



Stigmatisert identitet og tilhørighet på arbeidsplassen
En litteraturstudie

Sigrun Åsbø

VID vitenskapelige høgskole

Campus VID Oslo

Masteroppgave

MAVERD- 599 Master i verdibasert ledelse

Antall ord: 15213

16 november 2022

Forord

Med dette markeres slutten på interessante og krevende år med masteroppgaven. Det har tatt mye tid, tankekraft og en ganske bratt læringskurve mot akademisk arbeid.

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til Benedicte Kivle for konstruktiv veiledning, forståelse og motiverende ord underveis. Tusen takk!

Jeg vil også takke ansatte på VIDs bibliotek for tålmodig og vennlig veiledning.

Og ikke minst, takk til barna mine for utholdenhet når en opptatt mamma har svart halve setninger bak pc- en.

Sammendrag

Tittel: Stigmatisert identitet og tilhørighet på arbeidsplassen: En litteraturstudie.

Hensikt: Å få større innsikt i hva som påvirker tilhørighet i en organisasjon for en ansatt med stigmatisert identitet.

Problemstilling: Hvilke faktorer påvirker opplevelsen av tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet på en arbeidsplass? Underspørsmål: Hva fremmer tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet? Hva reduserer tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet?

Metode: Tradisjonell litteraturstudie hvor det ble innhentet både kvalitative og kvantitative studier fra tre ulike databaser. Etter grundig kvalitetsvurdering ble åtte studier inkludert.

Funn: Gjennom tematisk syntese ble fem hovedtema identifisert: å skjule stigmatisert identitet, subtil diskriminering, praksiser som former ansattes identitet, opplevelsen av å kunne være seg selv, trygge relasjoner.

Drøfting: Opplevelsen av å måtte skjule den du er for å passere som ikke-stigmatisert, gir paradoksalt nok opplevelse av å ikke høre til, selv om det motsatte er hensikten. Dette henger sammen med en opplevelse av å ikke kunne være seg selv, å ikke kunne være autentisk. Videre kan dette ses i sammenheng med subtil diskriminering, hvor hint eller skjulte gester og signaler gir opplevelse av at den ansattes identitet ikke er kompatibel med miljøet på arbeidsplassen. Dette henger sammen med funn knyttet til normative inkluderingspraksiser som indirekte signalisere at noe ved identiteten din må endres. Ved drøfting av hva som fremmer ansattes opplevelse av tilhørighet framkommer at opplevelsen av å kunne være deg selv, fremmer opplevelsen av å høre til. Dette kan henge sammen med opplevelsen av at du er bra nok som du er. Trygge relasjoner fremmer opplevelsen av tilhørighet på arbeidsplassen, via det sosiale samspillet med andre over tid. Trygge, nærere relasjoner over tid indikerer at du er bra nok som du er og har en verdi som andre anerkjenner.

Konklusjon: Opplevelsen av at du ikke er bra nok, kan framstå som hovedårsaken til at du ansatte med stigmatisert ikke føler tilhørighet i en organisasjon. Opplevelsen av å ikke være

bra nok fører til at ansatte skjuler deler av seg selv for å sikre tilhørighet. Paradoksalt nok fører dette igjen til følelse av redusert tilhørighet på arbeidsplassen. Trygge og stabile relasjon fremmer opplevelsen av å høre til, via følelsen av verdifullhet.

Nøkkelord: stigma, identitet, tilhørighet, arbeidsplass

Abstract

Title: Stigmatized identity and belonging in the context of a workplace: A literature review.

Aim: To gather knowledge about dimensions that affect belonging for an employee with a stigmatized identity at work.

Thesis question: Which factors affect belonging for an employee with a stigmatized identity at work? Subquestions: Which factors decrease belonging for an employee with a stigmatized identity? Which factors increase belonging for an employee with a stigmatized identity?

Method: Scholarly literature review, including both qualitative and quantitative studies retrieved from three databases. After a thorough appraisal, eight studies were included.

Result: Through thematic synthesis five main themes were identified: hiding your identity, subtle discrimination, workplace practices that regulate the employee's identity, being able to be oneself, safe and stable relations.

Discussion: Hiding who you are to pass as a member of the non-stigmatized group will ironically decrease feelings of belonging. This is connected to the feeling of not being able to be authentic. This might be connected to other findings on subtle discrimination, where hint and subtle signs might signal that an employee's identity is not accepted. A connection can be found in normative diversity practices that indirectly signal that your identity needs to change in order to belong. In discussing which elements that will increase the feeling of belonging in an organization, being able to be oneself, in the sense of being authentic, will help increase the feeling of belonging. This signals that your identity is ok. Safe and stable relations will increase the feeling of belonging, through the feeling that you are valuable.

Conclusion: The feeling of not being good enough, or that there is something wrong with your identity, can in turn make so that you hide your stigmatized identity. Paradoxically this will lead to the feeling of not belonging. Safe and stable relations will foster the feeling of belonging, through the feeling that you are valuable.

Keywords: Stigma, identity, belonging, workplace

Innhold

1.0 Innledning	7
1.2 Formål og problemstilling	7
1.3 Trivsel og diskriminering i norsk arbeidsliv- aktualisering	8
1.4 Begrepsavklaringer	10
1.5 Oppgavens oppbygging	11
2.0 Teoretiske perspektiver	12
2.1 Stigma og stigmatisering	12
2.2 Identitet	13
2.2.3 Interaksjonelle perspektiver på identitet	14
2.2.4 Den generaliserte andre	14
2.2.5 Kollektiv identitet	15
2.3 Tilhørighet	16
2.3.1 Tilhørighet i en organisasjon	16
2.4 Organisasjonskultur, makt og diskriminering	17
3.0 Metode	19
3.1 Valg av metode	19
3.2 Søkestrategi	20
3.2.1 Avgrensinger	21
3.2.2 Valg av databaser	22
3.2.3 Valg av søkeord	22
3.3 Søkeprosessen	23
3.4 Metode og kildekritikk	24
3.5 Analyseprosessen	25
4.0 Analyseresultater	28
4.1 Oppsummering av koder	31
4.2 Syntetiseringen	34
5.0 Diskusjon	37
5.1 Faktorer som reduserer opplevelsen av tilhørighet	38
5.1.2 Å skjule stigmatisert identitet	38
5.1.3 Subtil diskriminering	40
5.1.4 Praksiser som former ansattes identitet	42
5.2 Faktorer som fremmer opplevelsen av tilhørighet	47
5.2.1 Å være seg selv	47
5.2.2 Trygge, varige relasjoner	47
6.0 Oppsummering og konklusjon	49

6.1 Oppsummering	49
6.2 Konklusjon	50
6.3 Veien videre	50

1.0 Innledning

Arbeidsplassen er et sted hvor mennesker med ulike bakgrunn møtes. Å kunne være seg selv og føle at du hører til i jobben kan høres selvfølgelig ut. Forskning viser at dette slett ikke er tilfelle for alle (Bakkeli & Grønningsæter, 2013, s. 20). Hva skal til for å høre til? Med erfaring som leder har jeg i mange sammenhenger lurt på hva som gjør at vi opplever tilhørighet på jobb. Diskriminering og trakassering er ulovlig i Norge (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017; Arbeidsmiljøloven, 2005). Til tross for dette opplever mange ansatte diskriminering (Bangstad et al., 2022, s.19) En mer subtil variant av diskriminering er opplevelser og hendelser som gjør at ansatte opplever at de ikke hører til (Dalen et al., 2022, s. 106). I denne masteroppgaven søker jeg kunnskap for bedre å forstå hvordan ansatte med stigmatisert identitet opplever mer eller mindre tilhørighet. Ansattgrupper er ofte svært mangfoldige, sjelden møtes så mange mennesker med ulike bakgrunn som i jobbsammenheng. Er det mulig å si noe generelt om hva som fremmer og reduserer tilhørighet hos ansatte med stigmatisert identitet? Med utgangspunkt i disse tankene ble tema for masteroppgaven valgt.

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med oppgaven er å få større innsikt i hvilke faktorer som fremmer og hvilke faktorer som reduserer tilhørighet i en organisasjonskontekst for ansatte som innehar en identitet som kan sies å være stigmatisert. Jeg har ikke satt søkelys på en og en stigmatisert identitet, men søker å kunne si noe mer generelt om stigmatisert identitet og tilhørighet, uavhengig av hvilken stigmatisert identitet det er snakk om. For å besvare problemstillingen benytter jeg tradisjonell litteraturstudie som fremgangsmåte, med tematisk syntese som analyseverktøy (Gough et al., 2017, s. 190).

Følgende problemstilling vil bli besvart:

«Hvilke faktorer påvirker tilhørighet i en organisasjon for ansatte med en stigmatisert identitet?»

Jeg har utviklet to underspørsmål: 1. *Hva fremmer tilhørighet på arbeidsplassen for en ansatt med en stigmatisert identitet?* 2. *Hva reduserer tilhørighet på arbeidsplassen for en ansatt med en stigmatisert identitet?*

1.3 Trivsel og diskriminering i norsk arbeidsliv- aktualisering

Å ha det bra på jobb er av stor betydning for helse og trivsel, samt for virksomhetens produksjon og resultater (NOU 2021:2, s 172). Arbeid og arbeidsmiljø er knyttet til sentrale verdier som sosial inkludering og samfunnsdeltagelse. Å være i arbeid kan skape tilhørighet, identitet og personlig utvikling (NOU 2021: 2, s. 172). Dette er viktige faktorer som kan bidra til god helse for den enkelte ansatte. Samtidig kan arbeidsmiljøet ha negativ innvirkning på oss dersom arbeidsmiljøet ikke er godt (NOU 2021:2, s. 172). Nasjonal og internasjonal forskning viser at negative psykososiale forhold ved arbeidsmiljøet kan gi økt risiko for psykiske plager og lidelser (NOU 2021:2, s.172). Videre viser forskning at en firedel av plagene kunne vært unngått dersom risikofaktorer i arbeidsmiljøet elimineres (Johannessen et al., 2013, referert fra NOU 2021:2, s. 176). Forskning på nasjonale overvåkingsdata viser at psykososiale faktorer i et arbeidsmiljø påvirker risiko for sykefravær og at om lag 16% av alt sykefravær kan tilskrives psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2018, referert fra NOU 2021:2, s. 176).

Diskriminering rammer mennesker med ulike tilskrevne eller ervervede identiteter (Bangstad et al., 2022, s. 16). Dette kan også kalles stigmatisert identitet.

Det norske lovverket inneholder flere bestemmelser for å hindre diskriminering (Matthiesen et al., 2009, s. 81). Ligestillings- og diskrimineringsloven skal fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og andre vesentlige forhold ved en person (Ligestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1). Arbeidsmiljøloven skal beskytte mot diskriminering i arbeidslivet (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-1). Direkte- eller indirekte

diskriminering på grunn av kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, politisk syn, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse eller alder, er forbudt.

Fra 2020 ble det innført et forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven (Likestillings- diskrimineringsloven, 2017, § 24). Her vises til en lovbestemt metode som ofte omtales som den konkretiserte aktivitetsplikten (Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering, 2019, s. 58). Denne skal sikre at arbeidsgivere utfører et aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Til tross for et tydelig lovverk viser forskning at mennesker med stigmatisert identitet er utsatt for diskriminering både i arbeidsliv og andre sammenhenger (Dalen et al., 2022; Bangstad et al., 2022; Bakkeli & Grønningsæter, 2013)

Arbeidsplassen er det stedet mennesker med innvandrerbakgrunn i snitt opplyser å ha flest opplevelser med å bli behandlet dårligere enn andre (Dalen et al., 2022, s. 102). I Dalen et al. (2022) sin rapport om hverdagsintegrering svarte 26% av innvandrerutvalget ja på spørsmål som omhandlet om de hadde blitt behandlet dårligere enn andre da de søkte jobb og i jobb generelt (s. 102).

EUs organ for grunnleggende menneskerettigheter (European Union Agency for Fundamental Rights- FRA) har konkludert med at LHBT-personer er utsatt for diskriminering i arbeidslivet (European Union Agency for Fundamental Rights, 2009, referert fra i Bakkeli & Grønningsæter, 2013, s. 20). I en norsk kunnskapsgjennomgang av LHBT (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner) i arbeidslivet vises det til at LHBT-personer jevnlig blir utsatt for diskriminering i arbeidslivet (Bakkeli & Grønningsæter, 2013, s. 20) Mange LHBT-personer ønsker ikke å stå fram med sine erfaringer og det antas på grunnlag av det at det er store mørketall.

Når vi snakker om diskriminering refereres det ofte til diskriminering av én type etnisk- og/eller kulturell identitet (Bangstad et al.,2022, s. 13). Men det er også mulig å studere diskriminering i et *interseksjonelt perspektiv*, også kalt *flerdimensjonal diskriminering* (Bangstad et al.,2022, s. 13). Ut fra et interseksjonelt perspektiv er det viktig å påpeke at hverken det som kan omtales som minoritetsbefolkning og/eller innvandrerbefolkning er ensartede kategorier. Forskning viser at arbeidsplasser med fordommer mot en stigmatisert gruppe, ofte har fordommer mot flere stigmatiserte grupper (Bakkeli & Grønningsæter,

2013, s. 91). Dette indikerer at det eksisterer et samspill når det kommer til fordommer og diskriminering, og kan gjøre at ansatte med flere stigmatiserte identiteter samtidig befinner seg i en særlig sårbar posisjon (Bakkeli & Grønningsæter, 2013, s.91).

I regjeringens handlingsplan «Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009- 2014», vises det til at det mangler kunnskap om hvordan utstøting og implisitt/ «taus» diskriminering av LHBT-personer foregår og hvordan det henger sammen med det psykososiale miljøet på arbeidsplassen (BLD 2008:19). Forskere peker på behovet for å utvikle mer forståelse for opplevelser hvor mennesker med stigmatisert identiteter befinner seg i skjæringspunktet mellom åpenbar diskriminering på den ene siden og tilhørighet på den andre (Dalen et al., 2022, s. 106). Følelsen av å ikke bli akseptert, eller å ikke bli behandlet helt likt som andre er opplevelser mange med stigmatisert identitet beskriver, men som de opplever ikke helt faller inn under kategorien diskriminering. Dette kan peke på store mørketall knyttet til negative opplevelser knyttet til identitet og tilhørighet. I en studie utført av Dalen et al. (2022) opplyser informanter behovet for å fange opp subtile erfaringer som ikke nødvendigvis kan karakteriseres som direkte diskriminering, men som like fullt påvirker hvorvidt en føler seg inkludert eller ekskludert (s. 95). Uavhengig av om det kan defineres som «objektiv» diskriminering, framstår det viktig å forstå slike erfaringer, siden det framstår svært utbredt for mennesker som har stigmatisert identitet (Dalen et al., 2022, s. 95).

1.4 Begrepsavklaringer

Stigma og stigmatisering: Et stigma er en egenskap eller et kjennetegn som diskvalifiserer en person fra å bli sosialt akseptert på linje med andre (Schiefloe, 2019, s. 202). Stigmatisering kan skje på grunnlag av fysiske kjennetegn som utseende, etnisitet eller førlighet (Schiefloe, 2019, s. 202). Seksuell orientering er et annet vanlig grunnlag for stigmatisering. Handlinger eller sykdom kan også være utgangspunkt for stigmatisering, som forbrytelser eller enkelte smittsomme sykdommer.

Minoritet: Begrepet minoritet brukes ofte om et mindretall i forhold til en majoritet (Wæhle, 2022). I ordets utvidede betydning er det ikke nødvendigvis snakk om et tallmessig mindretall, men kan brukes om en underordnet eller marginal gruppe. Ulike karakteristika

som etnisitet, kjønn, religion eller kultur kan være utgangspunkt for definisjonen av hvem som er en minoritet.

LHBT: Samlebegrep for seksuelle minoriteter og kjønnsminoriteter (Grasmo, 2021)

Forkortelsen betyr: lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Begrepet er en forkortelse og brukes av myndigheter, rettighetsorganisasjoner og forskere (Grasmo, 2021).

Identitet: Begrepet identitet omhandler menneskets oppfatning av seg selv (Schiefløe, 2019, s. 187). Det kan beskrives som en konstruksjonsprosess hvor personlige, sosiale og kulturelle elementer inngår (Schiefløe, 2019, s. 187). Oppfatninger som er knyttet til egne egenskaper og kvaliteter kan benevnes som en personlig del av en identitet, mens en del som er knyttet til sosial og kulturell del omhandler opplevelsen av tilhørighet og fellesskap med grupper eller kategorier (Schiefløe, 2019, s. 187).

1.5 Oppgavens oppbygging

For å svare på valgt problemstilling består denne masteravhandlingen av 6 kapitler, inkludert innledning og konklusjon. Teoretisk rammeverk presenteres i kapittel to. Her fremkommer et rammeverk som lager et grunnlag for å kunne forstå noe om forholdet mellom stigmatisert identitet og tilhørighet, og hva som fremmer og reduserer tilhørighet for ansatte med stigmatisert identitet. I kapittel tre beskrives det metodiske valget, samt belyser hvilke steg som er gjennomført i den tradisjonelle litteraturstudien. Metoden legger grunnlag for resultat av analysen som presenteres i kapittel fire. I kapittel fem fremkommer diskusjonen, basert på resultat fra kapittel fire. Til slutt vil kapittel seks oppsummere funn fra syntesen, samt konkludere og komme med forslag til videre forskning.

2.0 Teoretiske perspektiver

I dette kapittelet presenteres teoretiske perspektiver for å skape et fundament for oppgaven. Jeg vil ta for meg ulike teorier som jeg tenker er hensiktsmessige for å skape en forståelsesramme for stigmatisert identitet og tilhørighet i en organisasjon.

2.1 Stigma og stigmatisering

Begrepet *stigma* kommer fra gresk og ble skapt for å kunne navngi kroppslige merker som markerte noe uvanlig eller nedsettende i en persons moralske status (Goffman, 2011, s. 9). Tegnene ble brent eller skåret inn i kroppen og signaliserte at bæreren av merke var en slave, forbryter, forræder, forvist eller utstøtt som skulle unngås. I dag refererer begrepet til sosiale kategorier og avvikelser fra disse (Frello, 2012, s. 71).

I følge Goffman (2011) deler samfunnet inn mennesker i kategorier og definerer hva som oppfattes sedvanlige og naturlige (s. 9). Sosiale miljøer bestemmer hvilke typer mennesker som hører til i de ulike kategoriene. Spillereglene gjør det mulig for mennesker å navigere i ulike miljøer uten særlig oppmerksomhet eller ettertanke (Goffman, 2011 s. 9-10). Stigma skaper et brudd i en slik rutinemessig omgang med andre. Det handler altså om avstanden mellom vår stereotypi av hva et gitt menneske bør være, og hva det faktisk er (Goffman, 2011, s. 10). Goffman (2011) skiller her mellom *virtuell* og *faktisk* identitet (s10). I møte med et fremmed menneske kategoriserer vi ofte ved første blick og tilskriver visse egenskaper; den fremmedes sosiale identitet. Vi går ut fra førsteinntrykket og former inntrykkene til normative forventninger. Karaktertrekkene vi tilskriver kan kalles dette menneskets *virtuelle* (synlige) sosiale identitet (Goffman, 2011, s10). Den karakterer og de egenskapene mennesket faktisk har kalles menneskets *faktiske* sosiale identitet. Når et fremmed menneske er i vårt nærvær (synlig eller kognitivt) kan det framgå som dette menneske har egenskaper som gjør at dette mennesket skiller seg ut fra øvrige personer i kategorien mennesket plasseres i, en mindre ønsket egenskap. I denne konteksten reduseres mennesket fra et fullstendig og vanlig menneske, til et kastemerke, utstøtt (Goffman, 2011, s.10). Å redusere et menneskes verdi på denne måten innebærer å stigmatisere. Det innebærer en diskrepans mellom den virtuelle og faktiske egenskapen. Uansett hvilken type

stigma det er snakk om, har mennesket et trekk som kan ødelegge den sosiale interaksjonen, dersom en blir oppmerksom på den (Goffman, 2011, s. 11). Stigma er et uønsket avvik fra det forventede. Den som ikke avviker, er den normale (Goffman, s. 12). Sett i lys av dette handler stigma om relasjoner (Frello, 2012, s. 72). Hvorvidt et trekk ved et menneske kan betegnes som et 'stigma' avhenger av den sosiale relasjonen mennesker er en del av (Frello, 2012, s. 72). På den måten er skillet mellom 'stigmatiserte' og 'normale' ikke statisk, men avhengige av situasjonen. Frello (2012) beskriver dette som en tosidig sosial prosess, hvor hvert enkelt individ i prinsippet kan innta begge roller (s. 72). Jenkins (2014) problematiserer denne definisjonen på stigma ved å hevde at det er utfordringer ved begrepet den «faktiske» egenskapen, noe som indikerer at noe er sant eller fast ved et menneske (s. 98).

2.2 Identitet

Identitet er et svært utbredt begrep, både i dagligdags tale og i vitenskapelig litteratur. En utfordring ved begreper som alle bruker og tillegger mening, er at de kan brukes til å forklare forskjellige og tidvis motstridende forhold og kan forstås på flere måter (Frello, 2012, s. 9). Både i hverdagspråk og i vitenskapelig litteratur er begrepet 'identitet' svært utbredt (Frello, s. 9, 2012). Frello (2012) hevder identitet slik hører til en mengde grunnleggende begreper, som på den ene siden er et begrep som alle kan bruke, men som samtidig kan betegne forskjellige og tidvis motstridene forskjeller (s.9). Det kan derfor være utfordrende å finne en dekkende definisjon på begrepet.

Konseptet identitet er knyttet til en relativt paradoksal kombinasjon av likhet og ulikhet (Lawler, 2008, s. 2). Roten av ordet identitet stammer fra det latinske ordet *idem* (samme), på samme måte som 'identisk'. En forståelse av begrepet er at vi ikke bare er identiske med oss selv (i forståelsen av å være den samme fra fødsel til død), men vi er også identiske med andre. Identiske med andre i form at vi deler visse identiteter som for eksempel 'kvinne', 'mann', 'norsk', 'svart', 'hvit'. Samtidig er det aspekter ved identitet som påpeker forskjeller mellom menneskers, det som skiller oss fra hverandre. Vestlig forståelse av identitet baserer seg på disse to overordnede modellene, mennesker er like og forskjellige på samme tid (Lawler, 2008, s.2). Innen denne overordnede og romslige kategorien av 'menneske', finnes en rekke identiteter som man kan identifisere. Identitet knyttes derfor til identifisering. Å

identifisere seg selv med kategorien 'kvinne', betyr ikke at du nødvendigvis identifisere deg med alle elementer som er knyttet til det å være kvinne. Forståelsen av hvilke elementer som er knyttet til det å være kvinne, vil også kunne variere fra person til person. I tillegg vil andre kunne identifisere deg som noe annet. Identifisering kan slik framstå som en kompleks prosess, men er noe som skjer.

2.2.3 Interaksjonelle perspektiver på identitet

Identitetsteorier med fokus på den konkrete interaksjonen mellom individer kan karakteriseres som interaksjonelle (Frello, 2012, s. 67). Dette er teorier som i stor grad er inspirert av fenomenologiske tradisjon, nærmere bestemt symbolsk interaksjonisme og har ofte fokus på sosial interaksjon på mikronivå (Frello, 2012, s. 67). Teoretikere innen denne tradisjonen, som også utgjør et grunnlag for senere teoridannelser, er George Herbert Mead og Erving Goffman. Ut fra et henholdsvis filosofisk og sosiologisk perspektiv fokuserer de på individets relasjon til omgivelsene (Frello, 2012, s. 67). Både Mead og Goffman forstår både individer og gruppers identitet som sosialt konstruert i relasjon til 'andre' (Frello, 2012, s. 68). Med til denne forståelsen ligger at individer er grunnleggende reflekseive og derfor i stand til å se seg selv utenfra, med den 'andres' blikk. Teoriene byr på et generelt perspektiv på identitet, som handler om utforming av mening i interaksjon og sosiale relasjoner (Frello, 2012, s. 68).

2.2.4 Den generaliserte andre

Mead er opphavsmann til begrepet 'den generaliserte andre', som peker på en forståelse av relasjonen mellom selvet og andre, noe som igjen innebærer at identitet må forstås som et sosialt fenomen (Frello, 2012, s. 68). Mead (2013) hevder at selvet kun kan eksistere i forbindelse med andres selv (s.149). Det er umulig å markere skillet mellom vårt eget selv og andres selv, ettersom vårt eget selv kun eksisterer, i sin egenart, og kun kan oppleves av oss. Den enkelte besitter et selv utelukkende i kraft av sin forbindelse til andre gruppe-medlemmers selv (Mead, 2013, s. 149). Mead forstår altså selvet som sosialt (Frello, 2012, s. 68). Selvet konstrueres via sosial interaksjon og deltagelse i fellesskap (Frello, 2012,

s. 69). 'Den generaliserte andre' er det organiserte fellesskap eller den sosiale gruppen som gir enkeltmennesket særpreg (Mead, 2012, s. 140). Holdningen til den generaliserte andre er også representativ for samfunnet (Mead, 2012, s. 140). Forståelsen av individet som sosialt konstruert innebærer at individet forstås som refleksivt og med en bevissthet om seg selv, som igjen er avhengig av hvordan andre ser oss (Frello, 2012, s. 69). Selvet er både subjekt og objekt, både 'deg' og 'meg'.

2.2.5 Kollektiv identitet

Richard Jenkins er i høy grad inspirert av både tidligere nevnte Goffman og Mead, men i motsetning til disse teoretikernes fokus på interaksjon mellom individer og mellom individ og gruppe, har han et økt fokus på relasjoner mellom kollektiver (Frello, 2012, s. 74). Jenkins (2014) definerer identitet som den måten individer og grupper skiller seg fra andre individer eller grupper (s. 19). Videre beskriver han identifisering som den systematiske meningsdannelsen og etableringen av relasjoner, kjennetegnet ved likhet og ulikhet mellom individer, mellom individer og grupper og mellom grupper.

Goffman (2011) skiller mellom personlig identitet og sosial identitet (s. 60). Jenkins (2014) hevder på sin side at all identitet er sosial (s. 98). Jenkins (2014) viser til en aktiv komponent ved identitet (s. 18). Det er ikke en «ting» som alltid er der, identitet må etableres. Dette tilfører to komponenter som omhandler: 1. aktiv klassifisering og 2. at individet assosierer seg med, eller fra noe eller noen, eksempelvis en venn eller et sportslag. Identitet blir på denne måten noe vi gjør (Jenkins, 2014, s. 18). Jenkins (2014) ønsker imidlertid å utelate begrepet 'sosial' i 'sosial identitet', da han mener at det er overflødig (s. 18). Å identifiserer seg selv eller andre handler alltid om mening, og at mening alltid involverer interaksjon. Å tilføre 'sosial' i en slik kontekst oppfattes overflødig (Jenkins, 2014, s. 18). Identitet ikke kan forstås som *noe som er* (Jenkins, 2014, s. 18). En slik tingliggjøring av identitet overser hvordan identitet og identifisering fungerer som en refleksiv prosess og hvordan identitet blir sosialt konstruert, både i interaksjon samt i institusjonaliserte former. Identitet kan kun bli forstått som en prosess hvor identitet *blir* (becoming), ikke *er* (Jenkins, 2014, s. 18). I tillegg hevder Jenkins (2014), at det ikke er snakk om én identitet, men flere identiteter, fordi vi som mennesker alltid er multi- dimensjonale (s. 18).

2.3 Tilhørighet

Baumeister og Leary (1995) beskriver behovet for å høre til som en fundamental menneskelig drivkraft (s. 497). Drivkraften beskrives som en gjennomgripende motivasjon til å søke mot andre mennesker og forme meningsfulle relasjoner. For å tilfredsstillere behovet for tilhørighet må to kriterier være tilstede i relasjonen (Baumeister & Leary, 1995, s. 497). Det første kriteriet er knyttet til regelmessighet og nærhet. Relasjonen må gjentas og oppleves personlig. Relasjonen skal helst oppleves emosjonelt positiv og være fri for konflikt. Det andre kriteriet er at relasjonen må være stabil over tid. Baumeister og Leary (1995) beskriver dette som kontinuitet i overskuelig og umiddelbar fremtid (s. 497). Kontakt med stadig nye mennesker, framfor vedvarende kontakt med samme menneske, vil ikke tilfredsstillere behovet for tilhørighet like godt. God kontakt med et menneske, men med lav frekvens, vil ikke være like tilfredsstillende som god kontakt med høy frekvens. Videre hevder Baumeister og Leary (1995) at en stor del av menneskelig atferd, følelser og tanker har sitt utspring i behovet for tilhørighet (s. 497). Mangel på tilhørighet har mange fatale konsekvenser og uheldige utfall (Baumeister & Leary, 1995, s. 497).

2.3.1 Tilhørighet i en organisasjon

En organisasjonskultur kan skape grunnlag for sosialt fellesskap og gi den enkelte ansatte en følelse av tilhørighet (Jacobsen og Thorsvik, 2016, s. 127). Å dekke grunnleggende sosiale behov via sosialt fellesskap og tilhørighet kan redusere usikkerhet og utrygghet. Fellesskap og tilhørighet legger grunnlag for trivsel. Ansattes identitet påvirkes også av organisasjonskulturen (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 127). Det vil si at ansattes identitet formes ut fra jobben som utføres og organisasjonen en jobber i. En positiv identifisering med jobben vil skape sterk lojalitet til organisasjonen, samtidig som det reduserer fravær og sikrer stabilitet i arbeidsforholdet (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 127).

2.4 Organisasjonskultur, makt og diskriminering

Makt innen organisasjonsteori defineres vanligvis som en aktør (en person eller en aktørs) evne til å overvinne motstand for å oppnå et ønsket mål eller resultat (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 167). Makt forstås som er relasjonelt begrep, hvor noen utøver makt, og andre blir utsatt for maktbruk. Det finnes mange typer makt i en organisasjon. Åpen maktbruk er lett å få øye på (Jacobsen & Thorsvik, 2017, s. 167). Dette kan handle om høylytt argumentasjon for synspunkt en ønsker gjennomslag for. Skjult maktbruk innebærer at mennesker utsettes for maktutøvelse uten å være klar over det, eller at det ikke er mulig å identifiserer hvem som utøver makten (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 171). Skjult makt utøves ofte indirekte. Indirekte makt kan også kalles 'systemisk makt'. Systemisk makt innebærer makt til å utforme struktur eller kultur etter egne interesser. En organisasjons formelle struktur består av et sett normer knyttet til hva som forventes av den enkelte ansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 171). Manglende innfrielse av forventninger kan utløse sanksjoner. En ansatt kan sies å underkaste seg maktstrukturen når forventningene i strukturen aksepteres (Jacobsen & Thorsvik 2016, s. 171). Struktur kan i dette perspektivet bli en måte å utøve stabil og systematisk makt. En slik disiplinerende makt kaller Jacobsen og Thorsvik (2016) strukturmak (s. 172). Også organisasjonskulturen består av normer for atferd (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 172). Aktørene som har makt til å forme organisasjonskulturen opererer med det Jacobsen og Thorsvik (2016) referer til som sosial og normativ makt (s.172). Disse aktørene vil kunne kontrollere og bruke symboler som tillater en spesiell posisjon i organisasjonen. Jacobsen og Thorsvik (2016) hevder at denne formen for makt baserer seg på menneskers behov for tilhørighet og behovet for å identifisere seg med andre (s.172). De uformelle normene virker sterkt disiplinerende fordi mennesker tilpasser seg for å unngå ubehagelige, uformelle sanksjoner som kan tre i kraft dersom normene brytes. Å forstå makt er viktig for å forstå trakassering og diskriminering (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 183).

Diskriminering innebærer at noen behandles mindre gunstig enn andre (Matthiesen et al., 2009, s. 80). Det impliserer en aktiv handling, hvor det foreligger en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer, grupper, nasjonaliteter, religiøs tilknytning og så videre (Store norske leksikon, 2005, gjengitt i Matthiesen et al., 2009, s. 80). Diskriminering er vanligvis negativ for de som opplever det. Forskjellsbehandling, utestengelse eller innskrenkes på grunnlag av blant annet hudfarge, avstamning, kjønnsidentitet, nasjonal eller

etnisk opprinnelse karakteriseres som diskriminering (Matthiesen et al., 2009, s. 80). Diskriminering kan også rette seg mot om en person er fullt førlig eller handikappet, eller mot synlige dimensjoner som alder og kjønn (Kandola, 2008, gjengitt fra Matthiesen, 2009, s. 84). Diskriminering er ofte knyttet opp mot en subjektiv opplevelse den som tilhører en minoritetsgruppe (Matthiesen et al., 2009, s. 84). Når minoritetsgrupper opplever en negativ hendelse som attribueres til diskriminering, er sjansen stor for at ny lignende negativ hendelse også årsaksforklares med diskriminering (James et al., 1994 gjengitt fra Matthiesen et al., 2009, s. 90). Dette beskrives som Vigliant-hypotesen og forklarer at minoritetsgrupper som eksponeres for fordommer og diskriminering, får økt årvåkenhet knyttet til diskriminering (Major et al., 2002, gjengitt i Matthiesen et al., 2009, s. 90). Situasjoner som oppfattes tvetydige og usikre vil stimulere tanker og årsaksforklaringer knyttet til diskriminering. I arbeidslivet er det av og til snakk om begrepet positiv diskriminering som knyttes til tiltak som skal utjevne eksisterende forskjeller (Matthiesen et al., 2009, s. 81). Diskriminering og trakassering kan framkomme som synlige overgrep eller som mer skjulte gester og antydninger (Jacobsen og Thorsvik, 2016, s. 183). Trakassering kan også ta form som mer systematisk undertrykking, for eksempel hvor kvinner objektiveres og oppfattes mindreverdige i forhold til menn (Jacobsen og Thorsvik, 2016, s. 183). Ofte skyldes dette strukturelle forhold hvor diskriminering og trakassering ikke kommer til overflaten, fordi det mangler klare definisjoner på hva trakassering og diskriminering i en organisasjon faktisk er. Jacobsen og Thorsvik (2016) hevder at det ligger et viktig arbeid i å avdekke hvordan organisasjonsstrukturer og –kulturer kan virke som rene undertrykningsregimer av alle typer minoriteter i organisasjoner (s.184).

3.0 Metode

Denne studien ønsker å finne svar på hva som fremmer og reduserer tilhørighet i en organisasjon for en ansatt med stigmatisert identitet. For å finne svar på problemstillingen benyttes metoden tradisjonell litteraturstudie. I dette kapittelet redegjør jeg for metoden. Videre presenteres søkeprosessen, inkludert begrensninger, valg og søkestrategi. Analysestrategi, i form av tematisk syntese, begrunnes og redegjøres. Videre diskuteres styrker og svakheter ved metoden som er brukt.

3.1 Valg av metode

For å bli ansett som forskning trengs en tydelig metode i forskningsarbeidet (Gough et al., 2017, s. 1). Dette begrunnes i at det må være mulig å vurdere og måle hvordan resultatet ble produsert.

Et litteraturstudie er en analyse, kritisk evaluering og syntetisering av eksisterende kunnskap, relevante for ditt forskningsproblem (Hart, 2018, s.3). En av fordelene med litteraturstudier er at det kan gi innsikt i hva som er forsket på fra før, hvordan forskning har foregått og økt forståelse rundt hva det bør forskes videre på (Gough et al., 2017, s. 3).

Problemstillingen «Hvilke faktorer påvirker opplevelsen av tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet på en arbeidsplass?», krever mye informasjon og kunnskap knyttet til flere elementer. Det ville vært krevende både metodisk og tidsmessig å hente inn data rundt dette via for eksempel metoden intervju. Det ville gitt mindre muligheter til å generalisere funn basert på betydelig mindre mengde data, spesielt siden jeg ønsker å se på forholdet mellom flere elementer.

Et litteraturstudie kan utføres på mange måter men inneholder ofte noen generelle steg (Cooper & Hedges, 1993, gjengitt fra Hart, 2018, s. 109). Stegene er som følger; 1. formulere en fokusert problemstilling, 2. utvikle en søkestrategi inkludert inklusjons- og eksklusjonskriterier, 3. utvikle en metode for å summerer og syntetiserer funn, 4. lokalisere relevante studier og vurderer kvaliteten, 5. abstrahere og syntetisere relevant informasjon, konsepter og argumentasjon, 6. finne tema, spørsmål, metoder og metodologiske antagelser

i litteraturen, 7. trekke konklusjoner om metodologiske antagelser, praksis, politikk og videre forskning, støttet i evidens. Denne litteraturstudien tar utgangspunkt i stegene beskrevet i Hart (2018, s.109).

Det finnes flere typer litteraturstudier (Hart, 2018, s. 105). Hvilken type litteraturstudie du velger, vil avhenge av årsaken til studiet (Hart, 2018, s. 105). Hart (2018) skiller mellom to generelle typer litteraturstudier: den tradisjonelle (scholastic) og den systematiske (interventionist) (s. 92). Systematiske studier er utviklet for å gi best mulig bevis for intervensjon og sørger for empirisk veiledning for medisinsk behandling og politisk endring. Den tradisjonelle inkluderer fokus på økt kunnskap rundt et spesifikt område.

Problemstillingen i denne oppgaven søker økt kunnskap rundt stigmatisert identitet og tilhørighet i en organisasjonskontekst. Problemstillingen har flere elementer og det antas at det er behov for kunnskap fra flere fagtradisjoner. En tradisjonell litteraturstudie muliggjør å lese bredt over flere disipliner for å forstå komplekse antagelser og argumenter (Hart, 2018, s. 99). Med dette som bakgrunn har valget falt på å utføre en tradisjonell litteraturstudie for å gjennomføre denne masteroppgaven.

3.2 Søkestrategi

Det krever tid og kunnskap å utvikle en god søkestrategi (Gough et al., 2017 s. 104). Jeg benyttet meg av bibliotekets søkekurs for å komme i gang med litteratursøk samt har hatt flere møter med erfaren bibliotekar for å få hjelp til å utvikle en relevant søkestrategi. En søkestrategi bør inneholde begrep og konsepter det skal søkes etter, aktuelle databaser det bør søkes i og begrensninger knyttet til søket (Hammerstrøm et al., 2010; Lefebvre et al., 2010, referert fra Gough et al., 2017, s. 105). En strukturert søkestrategi ble avledet ut fra problemstillingen og den begrepsmessige rammen. Søkestrategien bør være på linje med generelle prinsipper for studien; at den er transparent og repliserbar og ansvarlig (accountable) (Hammerstrøm et al., 2010; Lefebvre et al., 2010 gjengitt fra Gough et al., 2017, s. 105). Det vil si at alle steg i metoden er synlige for den som leser, at dersom den ble gjennomført av andre ville det samme resultatet oppstå, samt at den som utfører søket utfører dette på en ansvarlig måte.

3.2.1 Avgrensinger

Selv om tilhørighet og inkludering kan framstå som begreper som kan favne mye av det samme, søkte jeg ikke isolert på inkludering i arbeidslivet. Inkludering er ikke det samme som tilhørighet, men kan mulig være et tiltak for å oppnå tilhørighet. Flere av artiklene som ble funnet i søkeprosessen innehar inkluderingspraksiser som tema. Studier som kun tar for seg sosial kontakt og samvær i en organisasjon er ekskludert, da dette ikke nødvendigvis gir en følelse av tilhørighet. Dette er en master i ledelse og jeg ønsket å søke etter funn knyttet til en organisasjonskontekst. Studier utført i en annen kontekst ble ekskludert. Hovedfokus i studien er mennesker i arbeidsfør alder. Studier med barn eller ungdom ble ekskludert. Studien er rettet mot ansattes personlige identitet. På bakgrunn av dette er stigmatisert organisasjonsidentitet, altså organisasjonenes identitet, ekskludert. For å selektere relevant litteratur er det viktig å utvikle adekvate inklusjons- og eksklusjonskriterier (Hart, 2018, s. 33). Jeg ønsket å falle ned på noen inklusjonskriterier for å gjøre både søke- og filtreringsprosessen enklere. En total oversikt over inklusjons- og eksklusjonskriterier framstilles i tabell 1. Med tanke på studietyper ønsket jeg å bruke primærstudier. Oversiktsartikler ble derfor ekskludert i seleksjon av artikler.

Tabell 1. Inklusjons og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Ansatte med stigmatisert identitet	Organisasjonsidentitet
Tilhørighet	Studier med barn/ungdom
Kontekst: organisasjon	Kontekst: annen enn organisasjon
Fagfellevurderte tidsskrift	Andre studier enn primærstudier
Forskning fra 2010-2021	
Primærstudier	

3.2.2 Valg av databaser

Valg av databaser og søkeord ble gjort på bakgrunn av problemstillingen, knyttet til stigmatisert identitet og tilhørighet i organisasjonskontekst. Organisasjonsstudier er en disiplin som kan strekke seg over flere fagområder, men rene helse- og medisinske databaser ble utelatt. Derimot er helserelaterte databaser som også retter seg mot organisasjoner inkludert, eksempelvis PsycINFO. Søkene startet i Google Scholar. Jeg opplevde at denne søkebasen gav for mange treff. Et søk på stigma*, identity*, belong* og organisation* mellom i tidsperioden 2010-2021 gav 17 000 treff. Jeg bestemte meg for å benytte søkeverktøy tilgjengelige fra VID sitt bibliotek. Først søkte jeg i Oria, som er en felles portal til det samlede materialet som finnes ved de fleste norske fag- og forskningsbibliotek. For å sikre at jeg fanget opp alt relevant materiale søkte jeg etter dette videre i enkeltvise databaser. Søkene ble utført i et lengre tidsrom, med oppstart fra 22. september 2021. Databaser brukt i søket inkluderer *Google Scholar, ORIA, Academic Search Elite, EBSCO og PsycINFO*. Samtlige artikler ble funnet i via søk i Oria. Samme artikler dukket også opp via søk i de andre databasene, men ingen nye funn ble gjort i disse databasene.

3.2.3 Valg av søkeord

Begrepene tilhørighet og identitet er store og rommer mye. Et enkelt søk på «identity» i Oria gir 887 237 treff i Oria (søk 25.03.21). Et enkelt søk på engelsk «stigmatized identity» gir 540 treff i Oria. Det er flere emner knyttet til problemstillingen; stigmatisert identitet, tilhørighet, arbeidsplass/organisasjon. Dette er store tema som alle gav store mengder data når de ble søkt på alene.

Tabell 2. Søkeord

Søkeord	Stigmatisert identitet	Tilhørighet	Organisasjon
Alternative søkeord	«Stigmatized identity»»*	Belong*	Organisation*
	Stigma*	Conectedness*	Organization*
	«Minority group»»*	Relatedness*	Work*
			Workplace*

3. 3 Søkeprosessen

Jeg startet søket i Oria, først med norske ord. Jeg søkte relativt bredt med ordene *identitet* og *tilhørighet*, selektert på fagfelleverderte tidsskrifter mellom 2010-2021. Dette gav 25 treff. Ingen var relevante for studien, da ingen var i en organisasjons- eller jobbkontekst. Et søk på *minoritet** og *tilhørighet** i fagfelleverdert tidsskrift mellom 2010-2021 gav tre treff, hvorav ingen var aktuelle. Et søk på «*stigmatisert identitet*» på norsk gav ingen treff i Oria. Jeg valgte etter dette å søke med engelske søkeord.

Etter anbefaling fra bibliotekar opprettet jeg et søkeskjema for å sikre systematikk i søkene. Fullstendig oversikt over søkeord finnes i tabell 2.

Ordene ble innbyrdes kombinert i mange varianter. Både som åpne søk, søk med ordene som emne, i tittel og ulik kombinasjon med det nevnte. Stjernen symboliserer at det ble brukt trunkeringer for å sikre at prosessen fanget opp alle varianter av et ord. Eksempelvis vil et søk på emnet *belong** også fange opp emnet *belonging* og *belongingness*. Videre benyttet jeg boolske operatører som 'AND' og 'OR' for å både og begrense og utvide søk i datatbasene. Ved søk av «*stigmatized identity*»* AND *belong** AND *organization** vil funnene sikre at litteraturen som dukker opp inneholder alle elementene jeg er ute etter.

Det gis eksempler på søk under avsnitt om søkeprosessen.

Jeg valgte å søke på de ulike i kontekst av en arbeidsplass. Jeg trunkerte ord for å sikre at jeg traff alle varianter av et ord. Eksempel *organization** AND «*stigmatized identity*»*. For å spisse søkene ytterligere kombinerte jeg ord: *organization** kryssset med «*stigmatized identity*»* AND *belonging**. Jeg ønsket å se på relativt ny forskning i datamaterialet og begrenset utvalget til forskning fra 2010. Videre ønsket jeg å sikre kvalitet ved å søke fagfelleverderte artikler til datamaterialet.

Søkeprosessen var omfattende og tidkrevende. For å holde oversikt over hvilke søkeord som ble benyttet for å finne de inkluderte artiklene, laget jeg en tabell (tabell 3).

Tabell 3. Oversikt over søkeord knyttet til funn av de aktuelle artiklene.

Oria	Oria	Oria	Oria	Oria	Oria
«minority group»*AND identity* AND belong* AND organisation*	«stigmatized identity»* AND belong* AND organisation*	«stigmatized identity»* AND belong* AND workplace*	«stigma* AND identity»* AND belong* AND organization*	«stigma* AND identity»* AND belong* AND work*	«bias* AND identity»* AND belong* AND work*
49 treff 1 funn	4 treff: 2 funn:	13 treff 3 funn (to duplikat)	44 treff 5 funn (tre duplikat)	149 treff 5 funn (fire duplikat)	61 treff 3 funn (to duplikat)
1	2	1	2	1	1

Det påpekes at tabellen kun redegjør for hvor de aktuelle artiklene ble funnet, og hvilke søkeord som ble benyttet. Det ble i tillegg gjort svært mange søk i ulike søkemotorer og med ulike ord-kombinasjoner. Som det framkommer ble alle artiklene først lokalisert i Oria. De framkom også i flere av de andre databasene ved senere søk, men blir da registrert som duplikater.

3. 4 Metode og kildekritikk

I denne delen vil metodens styrker og svakheter presenteres.

Det vises til valg av søkeord, inklusjons- og eksklusjonskriterier, seleksjonsprosessen og kritisk evaluering av studiens valgte artikler. Studiens hensikt er å øke kunnskap rundt hva som reduserer og fremmer tilhørighet hos ansatte i en organisasjon. I en litteraturstudie belyses og løftes allerede tilgjengelig kunnskap. Dette anses som en styrke.

Ved å presenterer alle ledd og valg som er tatt underveis, er studien forsøkt gjort så transparent som mulig. Erfaren bibliotekar har veiledet i grundige søk og veiledet i søkestrategi. Dette anses som styrker for studien.

Et av de største kritiske punktene er relatert til ordvalg og forståelse av språk. Både stigmatisert identitet og tilhørighet er ord med mye innhold og mange alternative beskrivelsesmåter. De er sannsynlig at de kan tolkes og forstås på flere måter. Samtidig er

det ord de fleste har et forhold til og som brukt i dagligtale. Det vil derfor sikre en viss felles forståelse for mange.

Det er sannsynlig at jeg ikke har fanget opp alle studier som kunne vært aktuelle for å besvare problemstillingen. Dette på grunnlag av at jeg har søkt på stigmatisert identitet som en fellesbetegnelse, ikke på enkelte stigmatiserte identiteter. Antagelser om at det ville produsere en for stor mengde materiale å gjennomgå, gjorde at jeg tidlig tok et valg om å søke på stigmatisert identitet som en fellesbetegnelse. Det er en mulighet for at jeg ved å ikke søke på enkelte stigmatiserte identiteter og tilhørighet, har gått glipp av artikler. Funn i studien viser likevel at jeg har klart å fange opp artikler som både omtaler flere, ulike og enkelte stigmatiserte identiteter. Ved å både bruke 'stigmatised identity', stigma* og minority group* har jeg likevel favnet flere synonymer og relaterte begreper.

Kritisk vurdering av artikler er viktig for å sikre at artiklene er egnet for å møte studiens problemstilling (Gough, 2017, s. 259). Det er foretatt en grundig gjennomgang av alle artiklene, som tabell 4 og 5 gir en oversikt over. Her er studienes formål og resultater nøye gjennomgått for å sikre at studiene kan egne seg til å belyse problemstillingen.

Når det gjelder den enkelte artikkel er det flere måter å sikre at studiene er av høy kvalitet. Jeg har kun benyttet fagfelleverderte artikler, som sikrer at det er utført en akademisk vurdering av de aktuelle artiklene (Gough et al., 2017, s. 89).

Jeg har prøvd å minimere fallgruver ved å involvere veileder og fagpersoner fra bibliotek for veiledning i strategi og utvelgelse.

3. 5 Analyseprosessen

I enhver litteraturstudie er data for analysen informasjon; tolkninger, forståelse og argumentasjon (Hart, 2018, s. 197). En analyse relevant for litteraturstudier vil systematisk ekstrahere nøkkeliteier, teorier, konsepter og metodologiske antagelser fra litteraturen. Syntesen er en analytisk aktivitet som generer ny kunnskap og forståelse knyttet opp mot problemstillingen (Gough et al., 2017, s. 182). Syntese er en måte å lage forbindelser mellom deler identifisert i en analyse (Hart, 2018, s. 197). Det handler ikke om å sette bestanddelene sammen til sin originale opphav, men i stedet se etter en ny helhet (Hart, 2018, s. 197). Den nye helheten bør vise nye forbindelser og mønster som tidligere ikke er produsert.

Det er mange måter å utføre en tradisjonell litteraturstudie på og forskningsspørsmålet kan vise vei for valg av analyse (Hart, 2018, s. 96).

Det foreligger et økende antall syntesemetoder, og de kan skille seg fra hverandre på flere måter (Gough et al., 2017, s. 182). For å finne den syntesemetoden som passer studien best er det flere holdepunkter å navigere etter. Problemstillingen kan være et utgangspunkt (Gough et al., 2017, s. 183). Spørsmålet kan skaleres seg fra lukket til åpen. I denne oppgaven er det valgt et relativt åpent forskningsspørsmål. Tematisk syntese kan ofte ta utgangspunkt i åpne spørsmål (Gough, 2017, s.190). Ledelse og organisasjonsteori sprer seg over flere fagtradisjoner. Artikkene i denne oppgaven er utført i flere ulike fagtradisjoner, inkludert psykologi, sosiologi og sosialantropologi. Tematisk syntese er særlig egnet for å analysere multidisiplinære datasett (Gough, 2017, s. 190). Tematisk syntese er ikke en teori, men mer en teknikk som kan brukes i mange typer litteraturstudier for en systematisk syntese (Gough, 2017, s. 190). Dette er en måte å systematiserer analysen uavhengig av om litteraturstudiet er tradisjonell eller systematisk (Gough, 2017, s. 190). En tematisk syntese ønsker å gå et steg videre fra en oppsummering av funn, mot en tolkning av nye fenomener som kan komme fram fra studien (Hart, 2018, s. 98). Med bakgrunn i dette falt valget på en tematisk syntese for å analysere funn i studien.

Første steg i en tematisk syntese er identifisering på tvers av inkluderte studier (Gough et al., 2017, s. 191). Denne aktiviteten handler stort sett om å 'oversette' funn i studien til et felles språk slik at det er mulig å sammenligne og kontrasterer (Gough et al., 2017, s. 191). Det er et mål å være relativt nær den opprinnelige teksten i primærstudiet. Arbeidet med å identifiserer temaer på tvers av artiklene startet med grundig lesing av studiene gjentatte ganger.

Tematiske koder er kjernen i en tematisk syntese (Gough et al., 2017, s. 190). Dette kan være pre-spesifiserte koder, samt kan ekstraheres fra data. Begrepene 'tema' og 'kode' sammenfaller ofte, men det kan være lurt å tenke på 'kode' som en kort frase som oppsummerer innholdet, uten analyse eller abstraksjon (Gough et al., 2017, s. 191). Kodene blir en form for datareduksjon og muliggjør en effektiv summering av store mengder informasjon. I første del av analyseprosessen er det brukt pre-bestemte koder for å sortere faktabasert innhold i artiklene. Årstall, antall informanter, metode, populasjon, hvilken stigmatisert identitet, studietype, sted, arbeidsplass, funn samt flere koder fra den enkelte

artikkel ble plottet inn i et egenprodusert tabell for å gi oversikt og økt kunnskap rundt hver enkelt studie, samt mulighet til å se fellestrekk. Oversikt over artiklene med inkluderte koder er oppsummert i tabell 4 og 5.

Videre så jeg mer helhetlig på artiklene og ønsket å finne tema og tendenser på tvers av artiklene. Et 'tema' er et konsept som er identifisert i flere enn én studie (Gough et al., 2017, s. 190). Tema kan i første omgang være mer deskriptive enn analytiske (Gough et al., 2017). Det handler om å «oversette» funnen til et felles språk på tvers av studiene. Det er et mål i en tematisk syntese at deskriptive tema skal være relativt «nær» teksten i primærstudiene (Gough et al., 2017, s. 193). Det utvikles deskriptive tema for å lage en forståelsesramme for diskusjonen. Jeg satte tema og setninger fra alle de ulike artiklene inn i et word-dokument og så etter sammenfallende trekk. Dette var en møysommelig og krevende fase. Tema ble opprettet, slettet og opprettet igjen. Flere av temaene var like og gled litt over i hverandre. Dette gjaldt blant annet artiklene som omhandlet å skjule stigmatisert identitet. Ikke all informasjon i artiklene som ble oppfattet relevant for problemstillingen. Under koding av tema ble derfor kun tema ansett relevant for oppgaven tatt med i oppsummeringen.

Den siste delen av syntesen generer analytiske tema (Gough et al., 2017, a. 193). Analytiske tema skal ta syntesen et steg videre fra innholdet i de primære studiene (Gough et al., 2017, s. 193). Jeg opplevde at deskriptive tema gled over i analytiske tema. Formålet er, basert på foregående koding og beskrivelse av tema, å avdekke overordnede mønstre i datamaterialet. Mønstrene skal brukes i diskusjonsdelen til å besvare problemstillingen. Etter hvert ble tre tema synlige knyttet til faktorer som reduserer tilhørighet på en arbeidsplass for ansatte som innehar en stigmatisert identitet: *forsøk på å passere som ikke-stigmatisert, subtil diskriminering og praksiser som former ansattes identitet*. To tema knyttet til faktorer som fremmer tilhørighet hos ansatte ble synlige: *å kunne være seg selv og trygge relasjoner*. Tabell 6 presenteres i resultatkapittelet og illustrerer hvordan hovedtemaene ble til. I kolonnene er konsepter og beskrivende sitater samlet under hver sitt hovedtema.

Av og til vil deskriptive tema kunne svare på problemstillingen (Gough et al., 2017, s. 193). I denne oppgaven kan de deskriptive temaene svare på problemstillingen.

4.0 Analyseresultater

Datamaterialet består av totalt åtte artikler publisert i tidsrommet 2010-2021, fordelt over 4 kvalitative og 4 kvantitative artikler. I dette kapittelet presenteres resultater fra den tematiske syntesen. Først presenteres en oppsummering av koder. En total oversiktstabell over artiklene finnes også i tabell 4 og 5. Videre vises det til en tabell med hovedresultater fra analysen for bruk i diskusjonsdelen. Her fremkommer hvilke beskrivende tema som ligger til grunn for bruk i diskusjonen. Så presenteres en tabell som viser hvilke artikler som har gitt grunnlag for hvilket tema.

Tabell 4. Oversiktstabell over kvalitative artikler

Tittel	Emotional politics in cleaning work: The case of Israel	Organizational inclusion and identity regulation: How inclusive organizations form 'Good', 'Glorious' and 'Grateful' refugees	Whiteness in Scotland: shame, belonging and diversity management in a Glasgow workplace	Interpersonal Antecedents to Selective Disclosure of Lesbian and Gay Identities at Work
Forfatter publ.år Kilde/publikasjon	Benjamin et al. (2010) Human Relation	Ortileb et al. (2020) Organization	Rusell (2014) Ethnic and Racial Studies	Rengers et al. (2021)
Land hvor studien er utført	Israel	Østerrike	Skottland	Nederland
Database	Oria	Oria	Oria	Oria
Paradigme Teoretisk ramme	Sosial konstruktivistisk	Sosial konstruktivistisk	Fenomenologisk Sosial konstruktivistisk	Positivistisk
Studietype	Kvalitativ	Kvalitativ	Kvalitativ	Kvalitativ
Datainnsamlingsmetode, Analyse	Intervju, semi-strukturert	Multipel –case-study, 52 intervjuer, semi-strukturerte intervjuer	Intervju: meaning making conversations* Eksplorativ analyse NVivi Notater fra observasjon	Semistruert dybdeintervju
Diskusjonsnivå for identitet og tilhørighet	I: Mikro, meso, makro T: Meso, makro	I: Mikro, meso T: Mikro	I: Mikro, meso T: Mikro, meso	Mikro
Tema i stikkordsform	Diskriminering, arbeidsforhold, eksklusjon, felleskap	Inkluderende praksiser, flyktninger i arbeid	Inkluderende praksiser, mangfold, sosio-økonomisk status	Identitets-trusler, praksiser som skal hindre fordommer
Populasjon	50 kvinner (Mizrahi*) 20 kvinner(FSU*) 24 kvinner (IP*)	12 ansatte (flyktninger) og deres kolleger, HR-ansatte, CEO*, eksterne rådgivere for flyktninger	Invitert via flygeblad, antall informanter framkommer ikke	9 deltagere, 7 menn homofile 2 kvinner lesbiske
Arbeidsplass	Sykehus, vaskebyrå	Ulike forretninger	Fabrikk, offentlig virksomhet	Stor logistikk bedrift
Stigmatisert identitet	Renholdsarbeidere	Flytninger	Lav sosioøkonomiske status	LGB*, seksuell identitet

Tilhørighet	Følelse av tilhørighet på individnivå, organisasjons-tilhørighet, samfunns-tilhørighet	Opplevelse av at identiteten ikke er bra nok fører til mangel på tilhørighet	Organisasjons-tilhørighet, samfunns-tilhørighet	Behov for tilhørighet på individnivå
Formål	Forstå hvordan kvinner i rengjøringsbransjen skaper fellesskap, hvilken respons de har på opplevelsen av å bli ekskludert i kontekst av familie, jobb og samfunn	Undersøke forhold mellom inkluderende praksiser og identitetsregulering	Få innblikk i kontraeffekten i raselikhets-mål (race equality measures), hvor positive aksjon: «positiv diskriminering» her positiv diskriminering av hvite	Finne ut hvordan mellommenneskelige relasjoner med kolleger fører til åpenhet av stigmatisert identitet.
Funn	Renholdspersonell er utsatt for ulike former for eksklusjon og stigmatisering. Funn viser hvordan kvinner forhandler sin verdi som et svar på annengjøring og eksklusjon.	Inkluderende organisasjoner former ansatte flykningers identitet via inkludering-prosesser med mange aktive aktører	Mangfoldpraksiser representerer en ny form for overvåking	Åpenhet rundt seksuell identitet skjer via to prosesser; antatt aksept samt kost-nytte-beregning knyttet til tilhørighet og det å kunne være seg selv
Forholdet mellom identitet og tilhørighet	Stigmatisert identitet definerer og bestemmer tilhørighet. Ansatte forhandler tilhørighet via identitets-strategier.	Inkluderende praksiser former ansatte flykningers identitet via inkludering-prosesser med mange aktører	Forsøk på å gjenopprette og rekonstruere hvit identitet for å høre til. Identitetsregulering skaper mangel på tilhørighet	Opplevd grad av føle at en hører til og er unik styrer om og når man velger å avdekke stigmatisert identitet til kolleger. Negativ påvirkning begge veier. Om man ikke opplever tilhørighet er det større sjans for å dekke til stigmatisert identitet
Fremmer Reduserer Tilhørighet	Fremmer: Fellesskap, positiv sosial interaksjon, inkludering, aksept, identity-management strategies	Reduserer: Makt-ubalanse, identitetsregulering, kontroll, identity work Fremmer: Identity work	Reduserer: forskjellsbehandling, kontroll, management surveillance,	Reduserer: frykt for å ikke bli akseptert og anerkjent, distanse, å ikke være seg selv Fremmer: autentisk, tillit, dype relasjoner, aksept, nærhet

Tabell 5. Oversikt over de kvantitative artiklene

Tittel	Addressing Unintended Consequences of Gender Diversity Interventions on Women's Sense of Belonging in STEM.	Identity Threats in Everyday Life: Distinguishing Belonging From Inclusion	People like me don't belong here. Identity concealment is associated with negative workplace experience.	Hidden costs of hiding stigma: Ironic interpersonal consequences of concealing a stigmatized identity in social interactions
Forfatter publ.år Kilde/publikasjon	Pietri et al. (2018) Sex Roles	Slepian & Jacoby- Senghor (2021) Social Psychological and Personality Science	Newheiser et al. (2017) Journal of Social Issues	Newheiser & Barreto (2014)
Land hvor studien er utført	USA	USA	Studie 1.Nederland Studie 2. Flere, flest fra USA	Nederland
Database	Oria	Oria	Oria	Oria
Teoretisk ståsted, paradigme	Positivistisk	Positivistisk	Positivistisk Psykologisk empirisk	Positivistisk
Tema i stikkordsform	Kjønnsdiskriminering Inkluderende praksiser		Stigmatisert identitet: Skjult stigmatisert identitet:	Kostnader ved å skjule stigmatisert identitet
Nivå	Mikro	Mikro	Mikro Meso: gruppe tilhørighet	Mikro
Studietype	Kvantitativ	Kvantitativ	Kvantitativ	Kvantitativ Kvalitativ (observasjon)
Datainnsamlingsmetode, analyse	Amazon's Mechanical Turk website Online survey 3. ulike typer VIDS* samt kontrollstudie, modern Sexism Scale Identitetstrussel-mål	Spørreskjema, egenprodusert Identity Threats Questionnaire	Online spørreundersøkelse, driftet fra COC*	Spørreundersøkelse, observasjon
Stigmatisert identitet	Kvinner i mannsdominerte yrker	Oppgir ikke enkelte eller navngitte, stigmatiserte identiteter, men går ut fra opplevd trussel mot stigmatisert identitet	Identiteter: LGBT*, mental helse, skjulbare utfordringer med fysisk helse, fattigdom	LGBT, historikk med mental helse, fysiske funksjonsutfordringer (synlige og skjulbare), fattigdom
Populasjon og utvalg	US-residents, 585 deltagere; 210 kvinner, 274, menn	1500 deltagere, men OBS: 79 menn, 120 kvinner knyttet til undersøkelsen på jobb. Identiteter: mange ulike stigmatiserte identiteter*	Studie 1: 95: 46 kvinner, 49 menn LGB* Studie 2: 303, kvinner: 143, menn: 156, annet kjønn: 2, ikke oppgitt: 2	Studie 1a: Studie 1b: 49 deltagere, 22 menn, 25 kvinner, gjennomsnittsalder: 30,26, 18-60 år, 76% hvite/caucasian Studie 1b: 105 deltagere
Arbeidsplass	Studie 1: ikke en spesifikk/ikke opplyst Studie 2: Studie 3: forskere? STEM*, ikke opplyst hvor	Ulike org. typer: kunst, finans, service, utdanning osv.	Ulike org. typer: helsevesen, utdanningssystem, nonprofit, regjering, osv.	Ulike org.typer, inkludert tenkt arbeidsplass
Formål	Undersøke hvordan tiltak for å utjevne kjønnsforskjeller trigger opplevelse av identitets-trussel og redusert tilhørighet.	Undersøke eventuelle sammenhenger mellom tilhørighet, eksklusjon, opplevd autentisitet og affektive følelser, knyttet til stigmatisert identitet	Undersøke om det å dekke over stigmatisert identitet gjør det den er tenkt; beskytte individet fra å miste tilhørighet	Undersøke de mellommenneskelige konsekvensene av å holde en stigmatisert identitet skjult for kolleger
Funn	Informasjon om kjønnsdiskriminering øker forståelsen for kvinner situasjon i mannsdominerte yrker. Samtidig påvirker det kvinners opplevelser av å høre til negativt. Representative rollemodeller i miljøet opplevelse positivt.	Mangel på følt tilhørighet predikerer følelse av å ikke være autentisk. Følelse av eksklusjon predikerer følelse av tristhet og sinne.	Å skjule stigmatisert identitet på jobb fører til redusert tilhørighet, lavere grad av jobbtilfredshet og mindre involvering i jobben	Det er uheldig å skjule stigmatisert identitet. Ansatte opplever redusert tilhørighet og opplever at de ikke kan være seg selv. Påvirker også relasjonene med de rundt deg dersom du skjuler hvem du er
Forholdet mellom stigmatisert identitet og tilhørighet	Subtile signaler om at kvinner ikke hører til i mannsdominerte miljø, har like stor effekt på opplevelsen av tilhørighet som direkte diskriminering	Opplevd trussel av egen identitet fører til manglende følelse av tilhørighet på arbeidsplassen	Ansatte som skjuler sin stigmatiserte identiteten opplever redusert tilhørighet i det identiteten skjules	Ansatte som skjuler stigmatisert identitet opplever redusert tilhørighet på arbeidsplassen
Fremmer/ reduserer tilhørighet	Reduserer: subtil stigmatisering Fremmer: sosial- identity-safe cues	Reduserer: å ikke være seg selv, selv-monitorering, selv-bevissthet, selv-presentasjon-ikke autentiske	Reduserer: å skjule stigmatisert identitet	Reduserer: å skjule stigmatisert identitet, ikke-autentiske relasjoner

*I: Identitet

*T: tilhørighet

*LGB: lesbisk, gay, bisexual (lesbisk, homofil, biseksuell)

*LGBT: lesbisk, gay, bisexual, transperson (lesbisk, homofil, biseksuell, transperson)

*COC Nederland: den største organisasjonen for LGBTs rettigheter i Nederland

*VIDS: validated diversity interventions (min oversettelse: informasjonsvideoer som opplyser om kjønnsdiskriminering i STEM (se under)

*Snowball sampling was also utilized as professional contacts and the first study participants identified other potential participants: snøballmetode

*Zoomerang- høykvalitets online spørreundersøkelses-panel

*STEM: science, technology, engineering, mathematics (real-fag, snl – Store norske leksikon).

* Colaizzis formulated meaning and exhaustive description approach

* analysing the meaning making conversations (min oversettelse): analyse av meningsinnholdet i samtalene

4.1 Oppsummering av koder

Arbeidsplasser: Artiklene presenterer ulike tilnærminger til identitet og tilhørighet i en arbeidsplasskontekst. Det vises til mange ulike arbeidsplasser i studiene. De kvalitative artiklene utfører studier knyttet til en eller et mindre antall arbeidsplasser. En studie ble utført med informanter som jobbet i en fabrikk som ikke er nærmere spesifisert. En studie ble utført med informanter som jobbet i et forsikringsfond. Den tredje av de kvalitative studiene hadde informanter knyttet til tre ulike vaskebyrå. En av de kvalitative studiene har flere organisasjoner inkludert; flere små og store supermarked, eiendomsbyrå, firma som utfører teknisk service, elektrikerfirma og leilighetshotell. Den sjette og siste kvalitative studien er informanter på hjemmekontor og informantene kom fra ulike organisasjonssektorer hvor fire var fra privat enterprise, tre fra offentlig sektor og to fra høyere utdanningsorganisasjon og en fra non-profit- arena. De kvantitative studiene hadde et mye større antall respondenter og antallet arbeidsplasser og variasjoner innen arbeidsplassene øker. Det kan nevnes at utvalgene i de kvantitative studiene hadde representanter fra både private, offentlige og ideelle organisasjoner.

Geografi og informantenes landbakgrunn: Studiene er utført i tre verdensdeler; Asia, Amerika og Europa 6 av studiene er fra Europa. Av disse er tre studier utført i Nederland, en i Skottland, en i Storbritannia, en i Sveits og en i Østerrike. I en av studiene fra Nederland henter del 2 av studien informasjon via spørreskjema på nett som er rettet mot USA. I studien fra Østerrike er informantene flyktninger fra Afghanistan, Syria og Iran. Studien fra Asia er utført i Israel. Informantene i denne studien kommer fra tre ulike etno-nasjonale

kontekster. Første kontekst ligger sør i Israel: Mizrahi-kvinner, født i familier som emigrerte til Israel i 1950-60 årene fra Marokko og India. Neste kontekst er jødiske immigranter fra tidligere Sovjetunionen. Siste kontekst er nord i Israel og inkluderer to Israelsk-arabiske byer. Informantene fra nord har derfor israelsk-palestinsk bakgrunn.

Antall deltagere: De kvalitative studiene har et spenn fra 10 til 94 deltagere. En kvalitativ studie (Russell, 2014) oppgir ikke antall deltagere. De kvantitative studiene har flere deltagere per studie med et spenn fra 84 til 996 deltagere.

Alder: Aldersspennet på deltagerne der det er opplyst, varierte, men sett under ett ligger det i et spenn fra rundt 20 år til 90. Kun en kvantitativ studie operer med et spenn på 20-90 år, noe som er interessant da respondentene som studere er i en jobb-kontekst.

Utdannings- og arbeidsnivå: Ikke oppgitt i alle studier, men oppgitt i seks studier og spres seg fra ansatt i opplærings-stillinger, mellomledernivå, seniorrådgivernivå, bedriftsledere, grunnskoleutdanning, videregående, førsteamanuensis, professor.

Hvor lenge i jobb: ikke oppgitt i alle studier, men i en variasjon fra 6 måneder til 10 år der det er oppgitt.

Lønn: Oppgitt i kun to studier; spenn fra 30 000 euro til mer enn 50 000 euro per år i de to studiene det er oppgitt.

Fagområde: Studiene er skrevet med utgangspunkt i flere ulike fagområder, inkludert sosiologi, psykologi, organisasjonsteori, antropologi og mangfolds-studier. Dette innebærer at studiene favner et bredere spekter av ulike vitenskapstradisjoner og kan gi resultater som kan tolkes i en relativt vid forstand.

Metode og innsamlingsmetode: Metodisk fordeler artiklene seg med 4 kvantitative (inkludert en studie som også benytter observasjon) og 4 kvalitative studier. Av de kvantitative studiene benytter alle spørreskjema. Flere artikler benyttet skjema de selv hadde utviklet spesifikt for studien, men benyttet validerte og anerkjente komponenter i studien. Spørreskjema: Ved bruk av spørreskjema kan man standardisere med faste spørsmål og svaralternativer (Johannesen et al. S. 261, 2016). Dette øker mulighet for å generaliserer resultatet fra utvalg til populasjon. Flere av artiklene som har studert identitet på individnivå har anvendt spørreskjema. Fire studier brukte semi-strukturerte intervju.

Det markerer seg et tydelig skille hvor studiene med kvantitativ metode benytter spørreskjema og har fokus på identitet sett fra individet selv. Her er identitet en gitt og fast størrelse. Dersom denne størrelsen påvirkes påvirker det tilhørighet, som også er en gitt størrelse. Studiene med kvalitative metoder har annen innfallsvinkel hvor identitet blir sett på noe som er konstruert ut fra omgivelser.

Nivå: Nivå knyttet til identitet og tilhørighet er sammensatt og mangfoldig. Jeg ønsket å se på analysenivå i studiene. Jeg delte først inn i mikro-, meso- og makronivå. Mikronivåer inkluderer individer og ansatte (Persson, 2021, s. 37). Mesonivå er et mellomnivå som brukes på organisasjoner eller grupper. Makronivå representerer samfunnsnivå. Kun en artikkel (Benjamin et al., 2010) diskuterer makronivå direkte. Noen artikler beskriver selv hvilket nivå de beskriver fra. Noen har ikke beskrevet nivå. Nivå kan også knyttes til hvem som beskriver identitet og tilhørighet. Flere artikler har beskrivelser at identitet og tilhørighet, hvor nivå på de respektive flyter inn i hverandre hva angår nivå. Jeg har videre i analysen på grunn av dette ikke valgt å fokusere særskilt på nivå, da dette ikke fremstod hverken hensiktsmessig eller nødvendig for å besvare forskningsspørsmålet.

Stigmatisert identitet: Tre kvantitative studier tar alle for seg et bredt sett med stigmatiserte identiteter: kvinner i mannsdominerte yrker, ulike etniske grupper, seksuelle identiteter, religion, lavt utdanningsnivå, ansatte i arbeiderklasse, overvekt, funksjonshemming, utfordringer med mental og/eller fysisk helse, tidligere straffedømt, lav sosioøkonomisk status med flere. Resterende artikler har fokus på en og en type stigmatiserte identitetene: LGB-identitet, lav sosioøkonomisk status, flyktninger, samt kvinner i renholdsbransjen.

Oppsummert alle stigmatiserte identiteter i studiene: kvinner i sosialt degraderte yrker (renholds-bransjen), kvinner i mannsdominerte yrker (som STEM), ulike etniske grupper, seksuelle identiteter, ulike religioner, lavt utdanningsnivå, overvekt, synlige funksjonsutfordringer, skjulbare funksjonsutfordringer, utfordringer med mental og/eller fysisk helse, tidligere straffedømt, lav sosioøkonomisk status, flyktninger, og flere som ikke er spesifisert i studiene. Noen studier beskriver situasjoner hvor individet kan ha flere stigmatiserte identiteter, og i de studiene bes respondenten velge den som betyr mest.

4.2 Syntetiseringen

Den tematiske analysen av artiklene går på tvers av kvalitative og kvantitative studier. For å sikre god oversikt over sammenfallende tema på tvers av artiklene utviklet jeg en tabell (tabell 6) hvor tema og setninger som ble ansett relevante for å møte problemstillinga ble fremhevet. Ut fra dette fremkom totalt 5 tema; å skjule stigmatisert identitet, subtil diskriminering, praksiser som former ansattes identitet, opplevelser av å kunne være seg selv og trygge relasjoner.

Tabell 6.

Reduserer tilhørighet	
Å skjule stigmatisert identitet	<ul style="list-style-type: none"> -opplevelser av å ikke kunne være seg selv på arbeidsplassen reduserer følelsen av tilhørighet -å skjule identitet for å sikre tilhørighet, har paradoksal effekt i form av følelse av redusert tilhørighet å skjule en stigmatisert identitet skaper kunstige situasjoner hvor interaksjoner framstår kalde og lite intime, lite autentiske
Subtil diskriminering	<ul style="list-style-type: none"> -en følelse av å ikke høre til korresponderer med at en opplever at en ikke er velkommen i miljøet -ansatte fanger opp subtile signaler som indikerer avvisning -ansatte skanner arbeidsmiljøet for prevalente sosiale normer innen ulike kontekster, eks. samtaleemner, setninger, og tilpasser seg deretter -antagelser om antatt aksept og kost-nytte måling av behovet for tilhørighet versus behovet for å være autentisk -følelse av å ikke høre til fører til økt selvbevissthet, økt selv-monitorering og adferds-tilpasning
Praksiser som former ansattes identitet	<ul style="list-style-type: none"> -praksiser som har til hensikt å fremme mangfold, men som påpeker stigma, skaper paradoksalt opplevelse av redusert tilhørighet -praksiser som har til hensikt å inkludere skaper et handlingsrom for tilhørighet, men kan samtidig være inngripende og regulerer identitet på en måte som reduserer tilhørighet -praksiser som gir enkelte grupper fordeler kan utelate andre stigmatiserte grupper og skape opplevelse ekskludering og manglende tilhørighet
Fremmer tilhørighet	
Opplevelse av å kunne være seg selv	<ul style="list-style-type: none"> -åpenhet gir økt følelse av å være seg selv, som igjen fremmer følelse av tilhørighet -følelse av å passe inn i miljøet gir følelse av å kunne være seg selv; å være autentisk -individuelle behov styrer om du er åpen eller ikke
Trygghet sammen med andre	<ul style="list-style-type: none"> -relasjoner spiller en rolle for hvorvidt du er velger å være åpen om din stigmatiserte identitet -antagelser om aksept øker sannsynligheten for om en velger å være åpen om stigmatisert identitet -trygge relasjoner på jobb, skaper følelse av å kunne være seg selv og øker følelse av tilhørighet -å være åpen om stigmatisert identitet er en pågående og dynamisk prosess, hvor hver ny sosial situasjon vurderes -et sosialt «vi» kan skape en motvekt mot stigmatisering og ekskludering og fremme tilhørighet -familien er en kilde for tilhørighet dersom dette ikke oppnås i jobb -å tilføre identitets-tryggende faktorer i arbeidsmiljøet reduserer utrygghet

Faktorer som reduserer tilhørighet

Rengers et al.	Newheiser & Baretto	Slepian & Jacoby-Senghor	Newheiser at al.	Pietri et al.	Ortlieb et al.	Russell	Benjamin et al.	Tema
	Å skjule identiteten	Å ikke kunne være seg selv						Forsøk på å passere som majoritets-identitet
Skanner miljøet i frykt for manglende aksept-		Faktorer i miljøet gjør at man ikke føler at man passer inn.	Organisasjonsklima som presser mot assimilering til normative måter å være på	Frykt for trusler mot identiteten, frykt for stereotypi				Subtil diskriminering
				Informasjon som påpeker stigma	Formelle og uformelle organisasjonspraksiser knyttet til inkludering av flyktninger	Mangfoldsstrategier som framstår som overvåkning,		Praksiser som former ansattes identitet

Faktorer som fremmer tilhørighet

Rengers et al.			Newheiser at al.	Pietri et al.				Tema
Å være autentisk etablerer en genuin kontakt			Åpenhet om identitet fordel for seg selv, gruppen, organisasjonen					Opplevelsen av å kunne være seg selv
-Opplevelser i arbeids-miljøet som henter til aksept -Opplevelse av at kolleger vil akseptere dem og er nysgjerrige				Inkorporerer identity-safe hint eks rollemodeller			Skaper et kollektivt vi som respons på diskriminering	Trygghet sammen med andre

For å gi en samlet oversikt over hvilke artikler som svarer ut hvilket underspørsmål ble det utviklet en tabell som inneholder alle artiklene under ett. Her synliggjøres at enkelte artikler svarer ut flere underspørsmål, mens enkelte kun svarer ut et mindretall (tabell 7).

Tabell 7. Oversikt over hvilke artikler som svarer på hvilket underspørsmål

Tema Studie	Faktorer som reduserer tilhørighet			Faktorer som fremmer tilhørighet	
	Å skjule stigmatisert identitet	Subtil diskriminering	Praksiser som former ansattes identitet	Opplevelser av å kunne være seg selv	Trygge relasjoner
Ortlieb et al., 2021			x		
Rengers et al., 2021	x	x		X	x
Slepian & Jacoby-Senghor, 2021	x	x			
Pietri et al., 2018		x	x		x
Newheiser et al., 2017	x			X	
Newheiser & Barreto., 2014	x			X	
Russell 2014		x	x		
Benjamin et al., 2010					x

5.0 Diskusjon

I dette kapitlet presenteres diskusjonen. Hva kan summen av artiklene, datamaterialet si om forskningsspørsmålet:

Hva sier forskningslitteraturen om faktorer som påvirker opplevelsen av tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet i en organisasjon?

Med underspørsmålene:

Hva fremmer tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet på en arbeidsplass?

Hva reduserer tilhørighet hos en ansatt med stigmatisert identitet på en arbeidsplass?

Jeg har valgt å dele diskusjonskapitlet opp i tema fra analyseresultatene, da dette kan gi en mer oversiktlig sortering av diskusjonen. De fem temaene inkluderer: *å skjule stigmatisert identitet, subtil diskriminering, praksiser som former ansattes identitet, åpenhet og trygge relasjoner.*

Temaene *å skjule stigmatisert identitet, subtil diskriminering, praksiser som former ansattes identitet, åpenhet og trygge relasjoner*, belyser forhold som påvirker ansattes tilhørighet i en organisasjon sett i sammenheng med det å inneha en stigmatisert identitet.

. Først diskuteres tema som omhandler hva som reduserer opplevelsen av tilhørighet i en organisasjon. Jeg fortsetter videre med hva som fremmer opplevelsen av tilhørighet for en ansatt med stigmatisert identitet. Temaene er på mange måter beslektet og kan stå i relasjon til hverandre. Videre i diskusjonen tar jeg opp ett tema om gangen, men på grunn av gjensidig relasjon, kommer flere temaene opp i forhold til hverandre.

5.1 Faktorer som reduserer opplevelsen av tilhørighet

5.1.2 Å skjule stigmatisert identitet

Å skjule stigmatisert identitet når det er mulig, er sett på som en identitetsstrategi for å hindre diskriminering og sikre tilhørighet (Goffman, 1963; Jones et al., 1984, gjengitt i Newheiser & Barreto, 2014, s. 58). Avgjørelsen om å skjule stigmatisert identitet er knyttet til antagelser om at en kan passere som et medlem av den ikke-stigmatiserte gruppen og på den måten sikre seg tilhørighet (Goffman, 1963; Jones et al., 1984, gjengitt fra Newheiser & Barreto, 2014, s. 58).

Individer som lever med stigmatisert identitet er rutinemessig utsatt for fordommer og diskriminering (Slepian et al., 2021; Rengers et al., 2021; Newheiser et al. 2017; Newheiser & Barreto, 2014). Noen stigmatiserte identiteter er synlige eller hørbare for andre, slik som overvekt, hudfarge, kjønn eller språk. Innehar du derimot en stigmatisert identitet som er skjulbar har du et valg om å være åpen om identiteten din eller ikke. Seksuell orientering, sosioøkonomisk status eller historikk med psykisk helse er eksempler på stigmatisert identitet som kan skjules.

Paradoksalt nok viser studier at dersom en ansatt velger å skjule stigmatisert identitet i interaksjon med kolleger, vil følelsen av tilhørighet reduseres i det øyeblikket identiteten skjules (Slepian & Jacoby-Senghor, 2021; Newheiser et al., 2017; Newheiser & Barreto, 2014). Altså vil ansatte som skjuler stigmatisert identitet *uansett* oppleve redusert tilhørighet, dersom de velger å skjule den delen av identiteten. Dette paradokset knyttes til at opplevelsen av å sette begrensninger på å være seg selv, å ikke være autentisk, utløser følelsen av å ikke høre til (Newheiser & Barreto, 2014, s. 68). Å skjule deler av identiteten kan sette begrensninger på opplevelsen av å være autentiske, å være «tro mot seg selv» (Goffman, 1963; Leary, 1999; Major & Gramoz, 1999; Wood et al., 2008, gjengitt i Newheiser & Barreto, 2014, s. 59). Å skjule deler av seg selv kan også utløse et moralsk dilemma, fordi en inngår et kompromiss med eget selvbilde, noe som igjen kan utløse opplevelsen av ikke være autentisk. Å være autentisk innebærer å leve i tråd med egne verdier og holdninger framfor å tilpasse seg andres forventninger (Wood et al., 2008, gjengitt i Newheiser & Barreto, 2014). På denne måten viser funn fra studiene at situasjoner som gjør at en

opplever å ikke kunne være seg selv, framprovoserer en følelse av å ikke høre til via opplevelsen av å ikke være autentisk (Slepian & Jacoby-Senghor, 2021; Newheiser et al., 2017; Newheiser & Barreto, 2014). Opplevelsen av å ikke høre til, via opplevelsen av å ikke kunne være seg selv, fremstår slik som et viktig funn i forhold til identitet og tilhørighet i en organisasjon.

Det vises til to psykologiske behov som driver avgjørelsene om å være åpen om, eller skjule stigmatisert identitet (Rengers et al., 2021, s. 389). Det ene er behovet for å høre til, det andre er behovet for å skille seg ut, være unik. Et mer utbredt begrep for unik er å være autentisk (Rengers et al., 2021, s. 389). Behovet for å være autentisk består av en motivasjon til å være tro mot selv (Kernis & Goldman, 2006, gjengitt i Rengers et al., 2021, s. 389). For noen ansatte vil behovet for å være autentisk være så stort at de velger å være åpne uansett om de vurderer at det kan føre til redusert tilhørighet, mens andre ønsker å sikre tilhørighet og velger å skjule stigmatisert identitet.

På den andre siden viser funn at individets opplevelse av identitetens betydning i en gitt kontekst (identity-salience) påvirker hva det vil si å være autentisk (Rengers et al., 2021; Slepian & Jacoby-Senghor, 2021). Med dette menes at dersom en ansatt ikke vektlegger denne delen av sin identitet i en gitt kontekst, vil heller ikke behovet for å være åpen om akkurat den delen av identiteten være så stort. På den andre siden vil det si at dersom denne delen av identiteten er spesielt viktig for den ansatte i en kontekst, vil det å skjule identiteten påvirke graden av opplevd tilhørighet særlig negativt (Slepian & Jacoby-Senghor, 2021, s. 400).

Det viser seg at enkelte identitetsmarkører kan oppfattes «mer» stigmatiserte enn andre (Newheiser et al., 2017, s. 353). utfordringer knyttet til mental helse var den stigmatiserte identiteten informantene i Newheiser et al. (2017) opplevde som mest sårbar å være åpen om (s. 353). Det kan bety at dersom en stigmatisert identitet i en gitt kontekst er ansett som «mer» stigmatisert, vil kostnaden rundt å være åpen om sin identitet, vurderes for stor. Det er også verdt å merke seg at flere av studiene knyttet til seksuell identitet er utført i Nederland. Nederland er kjent for å være LGB-vennlig (Rengers et al., 2021, s. 396). Dette kan påvirke at det er enklere å være åpen om stigmatisert identitet i miljø hvor det er høy grad av aksept til en gitt stigmatisert identitet. I samfunn hvor homoseksualitet har dødsstraff vil en balanse mellom kost-nytte mest sannsynligvis forskyves ekstremt

(Newheiser & Barreto, 2014, s. 69). Dette innebærer at selv om den enkelte ansatte ikke opplever tilhørighet, kan grad av sikkerhet veie tyngre.

Et dårlig arbeidsmiljø kan påvirke om den ansatte vil være åpen om sin stigmatiserte identitet. Det er sannsynlig at sammenhengen mellom det å skjule identiteten sin og arbeidsrelaterte utfall som redusert jobbtilfredshet og redusert tilhørighet er bidireksjonal (Newheiser et al., 2017, s. 342). Å skjule identiteten fører til at den som skjuler identiteten sin framstår mer lukket, noe som fører til avvisning (encourage) (Herek, 1996, gjengitt i Newheiser og Barreto, 2014, s. 64). Blindede observatører som ikke kjente til at ansatte hadde skjulbare, stigmatisert identitet, beskrev interaksjoner hvor identiteten ble skjult som mindre positive og at interaksjonene bar preg av å mangle atferd som typisk fremkaller mellommenneskelig nærhet og aksept (Newheiser & Barreto, 2014, s. 64). Dette framstår som et paradoks når poenget ved å skjule en stigmatisert identitet er å sikre positivt inntrykk, men ved å skjule hvem en er fører til at nettopp hindrer den sosial aksepten man ønsker (Newheiser & Barreto, 2014, s. 68). Selv om en ansatt lykkes i å passere som ikke-stigmatisert for å sikre tilhørighet, utløser handlingen en paradoksal opplevelser av redusert tilhørighet. I tillegg oppleves relasjonen som kunstig, også for den den identiteten holdes skjult for.

5.1.3 Subtil diskriminering

Individer med stigmatisert identitet har større risiko for å bli utsatt for diskriminering på jobb enn kolleger uten stigmatisert identitet (Rengers et al., 2021; Slepian & Jacoby- Senghor, 2021; Pietri et al., 2018). I motsetning til å være hjemme eller med venner, vil mennesker med stigmatisert identitet være særlig utsatt for å føle at de ikke hører til i en jobbsammenheng (Slepian & Jacoby- Senghor, 2021, s. 398). Med dette menes at mange av oss på privat grunn kan velge å omgi oss med mennesker vi er trygge på og som aksepterer oss, men at vi på jobb omgir oss med mennesker vi ikke nødvendigvis selv har valgt å være sammen med. For mennesker hvor deler av identiteten er stigmatisert, vil det bety at jobben kan være et område som medfører særlig usikkerhet i forhold til aksept og tilhørighet.

Subtil diskriminering kan fremkomme som skjulte gester og antydninger (Jacobsen og Thorsvik, 2016, s. 183). Vigliant-hypotesen forklarer at minoritetsgrupper som eksponeres

for fordommer og diskriminering, får økt årvåkenhet knyttet til diskriminering (Major et al., 2002, gjengitt i Matthiesen et al., 2009, s. 90). Situasjoner som oppfattes tvetydige og usikre vil stimulere tanker og årsaksforklaringer knyttet til diskriminering.

Slepian & Jacoby-Senghor (2021) viser til at to psykologiske opplevelser er sannsynlige når identiteten trues (s. 392). Den ene er følelser av ekskludering, den andre er opplevelser av å ikke høre til (Slepian & Jacoby-Senghor, 2021, s. 392). Følelser knyttet til avvisning og ekskludering er knyttet til opplevelser av å ikke være verdsatt og fører til negative emosjoner som sinne og tristhet. Det kan kanskje virke selvfølgelig at man føler seg ekskludert og opplever at man ikke hører til når man blir diskriminert direkte. Man trenger derimot ikke motta direkte negativ atferd fra andre for å føle at man ikke hører til (Walton & Cohen, 2007, gjengitt fra Slepian & Jacoby-Senghor, 2021, s. 392). En følelse av å ikke høre til kan komme fra et bredere spekter, hvor signaler i arbeidsmiljøet indikerer at identiteten din ikke er kompatibel med, eller passende med konteksten. Matthiesen et al. (2009) viser til at holdninger og talemåter kan føre til subjektive opplevelser av diskriminering (s. 84). Når individer har tidligere opplevelser av stigmatisering eller marginalisering av egen identitet, er de særlig sårbare for signaler som antyder at de ikke hører til (Pietri et al., 2018, s529). Dette betyr at selv subtile signaler om diskriminering fanges opp (Cheryan et al. 2009; Dasgupta et al. 2015; Logel et al. 2009, gjengitt i Pietri et al., 2018, s 529). Et eksempel kan være kvinner som jobber i arbeidsmiljø med overrepresentasjon av menn. Dette kan i seg selv trigge opplevelsen av at en som kvinne ikke hører til i miljøet (Pietri et al. (2018) s. 528-529). Rengers et al. (2021) viser et lignende fenomen, hvor antagelser om at identiteten din ikke blir akseptert i arbeidsmiljøet fører til identitetsskjuling, noe som igjen reduserer opplevelsen av tilhørighet i arbeidsmiljøet (s.389). Slike antagelser kan komme fra samtaler med kolleger hvor det antydes noe om den stigmatiserte identiteten en innehar, eller at en fanger opp at andre kolleger snakker om tema som oppfattes negativt for ens identitet (Slepian & Jacoby-Senghor, 2021, s. 395).

Ansatte som innehar en stigmatisert identitet lever i tillegg til den faktiske stigmatiseringen og diskrimineringen med selve *frykten* for at for at identiteten ikke blir akseptert og anerkjent (Pietri et al., 2018, s. 528). Videre påpeker Pietri et al. (2018) at en slik frykt også kan trigge stereotypi-bekymringer (stereotype threat concern), forstått som en frykt for å bli sett av andre gjennom en stereotypisk «linse», og at stereotypen bekreftes (Pietri et al.,

2018, s.528). En identitetstrussel i jobbsammenheng kan i tillegg påvirke selvoppfatningen for den ansatte som blir stigmatisert, på en måte som gjør at de selv opplever at de ikke hører til i arbeidsmiljøet.

Dette fører til en negativ, sirkulær effekt, hvor du både er var for signaler fra miljøet rundt deg og har frykt for å bli utsatt for diskriminering, samtidig som du er redd for å leve opp til negative konnotasjoner knyttet til en stigmatisert identitet. Pietri et al. (2018) viser til at kvinner i mannsdominerte yrker selv kan oppleve at de ikke passer inn; de absorberer stigmaet og blir usikre på sin tilhørighet i mannsdominerte yrker (Pietri et al, 2018, s. 528). Basert på funn i denne litteraturstudien kan det tenktes at negative holdninger, som ikke faller under tradisjonelle definisjoner på diskriminering, nettopp beveger seg på grensen til det som karakteriseres som diskriminering. Knyttet til funn i analysen framstår det viktig å ta ansattes subjektive opplevelser knyttet til tilhørighet på alvor og sikre at ansatte ikke opplever ubehag knyttet til sin identitet.

5. 1.4 Praksiser som former ansattes identitet

Mangfolds-litteraturen beskriver en inkluderende organisasjon som en ideell enhet som ønsker alle identiteter velkommen (Ortlieb et al., 2018; Pietri et al., 2018; Rusell, 2014). Alle skal føle seg verdsatt og samtidig unike, med en opplevelse av å høre til (Ortlieb et al., 2021, s. 266). Med dette som bakteppe framstår det kanskje som et slags paradoks at funn fra analysen viser at praksiser i organisasjonen, opprinnelig utarbeidet for å fremme inkludering og tilhørighet, kan ha motsatt effekt for ansattes opplevelse av tilhørighet i en organisasjon (Ortlieb et al., 2021; Pietri et al., 2018; Russell, 2014).

Kritiske ledelsesteorier påpeker at organisasjoner alltid former ansattes identitet (Alvesson & Willmott, 2002; Harding, 2013, gjengitt i Ortlieb et al,2020, s. 267). Ortlieb et al. (2021) påpeker at også inkluderende organisasjoner regulerer ansattes identitet i tråd med organisasjonens ønsker. Mangfoldspraksiser er ofte basert på normative prinsipper (Priola et al., 2018, gjengitt fra Ortlieb et al., 2021). Som en organisasjonsmessig prosess vil inkludering hvile på et behov for gjenkjenning. For å bli medlem av organisasjonen må individet adaptere subjekts-posisjoner som gjør dem forståelige. Med dette menes at det vil finnes tilgjengelige «former» som den ansatte kan velge å tre inn i for å oppnå medlemskap og

tilhørighet. Ortlieb et al., (2021) viser til mangfoldspraksiser som er rettet mot nyankomne flyktninger i Østerrike. Praksisene innebærer å lære seg levereregler for hvordan være en god borger i sitt nye land, opplæring i gode arbeidsvaner, lokale skikker og tradisjoner. Tiltakene går på mange måter utover arbeidssfæren og beveger seg inn i strukturer som innvirker i det totale livet til de ansatte flyktningene.

I kjernen av identitetsregulering ligger at ansatte innehar en identitet som skal formes i tråd med mål eller resultater som er bestemt utenfor den ansatte selv og representerer derfor en ujevn maktbalanse (Ortlieb et al., 2021, s. 282). Alvesson & Willmott (2002) betrakter en slik identitetsregulering (identity regulation) som en form for organisasjonsmessig kontroll (Alvesson & Willmott, 2002, gjengitt fra Ortlieb et al., 2021, s. 268). I Russells (2014) studie beskriver respondentene mangfoldpraksisene som en opplevelse av kontroll (S. 1377). I tillegg oppleves praksisene mer indirekte. På bakgrunn av inkluderingsstrategier med «positiv diskriminering» får BME (Black-minority- ethnic)-ansatte fordeler som andre «hvite» ansatte ikke får. For en gruppe hvite, arbeidere som lever med lav sosio-økonomisk status oppleves dette urettferdig og motsatt diskriminerende. Hvite arbeidere i denne gruppen ønsker samme fordeler, hvor de kan jobber mer overtid og sikre seg ekstra inntekt i et vanskelig arbeidsmarked. I tillegg inneholder mangfoldspraksisene opplæring i politisk korrekt språk og etikette for å fremme forståelsen av mangfold. Høflighet, dannet språk og etikette som generell atferd for alle i organisasjonen, er også en del av prosessen i mangfoldspraksisen. Gruppen hvite arbeidere opplever at de at ikke lever opp til denne standarden «hvit, privilegert identitet». Historikk, med Skottland som en fattig nasjon og med et språk, som ikke er like dannet som britisk engelsk, gjør at denne gruppen hvite arbeidere opplever eksklusjon og redusert tilhørighet på arbeidsplassen. I studien vises det til at i den konstruerte kategorien «hvit» ligger flere forventninger knyttet til språk og dannet atferd. Her kan det tolkes at de ansatte ikke opplever et reelt handlingsrom hvor de kan utøve respons på marginaliseringen. De havner i en mellomposisjon, samtidig som de blir diskriminert indirekte. En forhåndsdefinert identitet, som denne gruppen ansatte ikke klarer å leve opp til, fører til redusert tilhørighet. I tillegg opplever de både en urettferdighet og at det blir en kamp om tilhørighet og ressurser. Informantene forteller at de opplever mangfoldtiltakene som en form for ledelses-overvåkning, hvor språk og dannelse er våpen i en konflikt om å få høre til (Russell, 2014, s. 1386).

Identitetsregulering er mer eller mindre rettet mot den ansattes «innside». (Alvesson & Willmott, 2002, gjengitt i Ortlieb, 2021, s. 268). En slik type «identity work» beskrives som en fortolkende aktivitet (interpretive work) hvor den ansatte selv reproduserer og transformerer identitet (Alvesson og Willmott, 2002, gjengitt i Ortlieb et al., 2021, s. 268). Det vil si at strategisk kontroll forårsaker en aktiv, indre transformasjon av ansattes identitet. Russell (2014) bruker begrepet «body work» for å forklare hvordan mangfoldspraksiser former ansatte via strenge regler knyttet til etikette og atferd i organisasjonen (Russell, 2011, s. 1385). Ansatte retter seg via fortolkende arbeid (interpretive work) etter strenge regler for korrekt atferd og regler om høflighet som ansatte må rette seg etter for å sikre tilhørighet og hindre skam og utestenging. Felles funn er at normgivende mangfoldspraksiser gir redusert handlingsrom knyttet til identitet og via dette reduserer eller fjerner opplevelsen av tilhørighet.

Studien viser at de ansatte flyktningene må delta i praksisene for å høre til i organisasjonen. Informantene opplyser at de får en mulighet til å delta i et arbeidsliv, men at det er tydelig at de må endre identiteten sin som for å høre til. Dette framstår som et paradoks, da utgangspunktet med inkluderingstiltaket er at du skal kunne komme «som du er», med den identiteten du har, men opplever at du må endre identiteten for å høre til.

Inkluderingstiltakene blir en normgivende praksis hvor du må endre identiteten din for å bli en del av gruppen.

Normative mangfoldpraksiser kan ut fra funn i studiene slik oppfattes som en form for identitetsregulering, enten rettet direkte mot ansattes identitet, eller via indirekte regulering. Dette utløser en redusert eller manglende opplevelser av tilhørighet i organisasjonen. Er en slik type normativ kontroll strukturell diskriminering? Matthiesen et al. (2009) sin definisjon av diskriminering påpeker at det må skje en forskjellsbehandling, utestenging og innskrenking basert på ulike identitetsmarkører for å kalles diskriminering (s. 80). Basert på denne definisjon kan det hevdes at deler av mangfoldspraksisene nevnt i denne studien beveger seg på grensen til diskriminering, da informantene nettopp opplyser at de opplever at de blir behandlet annerledes enn de andre ansatte, samt at de opplever innskrenking av muligheter i forhold til andre. I tillegg, knyttet opp mot temaet subtil diskriminering, kan inkluderingspraksiser som signaliserer at du må endre identiteten for å

passer inn fører til en opplevelse av at det er noe ved galt med identiteten din som må endres.

Samtidig viser funn at ansatte ikke nødvendigvis passivt mottar organisasjonens strategi. Funn i analysen beskriver ansatte som selv deltar i regulering av egen identitet (Ortlieb et al., 2021). Det kan være flere årsaker til en slik deltagelse. Ortlieb et al. (2021) viser til at ansatte selv deltar i identitetsregulering for sikre medlemskap og tilhørighet i organisasjonen (Ortlieb et al., 2021, s. 282).

På den andre siden viser tidligere funn fra analysen knyttet til negative opplevelse av at identiteten din ikke passer inn i miljøet, samt opplevelser av å bli ekskludert vil utløse en identitetstrussel og videre utløser opplevelsen av å ikke høre til i organisasjonen

I tillegg vil ansatte med en stigmatisert identitet være spesielt sårbare for organisasjonsmessig identitets-regulering (Ortlieb et al., 2021, s. 282). At en ansatt har en stigmatisert identitet kan gjøre at det foreligger et behov for å motbevise bildet av den stigmatiserte identiteten for å høre til (Ortlieb et al., 2021, s. 281). Dette kan føre til at ansatte gjør en ekstra hard innsats for å møte forventningene som ligger i organisasjonen. På grunn av sin forhåndsdefinerte identitet kan det tolkes at flyktninger og andre med stigmatisert identitet er mer sårbare for å underkaste seg organisasjonsmessig kontroll og samtidig yte ekstra i organisasjonen på bakgrunn et sterkt ønske om å høre til. Funn fra analysen viser til at det å ikke kunne være seg selv samt signaler fra arbeidsmiljøet om at det er noe med ens identitet som er i konflikt med konteksten utløser opplevelsen av å ikke høre til. Med denne som bakteppe kan det framstå sannsynlig at praksiser på arbeidsplassen som fremhever en stigmatisert identiteten du innehar, som for eksempel flyktning, samt tiltak som i tillegg går ut på at du må endre deler av identiteten din, vil kunne utløse opplevelsen av å ikke høre til, selv om hensikten kan være det motsatte.

For å fremme forståelse av diskriminering og skjev representasjon av ulike identiteter i arbeidslivet, er det viktig å øke kunnskapen (Pietri et al., 2018, s. 542).

Informasjonsmateriale som nettsider og videosnutter kan være eksempel på tiltak som fremmer kunnskap om fordommer i arbeidslivet. Positive utfall av økt kunnskap rundt stigmatiserte identiteter i arbeidslivet er mange. Det vises til mer positive holdning mot kvinner i STEM-miljø, større handlingsrom til å si fra om diskriminering samt økt evne til å

gjenkjenne fordommer (Hennes et al., 2018; Moss-Racusin et al., 2018; Pietri et al., 2017, gjengitt i Pietri et al., 2018). Det er derimot verdt å merke seg at tiltak som er ment for å fremme informasjon rundt stigma kan utløse identitetstrusler (Pietri et al., 2018, s. 542). I Pietri et al. (2018) studie forskes det på kvinner i mannsdominerte yrker (Pietri et al., 2018). Funn i denne studien viser at kvinner opplevde redusert tilhørighet i science, technology, engineering, and mathematics (STEM), kun av å se på informasjonsvideoer som har som hensikt å fremme kunnskap om kjønnsdiskrimineringa arbeidslivet (Pietri et al., 2018, s. 542). Funn fra studien viser at informasjonsvideoene gir økt kunnskap om kjønnsdiskriminering og økt motivasjon for å kjempe mot diskriminering, men at informasjonen samtidig virker som en ekstern faktor som øker kvinners identitetstrussel i et tenkt STEM-firma (Pietri et al., 2018, s. 533). Via opplevd identitetstrussel, oppstår negative følelser, økt stereotyp-trussel samt redusert tillit knyttet til tilhørighet i STEM-miljøet (Pietri et al., 2018, s. 538). Dette kan også ses i lys av tidligere tema knyttet til signaler i arbeidsmiljøet. Dersom du via informasjon får påpekt at du innehar en identitet som er stigmatisert, vil dette kunne påvirke opplevelsen av å ikke høre til, selv om hensikten er å fremme kunnskap. Selve tiltaket framstår slik som et ekstern faktor som påpeker at du innehar en stigmatisert identitet som står i konflikt med konteksten og utløser en identitetstrussel. Med dette som bakteppe kan det hevdes at dette vil kunne oppstå i inkluderingstiltak som samtidig framhever den stigmatiserte identiteten inkluderingstiltaket retter seg mot.

På den andre siden viser funn i analysen at identitets-tryggende faktorer i arbeidsmiljøet kan minske den negative effekten av identitetstrusler (Pietri et al., 2021, s. 2018). Ved å inkludere bevis på at diskriminering kan overvinnnes i informasjons-materiellet, vil dette reduserer identitetstrusselen og slik bevare opplevelsen av tilhørighet i STEM (Pietri et al., 2018, s. 542).

5.2 Faktorer som fremmer opplevelsen av tilhørighet

5.2.1 Å være seg selv

I kjernen av opplevd marginalisering, er følelsen individer med stigmatiserte identitet har av å ikke kunne være seg selv (Slepian & Jacoby- Sebghor, 2021 s. 404). Motsatt vil følelsen av å passe inn i et miljø fremme følelse av å kunne være autentisk (Scmader & Sedikides, 2018, gjengitt i Slepian & Jacoby, 2021, s. 393). Å ha muligheten til å være seg selv, er altså et nøkkelelement for å oppleve tilhørighet i en organisasjon. Newheiser et al. (2017) påpeker at det ikke er slik at alle aktivt må være åpne om sin identitet til enhver tid, men at det kan være kostbart om man opplever seg presset til å skjule den (Newheiser et al., 2017, s. 356). Med dette som bakteppe kan en tenke at muligheten for å være autentisk, muligheten for å være åpen om hvem en er, framstår som et viktig funn for å oppnå tilhørighet i en organisasjon.

Representative og suksessfulle rollemodeller i arbeidsmiljøet kan fungere som effektive identitets-tryggende faktorer (Asgari et al., 2012; Dasgupta 2011; Stout et al., 2011, gjengitt i Pietri et al. 2018, s. 529). Selv korte interaksjoner med kvinnelige rollemodeller, som en samtale eller workshop, kan øke kvinners opplevelse av tilhørighet i mannsdominerte yrker. Informasjon om at kvinner kan oppnå suksess i mannsdominerte yrker, for eksempel i nyhetspamphletter på jobb, kan også fungere som identitets-tryggende faktorer (Pietri et al., 2018, s. 538). På denne måten kan identitets-trusselen som utløses, «oppheves» eller reduseres ved å tilføre trygghetsskapende faktorer. Samlet viser dette at opplevelsen av å kunne være seg selv ved at miljøet signaliserer at andre ansatte du identifiserer deg med, har en naturlig plass i organisasjonen, fremmer tilhørighet for ansatte med en identitet som kan sies å være stigmatisert.

5.2.2 Trygge, varige relasjoner

Funn fra artiklene beskrev betydningen av trygge relasjoner som vesentlig for å fremme eller reduserer opplevelsen av tilhørighet i en organisasjon (Rengers et al., 2021, Pietri et al. 2018; Benjamin et al., 2010).

Som nevnt er et nøkkelelement for å føle tilhørighet på en arbeidsplass opplevelsen av å kunne være seg selv. Mellommenneskelige prosesser kan spille inn og påvirke om du velger å være åpen om en stigmatisert identitet eller ikke (Rengers et al., 2021 s. 396). Hvorfor er en ansatt åpen om sin stigmatiserte identitet i en sammenheng, men ikke andre? Eller hvorfor velger en ansatt være åpen med en kollega, men ikke en annen? I en slik 'selektiv åpenhet' spiller den mellommenneskelige faktoren en viktig rolle (Rengers et al., 2021, s 389).

En viktig faktor for åpenhet er forventet grad av aksept hos kollegaen personen har interaksjon med (Rengers et al., 2021, s. 395). Forventninger om høyere grad av aksept, øker sannsynligheten for å være åpen om sin stigmatiserte identitet. På motsatt siden vil ansatte med lave forventninger til aksept hos kollega, være mindre åpne (King et al., 2017 gjengitt i Rengers et al., 2021, s. 389). Trygghet i relasjon over tid spiller også en rolle. Dersom en ansatt med stigmatisert identitet har positive, vedvarende interaksjoner med kolleger, kan de oppleve at de hører til, noe som igjen kan føre til at de er åpne om sin stigmatiserte identitet (Rengers et al, 2021, s. 389). Dette kan også oppstå i motsatt rekkefølge, hvor en ansatt opplever at aksept til å være seg selv via relasjoner med kolleger, for eksempel ved at kolleger snakker om kontekster rundt ens stigmatiserte identiteten på en forståelsesfull måte og at dette skaper rom for å være åpen. Videre utvikles nære relasjoner som følge av åpenheten.

På samme måte som relasjoner kan påvirke positivt, kan relasjoner også påvirke negativt. Dersom en ansatt med stigmatisert identitet opplever mye negativ og ambivalent interaksjon med kolleger, kan de oppleve dette som at de ikke hører til, og på den måten minske sannsynligheten for å være åpen om stigmatisert identitet (Rengers et al., 2021, s. 390). Dette påvirker behovet for å være seg selv negativt, som igjen skaper relasjonelle utfordringer, fordi man setter opp en fasade. Opplevelsen av at du må skjule deler av identiteten din skaper en nedadgående spiral med ytterligere redusert opplevelse av å tilhørighet og aksept (Rengers et al., 2021; Newheiser et al., 2017; Newheiser & Barreto, 2014).

Som en motvekt mot diskriminering og stigmatisering kan tilhørighet skapes via sosiale prosesser (Benjamin et al., 2014, s. 353). For en gruppe kvinnelige renholdsarbeidere, hvor stigmatisering både kan forekomme i jobb og på hjemmebane, viser kvinnene sterke relasjoner mellom seg, som en viktig måte å sikre tilhørighet på.

Relasjonene virker som en buffer mot diskriminering og motvirker nedverdiggende evaluering. I stedet for å akseptere diskrimineringen, produserer kvinnene alternative selvdefinisjoner basert på ansvar og selververd når de kan brødfø familien (Collins, 1990, gjengitt i Benjamin et al., 2014, s 339). (Benjamin et al., 353). Respekt og fellesskap bygges opp mellom kvinnen, som nå kan betale for barnas skolegang og bidra til familiens generelle økonomi. Opplevelsen av å kunne være seg selv i en trygg og nær relasjon over tid, fremmer opplevelsen av tilhørighet.

6. 0 Oppsummering og konklusjon

Dette er studiens siste kapittel og en kort oppsummering samt konklusjon presenteres. Til slutt vil jeg komme med forslag til videre forskning samt eventuelle implikasjoner for praksis.

6.1 Oppsummering

Formålet med studien har vært å finne svar på hva problemstillingen «Hvilke faktorer påvirker tilhørighet på en arbeidsplass for ansatte med stigmatisert identitet?». For å finne svaret på dette er det benyttet tradisjonell litteraturstudie som metode. Det er søkt og funnet aktuell litteratur og via en tematisk syntese ble fem tema identifisert: Å skjule stigmatisert identitet, subtil diskriminering, praksiser som former ansattes identitet, opplevelser av å kunne være seg selv og trygge relasjoner. Via disse fem temaene ble problemstillingen belyst og besvart.

6.2 Konklusjon

Resultatene i analysen viser at det å inneha en stigmatisert identitet har betydning for opplevelser rundt tilhørighet på arbeidsplassen. Negative opplevelser rundt egen identitet kan påvirke om og på hvilken måte du opplever tilhørighet. Konsekvenser av dette er negative for den enkelte det gjelder, samtidig som det også fører til uheldige konsekvenser for organisasjonen. Funn viser at dersom ansatte skjuler deler av identiteten for å minimere risiko for diskriminert og på den måten sikre tilhørighet, vil opplevelsen av tilhørighet reduseres i det identiteten skjules. Dette framstår som et paradoks når hensikten med å skjule stigmatisert identitet nettopp er å sikre tilhørighet. Et annet paradoks er at normative praksiser knyttet til inkludering og mangfold, kan påføre ansatte opplevelsen av at det er noe ved deres identitet som bør endres, og at de via denne opplevelsen føler redusert tilhørighet. Et ytterligere paradoks er at praksiser som har til hensikt å inkludere en stigmatisert gruppe, utilsiktet kan ekskludere en annen stigmatisert gruppe. Videre viser funn at subtil diskriminering og skjulte signaler om at noe er galt med identiteten din reduserer opplevelsen av å høre til. Opplevelser som gir ansatte følelsen av at en kan være seg selv vil fremme opplevelsen av tilhørighet. På samme måte vil opplevelsen av tilhørighet øke når ansatte er i en aksepterende relasjon hvor de opplever trygghet over tid.

6.3 Veien videre

Intensjonen med oppgaven er et forsøk på å øke kunnskap rundt ansattes opplevelser av tilhørighet på jobb. Det finnes ikke mye forskning på konkrete tiltak som fremmer og reduserer opplevelsen av å høre til for ansatte med stigmatisert identitet. Det finnes derimot en del forskning på inkludering i arbeidslivet. Med funn fra analysen som bakteppe, kan det være interessant og heller rette fokuset på tilhørighet, da det viser seg at enkelte inkluderingspraksiser ikke nødvendigvis fremmer tilhørighet, selv om det nok er intensjonen. Det kan framstå som det bør forskes mer på subtil diskriminering og ansattes opplevelser som beveger seg på grensen til det som per dagens definisjon betegnes som diskriminering. Dette fordi mer subtile, subjektive opplevelser likefremt reduserer opplevelsen av tilhørighet

og kan gi opplevelser av ekskludering, som er alvorlig. Videre bør det være et økt fokus på de positive opplevelsene som kan skapes relasjonelt over tid mellom ansatte, da funn viser at dette er viktige faktorer for å fremme tilhørighet på en arbeidsplass.

Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Bakkeli, V. & Grønningsæter, A.B., (2013). *LHBT i arbeidslivet. En kunnskapsgjennomgang* (Fafo-rapport 2013:25). Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning. <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20315.pdf>

Bangstad, S., Rønningen, N.M., Larsen, E.N., Sandset, T. & Massao, P.B. *Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune.* (KIFO rapport 2022:2). KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning. https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2022/05/Kartl_ras_Oslo_k_rapport_m_omsl.pdf

Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

Benjamin, O., Bernstein, D., & Motzafi-Haller, P. (2014). Emotional politics in cleaning work: The case of Israel. *Human Relations* (New York), 64(3), 337–357. <https://doi.org/10.1177/0018726710378383>

Dalen, K., Flatø, H., & Friberg, J.H., (2022). *Hverdagsintegrering. En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltagelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen* (Fafo-rapport 2022:15). Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning. <https://www.fafo.no/images/pub/2022/20818.pdf>

Frello, B. (2012): *Kollektiv identitet: kritiske perspektiver*. Samfundslitteratur.

Goffman, E. (2011). *Stigma: Den avvikandes roll och identitet*. (Matz, R., Overs.) Studentlitteratur. (Opprinnelig utgitt i 1963).

Gough, Oliver, S., & Thomas, J. (2017). *An introduction to systematic reviews* (2. utg.). SAGE.

Hart, Chris (1998): *Doing a Literature Review – Releasing the Social Science Research Imagination*. London, Thousand Oaks – California and New Delhi: SAGE Publications.

Jacobsen, D.I., & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Jenkins, R. (2014). *Social identity* (4th ed.). Routledge.

Lawler, S. (2008). *Identity: sociological perspectives*. Polity Press.

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Likestillingsdepartementet, B.-o. (2009). *Regjeringens handlingsplan: bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner: 2009-2012*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

Mead, G.H. (2013) *Mind, Self and Society*. Heptagon.

Newheiser, A. K. & Barreto, M. (2014). Hidden costs of hiding stigma: Ironic interpersonal consequences of concealing a stigmatized identity in social interactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52, 58–70. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.01.002>

Newheiser, A.K., Barreto, M., & Tiemersma, J. (2017). People Like Me Don't Belong Here: Identity Concealment is Associated with Negative Workplace Experiences. *Journal of Social Issues*, 73(2), 341–358. <https://doi.org/10.1111/josi.12220>

NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet.

Ortlieb, R., Glauninger, E., & Weiss, S. (2021). Organizational inclusion and identity regulation: How inclusive organizations form 'Good', 'Glorious' and 'Grateful' refugees. *Organization* (London, England), 28(2), 266–288. <https://doi.org/10.1177/1350508420973319>

Persson, M. (2021). *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang?: en praktisk guide*. Universitetsforlaget.

Pietri, E.S., Hennes, E. P., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Bailey, A. H., Moss-Racusin, C. A., & Handelsman, J. (2018). Addressing Unintended Consequences of Gender Diversity Interventions on Women's Sense of Belonging in STEM. *Sex Roles*, 80(9-10), 527–547. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0952-2>

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet og religion (2020-2023). Regjeringen.

https://www.regjeringen.no/contentassets/589aa9f4e14540b5a5a6144aaea7b518/handling_splan-mot-rasisme_uu_des-2019.pdf

Rengers J. M., Heyse, L., Wittek, R. P. M., & Otten, S. (2021). Interpersonal Antecedents to Selective Disclosure of Lesbian and Gay Identities at Work. *Social Inclusion*, 9(4), 388–398. <https://doi.org/10.17645/si.v9i4.4591>

Russell, L. (2014). Whiteness in Scotland: shame, belonging and diversity management in a Glasgow workplace. *Ethnic and Racial Studies*, 37(8), 1371–1390. <https://doi.org/10.1080/01419870.2012.734381>

Matthiesen, S.B., Gladsø, L. & Lewis, D. (2009). Når jobben blir ugrei. Om diskriminering og mobbing av innvandrere på arbeidsplassen. I G.M. Sandal (Red.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler* (s. 79-98). Fagbokforlaget.

Schoefloe, P.M. (2019). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse* (3. utg.). Fagbokforlaget.

Slepian, M. L. & Jacoby-Senghor, D. S. (2021). Identity Threats in Everyday Life: Distinguishing Belonging From Inclusion. *Social Psychological & Personality Science*, 12(3), 392–406. <https://doi.org/10.1177/1948550619895008>

Wæhle, E. (2022, 05. september). Minoritet. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/minoritet>

Grasmo, H. (2021, 08. desember). *LHBT*. I *Store medisinske leksikon*. <https://sml.snl.no/LHBT>

