mere et spørgsmål om, er der noget, kan man sige, opmærksomhed [jeg skal give ham], er der noget, jeg skal gøre? Men han er jo også fantastisk god til selv at sende et signal om, at han sådan set bare er en medarbejder på lige fod med alle andre. Og han gør ikke noget ud af det og gør ikke noget, kan man sige, issue ud af sit handicap. Og ikke fordi jeg på nogen måde skal sammenligne det, men jeg kender godt lidt til det fra en god ven. Det, at han er gift med en mand, det gør han heller ikke til et issue, det er bare sådan, det er. Og det er lidt den samme, han [medarbejderen med CP] har, det er bare sådan, det er.*

Så selvom at en bestemt seksuel tilbøjelighed ikke har nogen indflydelse på evnen til at varetage diverse arbejdsfunktioner (modsat CP, der typisk medfører forskellige funktionsbegrænsninger), så forekommer det alligevel meningsfuldt for denne leder at associere til sin ven, der er homoseksuel. Senere i interviewet trækker Aske igen paralleller mellem CP-medarbejderen og den homoseksuelle ven i besvarelsen af et spørgsmål om CP-medarbejderens faglige styrke:

*Interviewer: Vi møder egentlig ikke så meget af den der "det er synd for mig" [hos interviewpersoner med CP], de holdninger ville nok heller ikke overleve på arbejdsmarkedet, vel? Men derfor kan man også nogle gange næsten få indtryk af, at de [medarbejdere med CP] går meget langt, altså, at de er virkelig... Fordi der skal bare ikke være noget [at komme efter]. Hvad skal man sige: De vil gerne være den optimale medarbejder i en eller anden forstand, ikke?*

*Aske: Men altså, og igen, man skal ikke sammenligne. Men jeg har jo set min ven lægge krop til [...] Det, at han er homo... Han har altid overkompenseret. Man skulle ikke kunne sætte en finger på hans job. Han skulle levere 110 procent, fordi det var ikke dér, man skulle kunne sætte en finger. Så det at overpræstere, når du har nogle ting, der gør dig anderledes, hvor folks perception i forhold til dig kan gøre nogle ting, der leverer du bare 110 procent, og det venner man sig til, siger han [vennen]. Det er bare en del af det. [...] Og det er et vilkår, og sådan er det bare. Så den del kan jeg sagtens relatere til, at det er sådan, det er.*

En bestemt seksuel tilbøjelighed bliver således et helt naturligt omdrejningspunkt for samtalen, fordi omdrejningspunktet må være, at denne leder – ligesom mange af undersøgelsens andre ledere og medarbejdere – reelt opfatter CP som indbegrebet af noget generelt fremmedartet. CP-medarbejdernes og homoseksuelles fælles ståsted er således deres anormalitet; det, der gør, som Philip fortæller, at folk ikke kan lade være med at stirre. Det er dermed det anormale, der kobler associationen til medarbejderen med CP, selvom det anormale reelt er knyttet til vidt forskellige forhold (specifikke funktionsbegrænsninger over for seksuelle præferencer).

Det sidste eksempel på en normalgruppe i samfundet, der viser den fremmedartethed, der knytter sig til CP-medarbejderne, og som mange ledere og medarbejdere nævner i interviewene, er indvandrere. En leder (Abdel, O4) trækker paralleller mellem CP-medarbejderen og sin egen oplevede anderledeshed som indvandrer med anden etnisk herkomst:

*Interviewer: Tror du, at man på en måde forventer, at de [folk med CP] skal være lidt ekstra dygtige?*

*Abdel: Det skal man også nogle gange. Altså, der svarer jeg også ud fra min egen etniske baggrund, ikke? Hvis jeg fortolkede de nederlag, jeg møder, fordi at der er racisme, så kommer jeg ikke videre. Jeg har mødt mange racister måske, men jeg er blevet, tro mig, jeg kan ikke se, at de er racister, og det er fordi, at jeg ikke lægger meget vægt på det, ikke? Altså, da jeg arbejdede på universitetet, så har jeg også haft... Der var også nogle udlændinge, der var meget få dengang, og de sagde til mig: 'De [andre studerende] er racister, og de vil ikke være*

*i gruppe med os', og så videre. Og jeg sagde til dem: 'Det kan godt være, at jeg er naiv, eller at jeg er dum, men jeg kan ikke se det, fordi vi arbejder sammen i grupper, og jeg er ligeglad med det, fordi jeg har fokus på min faglighed, ikke? Og det er det, jeg mener, vi skal styrke. De folk, som mangler noget, de skal kigge fokuseret på deres faglighed, ikke? Nogen gange kræver det af mig, at jeg skal være dygtigere end andre.*

*Interviewer: Ja, ja.*

**Abdel: Det har jeg også hørt fra nogle medarbejdere, som kommer og siger det til mig.**

*Interviewer: Altså om dig eller...?*

**Abdel: Så siger de til mig: 'Husk, at fordi du ikke er pæredansk, så skal du være lidt mere...'  
Jamen, det er rigtigt.**

*Interviewer: Det er da også lidt hårdt, synes jeg...?*

**Abdel: Men det er hårdt. Men jeg tog det ikke så hårdt, fordi jeg godt vidste det. Fordi jeg vidste det godt fra starten, ikke? Jeg har ikke spillet på min egen baggrund, at 'jeg vil have et job, fordi jeg er udlænding, hjælp mig'.**

Her bliver et spørgsmål om øgede forventninger til CP-medarbejdere til en snak om, hvordan man skal være dygtigere end andre, hvis man ikke er "pæredansk". Igen ser vi således, hvordan en marginalgruppe, her danskere med anden etnisk herkomst, som ingen umiddelbar relation har til CP-medarbejdere og denne gruppes funktionsbegrænsninger, bliver mobiliseret i interviewet ud fra en fortælling om det at være anderledes.

## Sammenfatning

I dette kapitel har vi set nærmere på den mangfoldighed af marginalgrupper, der bringes i spil af ledere og medarbejdere, når de taler om kolleger med CP. Analysen har vist, at medarbejdere og ledere meget nemt associerer til andre marginalgrupper, når de skal formulere sig om deres syn på CP-kollegaen.

En del af disse associationer virker umiddelbart indlysende, da de grupper, der sammenlignes med og associeres til, er grupper med forskellige typer af funktionsbegrænsninger, der kan minde om CP-medarbejderes funktionsbegrænsninger – i det mindste i den forstand, at funktionsnedsættelsen nødvendiggør, at ledere og kolleger forholder sig aktivt til den. Man kunne kalde denne type associationer faglige og saglige, da ledere og medarbejdere her forholder sig til de konkrete problemer, der er forbundet med selve den faglige eller indholdsmæssige del af CP-kollegernes opgavevaretagelse på arbejdspladsen og sammenligner med andre grupper, der også kræver særlige hensyn afhængigt af 'problemet's karakter.

En anden del af associationerne er derimod mere overraskende, da der her sammenlignes med marginalgrupper (transvestitter, homoseksuelle, indvandrere, blondiner, m.m.), hvis forskellighed fra 'de normale' intet har med funktionsnedsættelse at gøre. Det fælles for disse grupper og CP-medarbejderne forekommer derfor at være selve det fremmedartede som sådan. At mange ledere og medarbejdere finder det naturligt at gribe til den type associationer antyder, at deres mentale arbejde i forhold til at håndtere CP-kollegaen ikke er afsluttet med en forståelse og accept af dennes funktionsnedsættelse og etableringen af nødvendige praktiske foranstaltninger til at afhjælpe den konkrete CP-medarbejders specifikke begrænsninger. Selve CP-medarbejderens anderledeshed eller fremmedartethed kræver tilsyneladende en anden type mental bearbejdning, hvis insisteren ikke bør undervurderes.

CP-medarbejderen Philip, som citeres i kapitlets indledning, fanger meget fint med sine iagttagelser, at de 'normale' i bybilledet og andre steder ikke kan holde øjnene for sig selv, men lader deres blikke indfange af den anderledes krop, han bærer rundt på. De 'normale' vil helst ikke vide af denne interesse, da det ikke er foreneligt med deres egen selvforståelse – som Aage formulerede dette dilemma:

Egentlig rager det mig ikke, jeg er komplet ligeglad, men jeg er meget opmærksom på, at den, jeg så opfatter som unormal, ikke opfatter, at jeg synes, at vedkommende er unormal, ikke? Selvom jeg er ligeglad, altså. Det er det samme som at møde en transvestit, som man skal snakke med: Bare at sidde og fokusere på, at det ikke er det, det handler om, det er det [noget andet], det handler om, ikke? Og selvom at man er ligeglad med, at vedkommende er transvestit. Man snakker bare om et eller andet, ikke? Men... Jeg ved ikke, om det giver nogen mening.

Eller når Julie fortæller, at hendes CP-medarbejder er en helt normal medarbejder, samtidig med, at hun ikke kan lade være med at associere til dumme medarbejdere og blondiner. Analysen af de mange referencer til marginalgrupper tyder således på, at man ikke skal undervurdere betydningen af handicappets insisterende synlighed, da flere af vores deltagende medarbejdere med CP i stort omfang udfører arbejdsopgaverne på lige fod med deres kolleger. Ikke desto mindre tyder ledere og kollegers associationer på, at de ikke kan undslippe at se og identificere CP-medarbejderen som radikalt anderledes end deres 'normale' kolleger.

# Kapitel 9

## At kunne joke og have en "sund indstilling" til humor

CP-medarbejdere møder som andre ansatte en række krav og forventninger til, hvordan man som medarbejder skal opføre sig i den virksomhed, man er ansat i. Ud over at de – lig alle andre medarbejdere – er underlagt, hvad man kan kalde almindelige krav som faglighed, effektivitet og kvalitet, viser vores interviewmateriale, at CP-medarbejdernes anderledeshed skaber nogle særlige forventninger fra kolleger og ledere – og dermed også særlige arbejdsvilkår for CP-medarbejderen. Vi vil i dette kapitel derfor se nærmere på de uskrivne krav og forventninger, der stilles til CP-medarbejderen. Det drejer sig om arbejdspladsens uformelle krav om at kunne joke og grine af sig selv og sin (anderledes) situation. Det er forventninger, der ikke nødvendigvis udtrykkes konkret, men – som vi skal se i interviewene med kolleger og ledere – alligevel forventes at blive indfriet.

I 33 interviews fra 11 af de 13 deltagende virksomheder, fortæller ledere og medarbejdere således, at de gerne ser CP-kollegaen joke med sit handicap. Derimod var der kun ganske få CP-medarbejdere, der i interviewsituationen talte om brugen af jokes og humor. Kolleger til CP-medarbejderne beskriver i mange interview, hvordan jokes og en humoristisk væremåde omkring handicapet – blandt andet gennem brug af ordet "spasser" – for dem medfører, at akavede situationer bliver mindre akavede.

Forskning i humor og jokes peger tilsvarende på, at jokes kan være med til at gøre en akavet situation mere håndterbar – for nogle af parterne vel at mærke (Albrecht 1999, Mik-Meyer 2007). Forskningen peger dog også på, at jokes, humor og latter ikke nødvendigvis afspejler, at folk reelt morer sig eller har det godt i situationen, eller at den akavede situation faktisk bliver mindre akavet (ibid.). Da mange af vores analyser peger på, at CP-medarbejderens anderledeshed ofte fører til akavede situationer, er det derfor ikke så overraskende, at medarbejdere og ledere i interviewene ofte taler om, hvor ”befriende” det er, når CP-medarbejderen kan joke om sit handicap. Spørgsmålet er imidlertid, hvor befriende CP-medarbejderen synes denne særlige omgangsform er, og hvorvidt jokes og humor faktisk løser den akavede situation, eller om de blot leder til en anden akavet situation.

### ”En meget sund indstilling”

Jokes om CP-medarbejderes handicap tager sig meget forskellige ud på de forskellige arbejdspladser. En kollega til en CP-medarbejder fortæller fx, at ”han siger jo tit ’jamen, jeg er jo hjerneskadet for fanden’ [...], hvis han spørger om ting, hvor han lige har fået det at vide et par dage før” (Sally, O4). En kollega fra en anden arbejdsplads (P3) siger, at ”hvis jeg skal drille hende, kan jeg godt sige: ’Nå, har du væltet kaffekanden i dag?’” (Peter), og en kollega fra en tredje arbejdsplads fortæller: ”Hvis han spilder kaffen, og det gør han jævnligt, du ved, ud over det hele, så siger jeg: ’Ej, Daniel, han skal ikke skænke op til mig’, og det er jo kun i gas” (Tom, O1).

Som nævnt indledningsvist, så handler en særlig variant af at joke om at bruge ordet ”spasser” i en jokende jargon på arbejdspladserne. En kollega fortæller fx, at ”når han [CP-medarbejderen] skal bruge musen, så siger han ’arh, spasser’, hvis han ikke kan ramme” (Lotte, P8), mens en anden kollega (Mark, P7) siger:

*Når der er den [jokende] tone, så er han jo faktisk rigtig god til at skære en skæv figur af sig selv: ’Ah, det er også ham spasseren dér’.*

Det umiddelbare fællestræk ved denne form for jokes og brug af ”spasser”-begrebet er, at beskrivelserne samstemmende refererer til CP-medarbejderens handicap gennem ironiske kommentarer og spørgsmål. Når en medarbejder således fortæller, at ”jeg siger: ’Hvordan er det da, du går? Har du ikke snart lært at gå ordentligt?’” (Ruth, O3), så spørger denne kollega næppe, fordi hun forventer, at hendes CP-kollega skal forbedre sin gangfunktion. Jokes og ironi muliggør med andre ord, at man kan tale om et problem og samtidig distancere sig fra det. Det er således kendetegnende for denne type jokende bemærkninger, at de – på trods af den ironiske distancering til handicapet – samtidig benævner de begrænsninger, som handicapet medfører.

Jokes og humor er på den måde dobbelttydige, idet at de refererer til forskellen mellem normaladfærd (at ”gå ordentligt” eller ramme med musen) og den faktiske virkelighed, hvor handicapets begrænsninger træder frem. Det er netop denne forskel mellem normalen og handicapets udtryk, som jokes om handicapet stiller skarpt på (jf. Albrecht 1999:72). Dermed kan man sige, at jokens funktion bliver at påtale forskellen mellem kolleger med og uden handicap og dermed løsne op for de akavede situationer, som opstår i kølvandet af, at man ikke kan tale åbent og direkte om den; antageligvis ville det ikke falde i god jord, hvis kolleger påpegede en sådan forskel på en ikke-jokende måde.

Når kollegerne i undersøgelsen fortæller om, at der på arbejdspladsen kan jokes med handicappet, bliver det oftest forbundet med en følelse af lettelse, herunder genfortalt af to kolleger:

*Lotte, P8: Han er meget selvironisk, og det er også enormt befriende, faktisk. Jeg kan huske, at det i starten gør, at man selv lynhurtigt får et afslappet forhold til det [handicappet].*

*Marie, O4: Det er fedt, at han også har den indgang til det [handicappet], at han også fortæller om det. At det ikke bliver sådan: 'Det er ikke noget, vi snakker om' og 'det er ikke noget'. Det der med, at han har ironi og humor og bruger det i forhold til sit handicap, så man kan råbe lidt efter ham, og at det ikke bliver sådan noget, man ikke snakker om.*

Troels, der er kollega i P1, uddyber, hvordan det er rart i akavede situationer, at CP-kollegaen kan grine af sig selv, fx hvis vedkommende ”skvatter”:

*Han er god til at have humøret omkring det, der foregår, hvis han fx skvatter eller et eller andet. Det kan der jo være mange årsager til, men han er god til at have en god facade, og han er god til at grine ad det, hvilket gør det nemmere for os andre at tackle det. Så undgår man de der akavede situationer, hvor man ikke rigtig ved, hvad man skal sige; man ved ikke, om man skal være medlidende omkring det, eller om man må grine ad det, eller om man ikke må. De der lidt akavede ting, når han så selv får sagt det og selv kan grine ad det, så er det også okay, at man selv griner, og når man så giver ham en hånd til at komme op igen, så kan man sige: 'Det var sgu også noget skidt'. Så kan man grine lidt ad det, og så kan man fortsætte sin arbejdsdag, eller hvad det nu er, man er i gang med. Det synes jeg er en meget sund indstilling, han har til det. Det er meget prisværdigt på en eller anden måde. [griner]*

Den generelle fortælling blandt kollegerne i undersøgelsen er, at humor og jokes er ”befriende” og hjælper dem ”tackle akavede situationer” og få ”et afslappet forhold” til handicappet. Hvis udgangspunktet således er, at man som CP-medarbejder qua sin anderledeshed skaber nogle lidt akavede situationer, så lader det altså til, at kollegerne ønsker, at der løsnes op for disse med humor og jokes, så kollegerne (igen?) kan føle sig godt tilpas i det anderledes’ selskab. Denne forventning til at kunne joke med og være selvironisk om sin situation bliver naturligvis ikke formuleret som et eksplicit krav i interviewene men kommer til udtryk i udsagn såsom ”Jeg kunne godt have brugt, [at han kunne] kalde en skovl for en skovl” (William, P6). Med Troels’ kommentar om, at det at joke bevidner om en ”sund indstilling”, kan man heraf aflede, at der så vil være tale om en mindre sund indstilling, hvis man omvendt ikke kan (eller vil) joke om sit handicap.

Hvor kollegerne i undersøgelsen forbinder jokes og humor med lettelse og frigørelse fra akavede situationer, så er CP-medarbejdernes udsagn mere ambivalente. Mens nogle af CP-medarbejdere umiddelbart beskriver humor og jokes i positive vendinger, afslører andre dog, at det at joke om handicappet ikke nødvendigvis er uproblematisk. Rita, der er CP-medarbejder i P3, fortæller:

*Rita: Men jeg vil så også sige, at efter jeg har fået mere ro på, ikke, så kan jeg bedre magte alle de der ting der [humoren omkring handicappet], end jeg har kunnet tidligere.*

*Interviewer: Hvordan kan du bedre magte det?*

*Rita: Jamen, det er fordi, at i forbindelse med at jeg har haft problemer derhjemme, så har psyken været meget langt nede. Og så har jeg ikke kunnet tåle lige så meget på samme måde og har ikke kunnet finde ud af, hvordan jeg skal agere på det her [refererer tilbage til en fraklippet passage om at have overskud til at joke].*

*Interviewer: I forhold til at joke?*

*Rita: Ja, at joke, ja, blandt andet. 'Mener de nu det her', eller 'er det her alvor, eller er det bare for sjov'? Men efter at jeg har fået ro på, så kan jeg jo godt se det nu. Og det er jo også fedt, at vi kan joke med hinanden en gang imellem. Altså, jeg kunne jo sagtens finde svagheder i dem eller sige noget igen. Det er jo ikke noget problem.*

Jacob, der er CP-medarbejder i P4, beretter om en lignende episode:

*Der har været en uheldig bemærkning med, han [en kollega] syntes, at jeg var langsom. Og i og med at jeg godt ved, at jeg er langsommere end andre, så gør den jo lidt ondt. Så på en god dag kan jeg bare tænke, at jeg gør det bedste, jeg kan, og at det er fint, men på en dårlig dag så tænker jeg: 'Jamen, det har han skisme også ret i, det er bare for dårligt'. [...] Så gider jeg ikke gøre noget mere ud af det, ud fra den filosofi at det heller ikke skal være sådan for andre, at de oplever: 'Åh, nu kommer Jacob, og nu skal jeg passe på, hvad jeg siger'. Fordi der er meget forskel på, hvordan jargonen er rundt omkring, og det skal jeg jo også lige vænne mig til. Så kan det ikke nytte noget, at jeg sætter himmel og jord i bevægelse på grund af en bemærkning, han ikke lige havde tænkt over. Hvor de tænker: 'Jamen, det gør vi da hver dag. Det var da ikke kun, fordi han [Jacob] kom. Det siger vi da til alle'.*

Her ser vi en anden form for dobbeltydighed ved jokes: De kan både forstås som alvorlige eller "bare for sjov". Det lader til, at det især er denne dobbeltydighed, som netop gør det svært eller problematisk for CP-medarbejderne at skulle forholde sig til dem: Det kan både være "fedt" at joke, men den kan også gøre "lidt ondt", som Jacob beretter om.

Interviewene med CP-medarbejderne viser også, at de – om end noget modstræbende – har accepteret forventningen om, at handicappet skal være genstand for sjov og jokes fra kollegerne. Her synes logikken at være, at hvis man bliver ked af en bemærkning, så er det ikke umiddelbart bemærkningen, der er problemet, men CP-medarbejderens egen (over)følsomhed.

CP-medarbejderne fortæller ligeledes, at jargonen på arbejdspladsen er et forhold, som de skal "magte" på linje med andre krav som fx effektivitet og høj faglighed. Ligesom vi i kapitel 5 så, at CP-medarbejderne forsøger at undgå situationer, hvor de praktisk er til besvær, så viser denne analyse tilsvarende, at CP-medarbejderne ikke ønsker at være til socialt besvær, og at de derfor ikke "sætter himmel og jord i bevægelse" (Jacob) over en joke eller 'sjov' kommentar.

## Hvad er en spasser?

Begreberne "spasser" og "spastiker" optræder også i vores interviewmateriale. I den følgende analyse skal vi se nærmere på, hvordan disse begreber – på linje med jokes og ironiske udsagn – også anvendes med henblik på at løsne op for akavede situationer. Blandt undersøgelsens CP-medarbejdere er der dog ikke enighed om, hvorvidt brugen af disse termer er passende eller ej (dette til trods for, at fx Spastikerforeningen anvender ordet "spastiker"). Louise, der er CP-medarbejder i O2, forklarer herunder, hvorfor hun ikke mener, at man bør bruge ordet "spastiker":

*Louise: Det er primært fordi, at jeg oplever det som en meget stigmatiseret betegnelse. Kort fortalt.*

*Interviewer: Stigmatiserende i den...?*



*Louise: Jamen, altså, at man bliver set på som én, der overhovedet ikke kan styre sine bevægelser og overhovedet ikke kan tale ordentligt og sådan noget. Og er dum, ikke? Altså, at man er... ikke dum, men at man er tilbagestående, rent kognitivt.*

Det omvendte synspunkt, at "spastiker" er en helt legitim betegnelse for en person med CP, er også repræsenteret i undersøgelsen, som hos Pavan, der er CP-medarbejder i P8:

*Jeg ved godt, at nogle er strengere end mig og siger: 'Nej, du kan ikke kalde mig spastiker'. Jeg synes bare, at det er at gemme på noget, som du egentlig ikke kan gøre for. Jeg kan ikke gøre for, at jeg er spastiker, og derfor kan jeg lige så godt sige: 'Okay, nu er jeg her. Jeg skal have min hverdag til at fungere, og hvorfor skal jeg så gå op i sådan nogle nonsens ting med hvem, der kalder mig hvad?' Så det er jeg meget cool med.*

Dette sidste synspunkt er langt det mest udbredte blandt undersøgelsens CP-deltagere. Kun to personer udtrykte således direkte modstand mod ordet 'spastiker', som de opfatter som et "skældsord" (Louise, O2) eller forbinder med "dårlige oplevelser i skolen og mobning" (Frederik, P6). Ydermere fortalte en enkelt deltager, at han foretrak "cerebral parese" (Daniel, O1) fremfor udtrykket "spastiker". For andre var ordet mindre ladet og betegnede udelukkende "et fysisk handicap skrånstreg et psykisk handicap [...] Det er jo det, det hedder" (Christian, O3), og – som Jacob i P4 sagde – så skal den betegnelse, man bruger, "være én, som folk ligesom kan forstå, uden at man skal komme med den store doktorafhandling hver gang". Brugen af ordet spastiker kan dermed både forstås som stigmatiserende og som en genvej til at forklare sit handicap.

Når vi ser på deltagernes brug af ordet 'spasser', viser det sig, at ordet også kan antage flere betydninger, alt efter af hvem og hvordan det bliver sagt. For nogle CP-medarbejdere er spasser-begrebet et negativt ord, der "bliver brugt nedladende" (Daniel, O1) og forbindes med at være "helt skudt i hovedet" (Louise, O2). Eller som Christian (O3) udtrykker det, så er en "spasser jo primært en klovn". I de tilfælde, hvor ordet 'spasser' anvendes på arbejdspladserne, fortæller CP-deltagerne, hvordan ordet kan indgå i en humoristisk jargon, der ikke adskiller sig fra den ovenfor beskrevne brug af jokes og ironi. Her viser spasser-betegnelsen sig dog at have andre betydninger end den nedladende. Anders, der er CP-medarbejder i P7, fortæller, hvordan han har det "meget afslappet" med "spasserbetegnelsen". Han uddyber:

*Det er jeg jo. Det kan jeg jo ikke løbe fra. Jeg bruger også nogle gange selv betegnelsen 'at være en spasser'. Jeg har det fint nok med, at dem, jeg kender, også bruger den der spasserbetegnelse. Der, hvor jeg synes, at det er uheldigt, og hvor det gør ondt, det er, når det er nogen, som jeg ikke kender [der bruger betegnelsen], hvor man bare hører det sådan ude i byen. Ellers så er jeg meget loose omkring det. Men det er jo meget individuelt.*

Tilsvarende fortæller Pavan, at "spasser" er en del af den daglige tone på arbejdspladsen:

*Jeg bliver tit kaldt spasser, og det har jeg det fint med, for det er kærligt ment. Jeg plejer selv at sige, at jeg er spasser. Det kommer jeg ikke udenom. [...] Jeg har det med at være meget sort i min humor, så jeg plejer altid at kalde min hjælper for 'spasser-passer'.*

Ordet 'spasser' lader således til at have forskellige betydninger, afhængigt af, om det bruges "kærligt" til at beskrive den anderledeshed, der kendetegner CP-deltagerne, eller om det fx bliver sagt af personer, man ikke kender "ude i byen" (Pavan).

Derudover beretter CP-deltagerne, at spasser-begrebet primært anvendes af dem selv og ikke af kolleger eller ledere. Bent, der er CP-medarbejder i P1, fortæller endog, hvordan hans eget brug af "spasser" om sig selv faktisk kan skabe akavede situationer:

*Afhængigt af, hvilket humør jeg er i, så kalder jeg det [CP] også forskellige ting selv. Hvis jeg vil være lidt provokerende over for folk, så kalder jeg mig selv for spasser. Så kommer folk til at se helt mærkelige ud i hovedet. Men jeg har fundet ud af, at det er ikke særlig pænt at gøre, og folk bliver som regel ret betuttede over det. Nogle bliver endda stødt på mine vegne, så jeg er holdt lidt op med det.*

Netop på grund af ordets dobbelte betydning kan brugen af 'spasser' nemt mistolkes og kan derfor medvirke til at skabe akavede situationer, som Bents citat illustrerer. Mike, der er kollega i O4, fortæller, hvordan jargonen på arbejdspladsen har ændret sig som følge af ansættelsen af CP-kollegaen:

*Og hvis vi dummede os, så kunne man sagtens sige ved en eller anden social lejlighed: 'Og så gjorde du sådan og sådan. Din spasser', ikke? Og så bliver der grinet. Hvor nogle begynder at sige: 'Hvad ville der ske, hvis vi kom til at sige sådan, nu når vi faktisk har en kollega, der har en spastisk lammelse?' [...] Folk tænker sig om en ekstra gang.*

Ikke desto mindre beretter mange medarbejdere til CP-kolleger om, at brugen af 'spasser' er en ønskværdig måde at joke på. Torsten og William, der er kolleger på henholdsvis en offentlig (O5) og en privat arbejdsplads (P6), fortæller også, hvordan åbenhed – og humor – omkring et handicap kan udgøre forskellen mellem det akavede og det mindre akavede:

*Torsten: Altså, jeg kender fx en mand, der har en vissen hånd. Han går og skjuler den hele tiden, og han nævner det aldrig. Sådan en person har man et svært forhold til, fordi man så ikke ved, hvordan man skal stille sig, hvad man må sige, og hvad man ikke må sige. Sådan er det ikke med Andreas. Altså, han går som en spasser. 'Jeg er en spasser' [siger han].*

*William: [som svar på spørgsmål om førstehåndsindtrykket af Frederik ændrede sig i løbet af den første tid] Det eneste var nok mig selv og mit grimme sprog. Hvor jeg ellers havde brugt sådan i flæng at kalde nogen for en spasser, altså, det var jo et ord, der ligesom... blev pillet ud af mit ordforråd [efter jeg blev ansat], fordi det bare var ikke god stil at bruge det ord, og jeg har heller ikke rigtig hørt ham selv bruge det. [...] Der kunne jeg måske godt have brugt, at han måske selv havde været lidt mere åben om at kalde en skovl for en skovl og en spade for en spade, men det er som om, at det er blevet tabu at bruge ordet spasser.*

Her ser vi igen en forventning om, at man som CP-medarbejder skal "kalde en spade for en spade" og dermed være mere direkte omkring sit handicap. I modsætning til denne opførsel, som kolleger beskriver som ønskværdig, står akavede situationer, hvor man får et "svært forhold" til hinanden, især hvis det anderledes ved CP-medarbejderen er "tabu". Den 'gode' CP-medarbejder synes således at være en person, der kan sige 'spasser' om sig selv. Spørgsmålet er dog, hvorvidt denne form for selvironi reelt set bidrager til at gøre akavede situationer mindre akavede, eller om CP-medarbejderes brug af spasser-betegnelsen om sig selv snarere skal forstås som resultatet af en forventning om, at man bør joke med sit handicap.

## Sammenfatning

Flere af nærværende undersøgelses analyser har peget på, at det at have et handicap kan skabe grobund for akavede situationer på en arbejdsplads. For eksempel analyserede vi i kapitel 6 arbejdspladsens omsorgsroller, i kapitel 7 handicappets synlige dimensioner og i kapitel 8 hvor anderledes en CP-medarbejder er i mange kolleger og lederes øjne. I alle tre kapitler fokuserede vi således på forhold, der har potentialet til at skabe akavede situationer for CP-medarbejderne. I dette kapitel har vi vist, hvordan humor, jokes og brugen af ordene 'spastiker' og 'spasser' bliver en særligt fremtrædende måde at møde akavede situationer på. Det lader til, at de ikke-handicappede medarbejdere har en forventning om, at CP-kollegaen skal bidrage til denne interaktionsform. Jokes, humor og selvironi om det at være handicappet kan således ses som et uformelt krav og en praksis til at håndtere akavede situationer. Desværre peger vores analyser også på, at dette uformelle krav skaber andre – og måske – større problemer for medarbejdere med handicap.



# Kapitel 10

## Sammenfatning

Nærværende undersøgelse adskiller sig fra meget dansk forskning om handicap og arbejdsmarked i og med, at den søger at afdække, hvilke erfaringer kolleger og ledere på danske virksomheder har med at have en kollega med CP. Ud over at interviewe ledere og kolleger har vi selvfølgelig også interviewet CP-medarbejderne selv for at kunne perspektivere ledere og kollegers beretninger. Eftersom vi har været særligt interesserede i, hvordan konteksten, det vil sige forhold der ikke direkte udspringer af den handicappedes situation, virker ind på beskrivelser af et handicaps betydning for arbejdslivet, lægger vi os op ad den såkaldte sociale model for handicap (Oliver 2004). Inden for beskæftigelsesområdet drejer det sig fx om politikker for personer med handicap, organisationskulturer, interaktion mellem aktører i organisationer, dominerende opfattelser af handicap, kulturelle forhold og så videre. Undersøgelsen lægger sig dermed inden for WHO's definition af handicap, hvor handicap ses som resultatet af interaktionen mellem krop og samfund. Det centrale for flere af vores analyser er, at et handicap kan få mange forskellige betydninger, afhængigt af konteksten.

Undersøgelsens datasæt inkluderer interviews med 76 personer fordelt på deltagere med CP, deres ledere og kolleger. Vores data stammer fra besøg på 13 virksomheder. Vi har interviewet 14 personer med CP (fire kvinder, ti mænd), 19 ledere (syv kvinder, 12 mænd) og 43 kolleger (18 kvinder, 25 mænd). På hovedparten af virksomhederne lavede vi fire-seks interviews, men i to af virksomhederne udførte vi lidt længere feltbesøg, hvor vi i tre uger

fulgte to CP-medarbejdere i deres daglige arbejde. Generelt er der stor spredning i typen af virksomheder, hvor interviewene blev foretaget: Fem af virksomhederne er offentlige og otte er private. Størrelserne på arbejdspladserne såvel som deres arbejdsområder varierer bredt fra fx en privat fond med 25 ansatte til en mellemstor kommune med 5.000 ansatte. Geografisk er de deltagende virksomheder fordelt over hele Danmark. De deltagende CP-medarbejdere arbejder inden for IT (fem), service (tre), social- og psykiatriområdet (tre), teknisk dokumentation (to) og kommunikation (en).

Vi indleder vores analytiske kapitler (**kapitel 3**) med en analyse af, hvordan betydningen af en funktionsnedsættelse som CP må ses som et kontekstuel forhold. Vi tager i dette kapitel afsæt i interviews fra to specifikke virksomheder. Som analysen viser, varierer beskrivelserne af den enkelte medarbejders handicap betragteligt, afhængigt af, hvem vi spørger (position) og hvilke forhold, der ellers gør sig gældende (kontekst). Vi viser således, at selvom CP-medarbejdernes funktionsbegrænsninger er stabile, så giver de anledning til meget forskellige fortolkninger. Begrænsningerne kan blive til handicapfortællinger eller personlighedsfortællinger, ligesom de kan blive til forretningsmæssige fordele, arbejdsmæssige ulemper eller blot et vilkår, der skal håndteres bedst muligt. Dette første analysekapitels formål er således at vise, at det er nødvendigt at inddrage konteksten – arbejdspladsens lokale rammer – og de forskellige positioner, folk taler fra, for at opnå en forståelse af, hvilken betydning konkrete funktionsbegrænsninger får i en arbejdssammenhæng. Hermed muliggør analyserne en vigtig erkendelse: Selvfølgelig er funktionsbegrænsningen ikke nødvendigvis afgørende for, om en CP-medarbejder kan få et godt arbejdsliv eller ej. Det afgørende er derimod, hvordan man tilrettelægger arbejdet, så funktionsbegrænsningen får så lille betydning som muligt for det arbejde, der skal udføres. Analysen i dette kapitel retter også fokus på et andet vigtigt forhold; nemlig, at mange CP-medarbejdere vægrer sig ved en handicapfortolkning, hvis deres arbejdsudførelse adskiller sig fra, hvordan en 'normal' medarbejder udfører sit arbejde. I sådanne tilfælde foretrækker de – som Lars i analysen – en personlighedsfortælling, der forklarer forskellen med henvisning til særlige personlighedstræk og ikke tilstedeværelsen af et handicap. Denne vægren sig ved handicapfortolkningen indikerer (som mange af undersøgelsens andre analyser ellers viser), at det at have et handicap konnoterer en række (andre) problemer end funktionsproblemer, som man som CP-medarbejder gerne vil undgå ved i stedet at gøre forskellen på arbejdsudførelsen til et person-forhold.

Herefter følger en analyse (**kapitel 4**), der stiller skarpt på beretninger om rummelighed. Vi viser, hvordan lederne ikke ser personalepolitikker som afgørende for, om en arbejdsplads i praksis er rummelig eller ej. Deres arbejde med rummelighed lader primært til at være motiveret af personlige præferencer, og de har meget vide rammer for, hvilken slags forskellighed de kan tolerere, når blot den praktiske udførelse af arbejdsopgaverne bliver varetaget tilfredsstillende. I analysen interesserer vi os også for fortællinger om enshed. På trods af at der er en stærk fortælling på arbejdspladserne om, at 'vi er alle sammen forskellige' (og dermed ens), så findes der også en fortælling, der viser, at forskelligheden ikke altid kan rumme CP-medarbejdernes anderledeshed. Det synes i det hele taget at være vanskeligt for ledere og medarbejdere at tale om enshed, uden at forskelligheden eller anderledesheden ved deres CP-kollega træder frem. Fortællingen om enshed bliver derfor kun meningsfuld, fordi det samtidig bliver anerkendt, at medarbejderen med CP rent faktisk er en anderledes medarbejder.

I den næste analyse (**kapitel 5**) ser vi på den praktiske håndtering af handicapet. Vi viser, hvordan de problemer, der følger med funktionsbegrænsningerne, både kan løses ved permanente løsninger eller ad hoc-håndteringer og ved at inddrage kollegers assistance

eller ej. Vi diskuterer fordele og ulemper ved de forskellige løsningsmodeller sammenholdt med, at CP-medarbejderne ofte er tilbageholdende med at bede om hjælp. Et dilemma, der knytter sig an til de hyppigt anvendte ad hoc-håndteringer hos både medarbejdere og deres CP-kolleger, er, at de skaber situationer, hvor det bliver særlig tydeligt, at CP-medarbejderen skiller sig ud fra sine kolleger, hvilket er det modsatte af intentionen med ad hoc-håndteringerne. Et andet – beslægtet – problem er, at ad hoc-hjælp fra kolleger ofte bevirker, at relationen mellem kolleger og CP-medarbejdere får karakter af en omsorgsrelation, hvorved asymmetrien mellem dem bliver yderligere markeret.

I den næste analyse (**kapitel 6**) stiller vi skarpt på den stærke omsorgstendens, der viste sig i vores interviewmateriale. I analysen har vi kigget nærmere på den udprægede barneretorik, der i stort omfang bruges om (og over for) CP-medarbejderne. Barneretorikken kendetegnes ved en asymmetri, der i flere interviews problematiseres af både CP-medarbejderne, deres kolleger og ledere. Mange er således opmærksomme på, at denne talemåde skaber en interaktionsform, der på mange måder udfordrer det ligeværd og den respekt, som alle interviewpersoner fremhæver som vigtig i mødet mellem medarbejdere og ledere og deres CP-kollega. Interviewmaterialet viser dog også en omsorg, der ikke umiddelbart synes at udfordre ambitionen om ligeværd og respekt på arbejdspladsen. Denne type omsorg synes i stedet at materialisere sig i en anden kontaktform, hvor lederen eller medarbejderen får en hjælpende rolle over for den – i nogle sammenhænge – hjælpeløse CP-kollega. I analysen stiller vi derfor skarpt på, hvordan den primære forskel mellem en forælder/barn-relation og en hjælper/hjælpeløs-relation ligger i positioneringen af CP-medarbejderen: At vedkommende i forældre/barn-relationen bliver en person, der skal opdrages og nurses, hvorimod CP-medarbejderen i hjælper/hjælpeløs-relationen bliver en person, der fortsat mødes som et voksent menneske, men som blot har behov for ekstra hjælp (i nogle situationer) i hverdagen.

Herefter følger en analyse (**kapitel 7**), hvor vi ser nærmere på det synlige aspekt ved CP; det vil sige lyde, bevægelser og tale. Vi viser, hvordan en synlig anderledeshed ofte medfører, at der automatisk sættes spørgsmålstegn ved CP-medarbejderes intelligens, faglige kunnen og hvorvidt, de kan udføre de arbejdsopgaver, de er ansat til at løse. Analysen påviser således, at det synlige handicap kan svække CP-medarbejderens faglige position på arbejdspladsen, uanset hvilken uddannelsesbaggrund og faglige kvalifikationer denne har. I analysen berører vi også en anden central problemstilling: Nemlig, at betydning af et synligt handicap som CP lader til at være størst i begyndelsen af et arbejdsforhold, og at betydningen af handicappet faktisk udviskes efterhånden. Endelig ser vi nærmere på de strategier, som CP-medarbejderne anvender for at nedtone eller aflede opmærksomheden fra handicappets (negative) betydning. Ekstroverte CP-medarbejdere kan således bruge deres frembrusende personlighed til at skubbe handicappet lidt i baggrunden, hvilket analysen imidlertid viser blot kan være en anden måde at være anderledes på. Kapitlets analyse påviser således, at kompenserende og afledende strategier sjældent lykkes til fulde, hvis formålet for CP-medarbejderne er at fremstå som helt almindelige i kolleger og ledeses øjne.

CP-medarbejdernes anderledeshed er det ubetingede fokus i den næste analyse (kapitel 8) om den mangfoldighed af marginalgrupper, der bringes i spil af ledere og medarbejdere, når de taler om deres kollega med CP. En del af disse associationer til marginalgrupper i samfundet virker umiddelbart indlysende, da de grupper, der sammenlignes med og associeres til, er grupper med forskellige typer af funktionsbegrænsninger, der kan minde om CP-medarbejderes funktionsbegrænsninger. Vi beskriver denne type associationer som *faglige*, *saglige* og således oplagte. En anden del af associationerne er derimod

mere overraskende, da der her sammenlignes med marginalgrupper, hvis forskellighed fra 'normalgruppen' intet har med funktionsnedsættelser at gøre (transvestitter, homoseksuelle, indvandrere, blondiner, m.m.). Det fælles for disse grupper og CP-medarbejderne forekommer derfor at være selve det fremmedartede. At mange ledere og medarbejdere finder det naturligt at gribe til den type associationer antyder, at deres mentale arbejde med at håndtere CP-kollegaen ikke er afsluttet med en forståelse og accept af dennes funktionsnedsættelse og etableringen af nødvendige praktiske foranstaltninger til at afhjælpe den konkrete CP-medarbejders specifikke begrænsninger. Selve CP-medarbejderens anderledeshed eller fremmedartethed kræver tilsyneladende en anden type mental bearbejdning, hvis insisteren ikke bør underkendes. Analysen peger således på, at ledere og kollegers marginalgruppeassociationer indikerer, at de ikke kan undslippe at se og identificere CP-medarbejderen som radikalt anderledes end 'normalen'.

Vores afsluttende analyse (**kapitel 9**) ser på et forhold, som mange af vores analyser påpeger: Nemlig, at det at have et handicap kan skabe grobund for akavede situationer på en arbejdsplads. Eksempelvis viser analyserne af omsorg, barneretorik og ledere og kollegers associationer til marginalgrupper, hvor anderledes en CP-medarbejder antages at være i mange kolleger og lederes øjne. I undersøgelsens sidste analyse ser vi derfor på, hvordan man søger at 'løse' de akavede situationer, som CP-medarbejderen ufrivilligt kan komme til at skabe, ved hjælp af humor og jokes. Vi har sat løse i citationstegn, da analysen ikke viser, at CP-medarbejderne selvironi og jokes nødvendigvis løser den akavede situation, som deres anderledeshed har skabt. Analysen viser således, at medarbejdere har en forventning om, at CP-kollegaen kan lave sjov med sin situation; uanset om CP-medarbejderen bryder sig om at joke med sit handicap eller ej.



# Litteraturliste

Albrecht, B.R. (1999) Wild Phenomena and Disability Jokes, *Body & Society*, 5(4): 61-65.

Barnes, C. (2000) A working social model? Disability, work, and disability politics in the 21st century, *Critical Social Policy*, 20(4): 441-457.

Bengtsson, S. (2008) *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.

Bengtsson, S. & Stigaard, D.L. (2011) *Aktuel skandinavisk og britisk handicapforskning*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.

Berthoud, R. (2008) Disability employment penalties in Britain, *Work, employment and society*, 22(1): 129-148.

Charmaz, K. (2006) *Constructing Grounded Theory – A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Californien: Sage.

Damgaard, M., Steffensen, T. & Bengtsson, S. (2013) *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.

Dewsbury, G., Clarke, K., Randall, D., Rouncefield, M. & Sommerville, I. (2004) The anti-social model of disability, *Disability & Society*, 19(2): 145-158.

Ely, R.J. & Thomas, D.A. (2001) Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes, *Administrative Science Quarterly*, 46(2): 229-273.

Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D. & Jones, T. (2013) The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces, *Work, employment and society*, 27(2): 288-307.

Foster, D. (2007) Legal obligation or personal lottery? Employee experiences of disability and the negotiation of adjustments in the public sector workplace, *Work, employment and society*, 21(1): 67-84.

Gray, C. (2009) Narratives of Disability and the Movement from Deficiency to Difference, *Cultural Sociology*, 3(2): 317-332.

Hall, E. & Wilten, R. (2011) Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people, *Disability & Society*, 26(7): 867-880.

Hoque, K. & Noon, M. (2004) Equal opportunities policy and practice in Britain: Evaluating the 'empty shell' hypothesis, *Work, employment and society*, 18(2): 481-506.

Hughes, B. & Paterson, K. (1997) The Social Model of Disability and the Disappearing Body: Towards a sociology of impairment, *Disability & Society*, 12(3): 325-340.

Hyde, M. (1996) Fifty Years of Failure: Employment Services for Disabled People in the UK, *Work, employment and society*, 10(4): 683-700.

Jolly, D. (2000) A Critical Evaluation of the Contradictions for Disabled Workers Arising from

- the Emergence of the Flexible Labour Market in Britain, *Disability & Society*, 15(5): 795-810.
- Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2012) *Qualitative Research Methods in Organisation Studies*. København: Gyldendal.
- Kitwood, T. (1997) *Dementia Reconsidered – The Person Comes First*. Buckingham: The Open University Press.
- Kjeldsen, M.M., Houlberg, H.S. & Høgelund, J. (2013) *Handicap og beskæftigelse i 2012*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Kvale, S. (1996) *InterViews – An introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage: Californien.
- Lancet (1999) The spectrum of disability. Editorial, *The Lancet*, 354(9180): 693.
- Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.* (2009). København: Beskæftigelsesministeriet.
- Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats* (2013). København: Beskæftigelsesministeriet.
- Lov om sygedagpenge* (2013). København: Beskæftigelsesministeriet.
- Michelsen, S.I. (2006) *Social consequences of cerebral palsy*. Ph.d.-afhandling. København: Statens Institut for Folkesundhed.
- Michelsen, S.I., Uldall, P., Kejs, A.M.T. & Madsen, M. (2005) Education and employment prospects in cerebral palsy, *Developmental Medicine & Child Neurology*, 47: 511-517.
- Michelsen, S.I., Uldall, P., Hansen, T. & Madsen, M. (2006) Social integration of adults with cerebral palsy, *Developmental Medicine & Child Neurology*, 48: 643-649.
- Mik-Meyer, N. (1999) *Kærlighed og opdragelse i socialaktivering*. København: Gyldendal.
- Mik-Meyer, N. (2004) *Dømt til personlig udvikling. Identitetsarbejde i revalidering*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Mik-Meyer, N. (2007) Interpersonal Relations or Jokes of Social Structure? Laughter in Social Work, *Qualitative Social Work*, 6(1): 9-26.
- Mik-Meyer, N. (2009) Managing Fat Bodies: Identity work between public and private domains, *Critical Social Studies*, 10(2): 20-35.
- Mik-Meyer, N. (2010a) Putting the Right Face on a Wrong Body: An initial interpretation of fat identities in social work organizations, *Qualitative Social Work*, 9(3): 385-405.
- Mik-Meyer, N. (2010b) An illness of one's own – Power and the negotiation of identity among social workers, doctors, and patients without bio-medical diagnoses, *Journal of Power*, 3(2): 171-187.
- Mik-Meyer, N. (2011) On being credibly ill: Class and gender in illness stories among welfare officers and clients with medically unexplained symptoms, *Health Sociology Review*, 20(1): 28-40.

Mik-Meyer, N. (2013) The imagined psychology of being overweight in a weight loss program. In: Gubrium, J. & Järvinen, M. (eds.) *Turning Troubles into Problems. Policy and Practice in Human Services*. London: Routledge, pp. 102-118.

Mik-Meyer, N. & Obling, A.R. (2012) The negotiation of the sick role: General practitioners' classification of patients with medically unexplained symptoms, *Sociology of Health & Illness*, 34(7): 1025-1038.

Mik-Meyer, N. & Villadsen, K. (2013) *Power and Welfare. Understanding Citizens' Encounter with State Welfare*. London: Routledge.

Naraine, M.D. & Lindsay, P.H. (2011) Social inclusion of employees who are blind or low vision, *Disability & Society*, 26(4): 389-403.

Oliver, M. (2004) The social model in action: If I had a hammer? In: Barnes, C. & Mercer, G. (eds.) *Implementing the Social Model of Disability: Theory and research*. Leeds: Disability Press, pp. 18-31.

Patrick, R. (2012) All in it together? Disabled people, the Coalition and welfare to work, *Journal of Poverty and Social Justice*, 20(3): 307-322.

Robert, P.M. & Harlan, S.L. (2006) Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organisations: Ascriptive Inequalities in the Workplace, *The Sociological Quarterly*, 47(4): 599-630.

Samant, D., Soffer, M., Hernandez, B., Adya, M., Akinpelu, O., Levy, J.M., Repoli, E., Kramer, M. & Blanck, P. (2009) Corporate Culture and Employment of People With Disabilities: Role of Social Workers and Service Provider Organizations, *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8(3-4): 171-188.

Spastikerforeningen (2008). *Kognitive vanskeligheder og cerebral parese*. Frederiksberg: Spastikerforeningen.

Spataro, S.E. (2005) Diversity in context: How organizational culture shapes reactions to workers with disabilities and others who are demographically different, *Behavioral Sciences & Law*, 23(1): 21-38.

Specialfunktionen Job & Handicap (2013) *Handicap Ingen Hindring. Guide – opslagsværk for jobcentermedarbejdere – revideret udgave 30.09.2013*. Vejle: Specialfunktionen Job & Handicap.

World Health Organization (2014) <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>  
Adgang: 15. januar 2014.





Helene Elsass Center

ISBN-10: 87-92155-02-2 ISBN 13: 978-87-92155-02-3