

KONSTRUKTIONEN AF LGBT+- PERSONERS TRIVSEL PÅ ARBEJDSMARKEDET

En undersøgelse af modsætningsforholdene i Als Research og LGBT+
Danmarks & Boston Consulting Groups rapporter om LGBT+-personers
trivsel på arbejdsmarkedet

Af:
Thea Yde Petersen
Europæisk etnologi



ABSTRACT: This article aims to explore how different stakeholders construct and interpret studies on the well-being of LGBT+-individuals in the labor market. By outlining, comparing and analyzing two studies of the workplace well-being of LGBT+-individuals through a range of methodological and theoretical lenses, the article highlights the ways in which researchers' question formulations and selection biases can influence study outcomes. The article argues for more rigorous research practices and encourages readers to adopt a critical and reflective approach when engaging with studies on the well-being of LGBT+- individuals in the labor market as well as a general critical stance towards stakeholders' presentation and construction of statistical material.

NØGLEORD: LGBT+, arbejdsmarkedstrivsel, datafortolkning, socialkonstruktivisme, metodisk refleksivitet.



Introduktion

Vi ser ofte i medierne, at diverse medieredaktioner pryder deres forsider med fængende overskrifter, der når det kommer til stykket, ikke altid stemmer overens med den pågældende artikels indhold. Medieforskeren Preben Sepstrup påpeger, at det både kan være journalister, der mangler kompetencer eller ligeledes redaktionschefer, der er ude efter spektakulære nyheder. Men han påpeger tillige, at det bliver mere og mere almindeligt, at magtfulde aktører som interesseorganisationer og virksomheder bruger deres undersøgelser til at sætte en dagsorden i medierne. Dette er problematisk, da det er med til at svække historiernes troværdighed, og dermed forårsager fejlinformationer til modtagerne (Andersen 2007: 1).

LGBT+ Danmark udgav i 2023 i samarbejde med konsulenthuset Boston Consulting Group (BCG) en rapport om LGBT+-personers trivsel på arbejdsmarkedet. I deres undersøgelse hævder de, at størstedelen af LGBT+-personer oplever diskrimination på deres arbejdsplads, og at arbejdspladsen ikke gør nok i deres inkludering af LGBT+-personer. Dog viser en rapport fra Als Research, at det gennemsnitlige trivselsniveau for LGBT-personer ligger lidt lavere end trivselsniveauet for den generelle danske befolkning. Hertil viser deres data, at der ikke ses en synlig sammenhæng mellem inkluderingsprogrammer på arbejdspladsen og LGBT-personers trivsel (Følner 2019). Men hvorfor hævder de to rapporter til dels modsigende udsagn, når de har undersøgt det samme?

Jeg vil i indeværende artikel undersøge, hvordan organisationerne LGBT+ Danmark og Als Research præsenterer og fremstiller LGBT, LGBT+ og LGBTI-personers trivsel på arbejdsmarkedet i deres rapporter, samt i hvilken grad organisationerne er med til at forme udfaldet af undersøgelserne. Artiklen vil først give en indsigt i hovedkonklusionerne af de to organisationers undersøgelser, hvorefter de vil blive sammenlignet og analyseret med udgangspunkt i den norske sociolog Ottar Helleviks teorier om meningsmålinger. Afslutningsvis vil de analytiske perspektiver bunde ud i en diskuterende del, der har til formål at reflektere over, hvordan forskning bør tilrettelægges og udføres for at sikre metodisk robusthed og transparens.

Gennem undersøgelsen af de to rapporter gives der en indsigt i, hvordan køns- og seksualitetsidentitet udspiller sig på det danske arbejdsmarked, og hvordan forskellige aktører forsøger at påvirke denne debat. Ved at anvende en etnologisk tilgang til dette emne, søger jeg ikke blot at påpege forskelle i datafortolkning, men også at forstå de bredere kulturelle, sociale og

politiske kontekster og aktører, der påvirker, hvordan information om LGBT+ personers trivsel på arbejdsmarkedet produceres, formidles og fortolkes i det danske samfund. Undersøgelsen kan yderligere være med til at synliggøre, hvordan viden og påstande om sociale grupper er socialt konstrueret gennem måden, de undersøges og formidles på, hvorpå der bidrages til en bredere forståelse af, hvordan vi som samfund bør forholde os kritisk til præsentationen af statistisk materiale.

LGBT+ Danmarks og BCG's hovedkonklusioner

For at undersøge hvordan og i hvilken grad de følgende rapporter: *'LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet'* og *'Danish Companies Miss the Mark on LGBT+ Inclusion'* er med til at influere udfaldet af deres undersøgelser, vil jeg først undersøge rapporternes hovedkonklusioner. Der vil i løbet af denne opgave skiftevis blive benyttet tre forskellige betegnelser om LGBT(I+) -personer, da rapporterne har benyttet forskellige betegnelser i deres undersøgelser. Als Research har undersøgt LGBT-personers samt en mindre gruppe LGBTI-personers trivsel på arbejdsmarkedet, hvorimod Boston Consulting Group (BCG) og LGBT+ Danmark har undersøgt LGBT+-personers trivsel på arbejdsmarkedet. Artiklens sprogbrug vil derfor differentiere mellem: 'LGBT-personer', 'LGBT+-personer' og 'LGBTI-personer' alt efter hvilke rapporter, artiklen udleder pointer fra. Med det differentieret sprogbrug i mente, er det hertil vigtigt at pointere, at de forskellige rapporternes informantgrundlag og undersøgelse derfor heller ikke kan sammenlignes fuldstændig ens. Det er derfor vigtigt at have i mente, at dette kan påvirke og afspejle nogle af forskellene mellem rapporternes hovedkonklusioner og resultater.

Boston Consulting Group (BCG) og LGBT+ Danmark er gået sammen om at undersøge LGBT+ inklusion i Danske virksomheder med udgangspunkt i en række andre rapporters undersøgelser af LGBT+-personers trivsel på det danske arbejdsmarked, heriblandt Als rapport. Jeg vil i løbet af denne opgave betegne rapporten som 'LGBT+ Danmarks rapport'.

LGBT+ Danmark har i deres rapport undersøgt inklusionen af LGBT+-personer ud fra en række stikprøver bestående af kvantitative og kvalitative data foretaget fra d. 24. november til 4. december 2022. Informanterne har reflekteret over deres trivsel på arbejdspladsen inden for de sidste to år. Undersøgelsen trak resultater fra 1000 repræsentative respondenter i Danmark, hvoraf 500 af dem udgjorde LGBT+-personer og 500 udgjorde ikke-LGBT+-personer (Laerkholm & Reichhardt 2023: 3).

Allerede ved titlen på rapporten fremfører de, at deres undersøgelse viser, at danske virksomheder ikke lever op til målet om LGBT+-inklusion. Rapporten uddyber dog ikke, hvad dette mål indbefatter. Herudover fremfører de 5 hovedpointer, der lyder på, at 81 % af LGBT+-respondenterne har været udsat for eller været vidne til diskriminerende situationer på arbejdet. Hertil oplever både 'LGBT+-personerne' og 'ikke-LGBT+-personerne' fra undersøgelsen, at dette har en negativ påvirkning på trivsel. Heraf er den mest presserende hindring for inklusion de nedsættende kommentarer, hvilket 75% af LGBT+-personerne har været udsat for eller været vidne til. Derfor mener de, at virksomheder har meget at arbejde på for at fremme inklusion af LGBT+-ansatte. Til dette mener de, at virksomhederne skal fokusere på deres politik, ledelse, drift og mennesker for at sikre inklusion af LGBT+-personer. Hertil afslutter de deres femte pointe ved at påpege, at alle har en rolle i at støtte LGBT+-kollegaer (Laerkholm & Reichhardt 2023:1).

Als Researchs hovedkonklusioner

Als Research undersøgte sammen med en ekspertgruppe, bestående af en række fagfolk inden for LGBT-miljøet, LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet i perioden september 2018 til april 2019. Informanterne har skulle svare på spørgsmålene med udgangspunkt i trivslen på deres nuværende arbejdsplads. Trivslen blev undersøgt ved at belyse grader af åbenhed, oplevelser med diskrimination og initiativer målrettet inklusion af LGBT-personer på det danske arbejdsmarked mv. (Følner 2019: 3)

Als Research har de undersøgt ovenstående ved hjælp af fire repræsentative empiriske datasæt, heraf to spørgeskemaundersøgelser blandt LGBTI-personer (betegnet som banner- og omnibus-survey). Derudover har de foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og HR-medarbejdere på danske arbejdspladser og afslutningsvis, har de foretaget en række kvalitative dybdeinterview med henholdsvis LGBTI-personer samt med ledere og HR-medarbejdere. Spørgeskemaundersøgelserne bygger på svar fra 1.655 LGBTI-personer samt 200 ledere og HR-medarbejdere. De kvalitative dybdeinterviews består af svar fra 24 LGBTI-personer og 8 HR-medarbejdere. Selvom rapporten har fremført undersøgelsen blandt LGBTI-personer, så belyser undersøgelsen først og fremmest LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet, da meget få intetkønnede (betegnet som 'I'et' i LGBTI-betegnelsen) personer har besvaret spørgeskemaerne og dybdeinterviewsene (ibid.).

Rapporten starter med at fremføre deres hovedkonklusioner fra kvantitative data. 69% af alle respondenterne i de to surveys er åbne om deres seksuelle orientering, og ligeledes føler 69%, at de 'i høj

grad' eller 'i meget høj grad' kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads. I modsætning til dette føler 27%, at de i nogen grad, i ringe grad eller slet ikke kan være åbne om deres seksuelle orientering. Heraf viser undersøgelsen, at 8 % har oplevet diskrimination på grund af deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads. Sammenlignet med andre LGBT-personer har de 8% en markant større risiko for mistrivsel i form af depression og langvarig stressbelastning. Yderligere påpeger de, at 78% af homo- og biseksuelle samt transpersoner trives på deres arbejdsplads og derfor har lav risiko for mistrivsel. Herefter uddyber og understøtter de følgende udsagn med en række citater fra deres kvalitative data (Følner 2019: 14-16).

Als Research påpeger på baggrund af deres undersøgelse, at der ikke ses en sammenhæng i trivsel i relation til, hvorvidt arbejdspladsen har indført en personalepolitik, der indeholder emner vedrørende seksuel orientering eller ej. Størstedelen (87%) af deres adspurgte LGBT-personer, som er på arbejdspladser, hvor personalepolitikken inkluderer emner om seksuel orientering mener, at de enten 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering. Til sammenligning gælder dette 67% af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads uden en personalepolitik, og 68% af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads, hvor personalepolitikken ikke inkluderer emner vedrørende seksuel orientering (Følner 2019: 21). Det er dog værd at påpege, at der trods alt er en forskel på 20 procentpoint imellem LGBT-personernes følelse af åbenhed om seksuel orientering baseret på om personalepolitikken inkluderer emner vedrørende seksuel orientering. Så selvom Als Research konkluderer, at der ikke ses en sammenhæng, kan man dog argumentere imod denne påstand og konkluderer, at der i nogen grad er sammenhæng, da der trods alt er en forskel på 20 procentpoint.

Fejltolkning af meningsmålinger

Ud fra redegørelsen af Als Researchs resultater tegner der sig samlet set et nogenlunde positivt billede af LGBT-personers trivsel på det danske arbejdsmarked. De fleste LGBT-personer føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, men det er her også vigtigt at have i mente, at ikke alle ønsker at være åbne – selvom de føler, at de godt kunne være det. Faktisk viser tal, at 17 % aktivt fravælger åbenhed, selv om de oplever, at de har mulighed for det. Det er derudover også vigtigt at bemærke, at 27 % af LGBT-personerne føler, at de i nogen grad, i ringe grad eller slet ikke kan være åbne om deres seksuelle orientering.

Als Researchs undersøgelse viste yderligere, at kun 8% har oplevet diskrimination på grund af deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads. Så hvordan kan det være, at LGBT+ Danmarks rapport viste, at 81% af deres adspurgte LGBT+-respondenter - herunder både LGBT+-personer og ikke- LGBT+-personer - har været udsat for eller været vidne til diskriminerende situationer på arbejdet?

Den norske statskundskabssociolog Ovar Hellevik pointerer i hans bog: *Mål og mening om feiltolkning av meningsmålinger*, at der kan være mange faktorer, der spiller en rolle i forskelle mellem meningsmålinger. Én af forklaringerne på modsætningsforhold mellem to meningsmålinger kan skyldes *udvalgsskævheder* og en anden *spørgsmaalsformulering* (Hellevik 2011: 40). Jeg vil derfor i første omgang undersøge, om de to rapporter er sammenlignelige ved at analysere deres spørgsmaalsformuleringer og informantudvalg, da dette vil lede mig nærmere til et svar på, om rapporterne rent faktisk har undersøgt det samme og ligeledes, hvorfor deres resultater i så fald afviger fra hinanden.

Modsætningsforholdet mellem de to undersøgelser med fokus på spørgsmaalsformuleringen

Hvis man ser nærmere på spørgsmaalsformuleringen mellem de to undersøgelser, vil jeg først se, om de spørgsmål, der er stillet i de to forskellige undersøgelser, faktisk er sammenlignelige i henhold til deres formulering. Als Research har i deres undersøgelse stillet følgende spørgsmål:

“Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads?”

Herefter har Als Research stillet uddybende spørgsmål i form af:

“Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads?”

Til sidst har de adspurgte:

“Hvordan har du følt dig diskrimineret/ chikaneret?” (flere svar mulige)” (Følner 2019: 73-74).

Hvis man sammenligner dette med LGBT+ Danmarks spørgsmaalsformulering er det ikke lige så tydeligt, hvad denne har lydt i spørgeskemaundersøgelsen, men deres hovedkonklusion lyder, at 81 % af deres LGBT+-respondenter har været udsat for eller været vidne til diskriminerende situationer.

Ser man nærmere på Als Researchs rapport's hovedkonklusion lyder den på, at 8% har oplevet diskrimination på grund af deres seksuelle orientering, hvorimod LGBT+ Danmarks og BCG's rapport viser, at 81 % af deres LGBT+-respondenter har været udsat for eller været vidne til diskriminerende

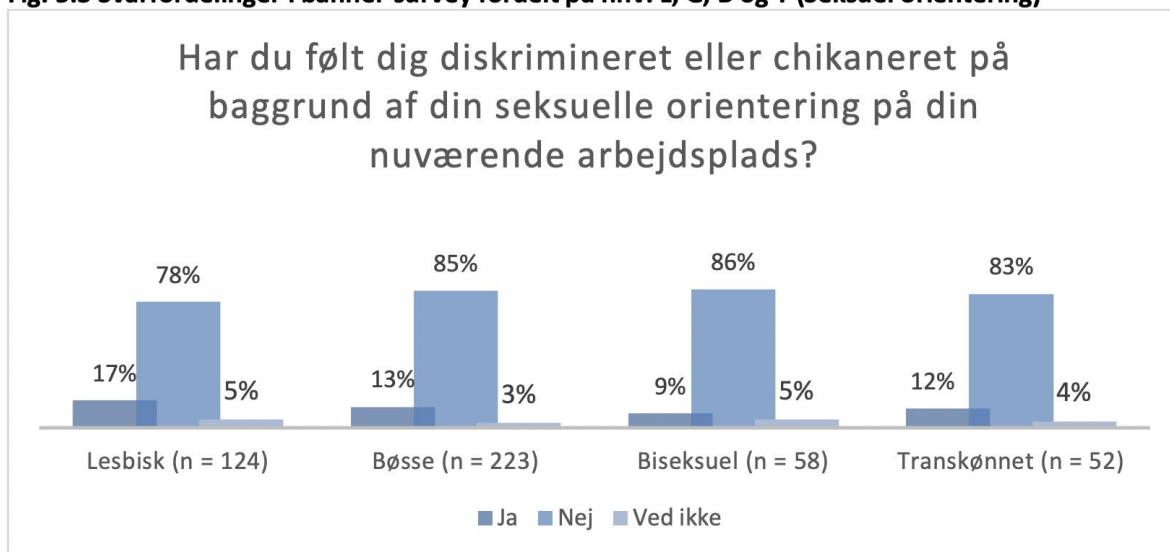
situationer. Så de adskiller sig ved, at der i de 81% i LGBT+ Danmarks udsagn indgår personer, der har været vidne til det, hvilket der ikke gør i Als Researchs udsagn. Ved nærmere gennemgang af deres diagrammer (figur 1 og 2) for ovenstående udsagn, viser det sig, at det ikke drejer sig om 81%, som de først fremfører, men faktisk 72% af 500 LGBT+-personer og 32% af 280 ikke-LGBT+-personer. På trods af dette er der stadig stor forskel mellem, at 72% LGBT+-personer har oplevet eller været vidne til diskrimination ifølge LGBT+ Danmarks undersøgelse kontra de 8% i Als Researchs undersøgelse. Ud af de 72% uddyber LGBT+ Danmark ikke, hvordan respondenterne er fordelt ud fra deres seksuelle orientering, hvorimod Als Research også viser, at de 8% fordelt på deres seksuelle orientering: L, G, B og T. Derudover har de også foretaget en undersøgelse af diskrimination af transpersoners kønsidentitet. Heraf viser det sig, at 25% ud af 934 respondenter har oplevet diskrimination på arbejdspladsen relateret til deres kønsidentitet (Følner 2019: 15). Igen viser fordelingen her heller ikke noget tæt på de 72%, som LGBT+ Danmark opnåede.

Exhibit 1: 81% of LGBT+ respondents have been exposed to or witnessed discriminatory situations at work; both LGBT+ and non-LGBT+ individuals report a negative impact on well-being

% of respondents that have been exposed to or witnessed at least one discriminatory situation against LGBT+ individuals at a workplace within the last two years



Figur 1: (Lærkholm & Reichhardt 2023: 3)

Fig. 5.3 Svarfordelinger i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)

P-værdi: 0,412. Note: Under 1% har svaret, at de ikke ønsker at besvare spørgsmålet, og under 5% har svaret 'ved ikke'. Derfor er disse svarkategori ikke vist i søjlediagrammet. Søjlediagrammet viser besvarelser fra LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

Figur 2: (Følner 2019: 72)

Ligeledes er det værd at påpege, at der også ligger en forskel mellem de to rapporters definition af diskrimination eller chikane. Als Research har foretaget undersøgelsen af diskrimination på baggrund af informanternes seksuelle orientering og yderligere også transpersoners kønsidentitet, hvorimod LGBT+ Danmark ikke har angivet, hvorvidt det er på baggrund af seksualitet eller kønsidentitet. Dog undersøger begge rapporter typerne af diskrimination, hvoraf begge deres undersøgelser peger på, at ubehagelige kommentarer og negativt sprogbrug er den mest hyppige form for diskrimination (Følner 2019: 74; Lærkholm & Reichhardt 2023: 4).

Grunden til at de to rapporters resultater er afvigende fra hinanden, kan til dels skyldes spørgsmålsformuleringen. Jeg vil argumentere for, at Als Researchs rapport er mere dybdegående i deres undersøgelse, da de har benyttet sig af flere spørgsmål i deres undersøgelser og flere kategorier inden for diskrimination både baseret på typen af diskrimination - heraf seksualitet eller kønsidentitet -, dem der oplever diskrimination, typen af diskrimination mm. Herimod bygger LGBT+ Danmarks resultater ikke på nogen opdeling i, hvilke personer inden for LGBT+ har oplevet det og har yderligere slået deres undersøgelse sammen med undersøgelsen, om deres respondenter ved diskrimination mistrives. Det at stille to spørgsmål i ét kan have indflydelse på udfaldet af svaret, da det kan være svært at skelne mellem, hvad respondenterne svarer på (Metodeguiden AU, n.d). I dette tilfælde kan det være svært at skelne

mellem, om respondenterne i LGBT+ Danmarks undersøgelse svarer på, om de har oplevet diskriminerende situationer eller om de mistrives. Det er klart, at der kan ses en sammenhæng mellem de to ting, men det kan være svært at skelne mellem, hvad de svarer på. Men på trods af en forskel i spørgsmålsformuleringen og mængden af spørgsmål, så minder deres undersøgelser stadig om hinanden, hvorfor jeg også vil undersøge, om der ligger nogle udvalgsskævheder, der resulterer i modsætningsforhold mellem de to undersøgelser.

Modsætningsforholdet mellem de to undersøgelser med fokus på udvalgsskævheder

Ved udvalgsskævheder kan man blandt andet se på repræsentativiteten blandt informanterne. En undersøgelse vil ved korrekt repræsentativitet fremgå valid og modsat invalid ved selektionsbias. Selektionsbias er den skævhed, der kan opstå i valget af informanter. For at undgå selektionsbias skal undersøgelsen være repræsentativ, og der må derfor ikke være under- eller overrepræsentation af en bestemt gruppe (Metodeguiden AU, n.d.).

Ser man nærmere på repræsentativiteten i de to undersøgelser fremstår de som værende repræsentative, idet der er over 1000 informanter, der er fordelt nogenlunde ligeligt på kønsidentitet, seksualitet, alder, job, uddannelse, alder mm. (Laerkholm & Reichhardt 2023: 11; Følner 2019: 23-30; Hansen 2008). Dog er det værd at påpege, at der i LGBT+ Danmarks undersøgelse er lidt underrepræsentation af ikke-LGBT+-personer i alderen 18-34 år, hvilket kan have en betydning for udfaldet af svarene, da en yngre aldersgruppe måske forholder sig anderledes til LGBT+-miljøet, men dette er ikke noget, der endeligt kan bevises. På den måde ligger modsætningsforholdet overordnet set heller ikke i udvalgsskævheder blandt de to rapporter.

I henhold til informantgruppen påpeger Hellevik, at man i nogle undersøgelser udtager en mindre gruppe ud fra en større gruppe og generalisere noget om denne gruppe, hvorfor man kan komme til at glemme den anden del af gruppen (Hellevik 2011: 36-37). Denne pointe kan ses i henhold til rekrutteringen af LGBT-personer og LGBT+-personer. Als Research påpeger i deres rapport, at det kan være svært at give et universelt repræsentativt billede af LGBTI-personer i en given befolkning, idet emner vedrørende seksualitet og kønsidentitet opleves som følsomme, svære og/eller tabubelagte emner. Ligeledes er der også grupper af LGBTI-personer, der "lever i skabet" og ikke ønsker at dele deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet over for omverdenen af personlige årsager. Als Research påpeger i henhold til

denne point, at de har forsøgt minimere ovenstående problemer ved at indsamle deres data via to typer surveys med fokus på repræsentativitet fordelt på forskellige typer arbejdspladser og landsdele (Følner 2019: 21). LGBT+ Danmark har ikke angivet nogle refleksioner eller overvejelser over potentielle bias ved informantrekruttering. De har indsamlet deres data via sociale medier, hvilket kan have haft en betydning for udfaldet af deres undersøgelse. Som Als Research påpeger i deres rapport, så kan det være udfordrende at nå ud til de LGBTI-personer, der ”lever i skabet”, fordi de ikke nødvendigvis indgår i forskellige dele af LGBT-miljøet, hvorfor det kan være svært at nå gennem til dem via surveys, der distribueres gennem LGBTI-relaterede foreninger og netværk (Følner 2019: 23). Resultatet af at LGBT+ Danmark har indsamlet deres data via sociale medier kan have påvirket udfaldet af deres data, fordi man kan formode, at de kun når ud til en gruppe af LGBT+-personer, der er mere politisk engageret i at sætte fokus på at kæmpe for lighed i LGBT+-miljøet og minimere diskriminationen blandt LGBT+-personer. Ligesom ved generel politisk engagement, kan holdningerne og dermed svarene være mindre præget af ønsket om at pege svarene i en bestemt retning. Set i henhold til LGBT+-personer, så er det sandsynligt, at de personer der i højere grad ”lever i skabet” eller ikke ønsker at tage del i denne politiske dagsorden, hvorfor deres svar måske ikke er præget af en politisk agenda eller lignende.

På den måde kan man argumentere for, at begge rapporter ikke kan siges at være universelt repræsentative, men at Als Research har reflekteret over deres repræsentativitet og haft intentionen om at reducere selektionsbias. Modsat har LGBT+ Danmark ikke påpeget nogle refleksioner herom, og har derudover har indsamlet deres data via deres egne sociale medier, hvorfor deres informantgruppe kan være influeret af en politisk dagsorden, hvilket i sidste ende svækker repræsentativiteten og dermed udfaldet af deres undersøgelse.

Yderligere kan Helleviks ovenstående pointe også ses i henhold til, at rapporterne udtager en mindre gruppe af befolkningen i form af LGBT+-personer fra den samlede befolkning. LGBT+ Danmark sammenligner ikke deres resultater med den generelle trivsel for ikke-LGBT+-personer, men tager blot udgangspunkt i deres adspurgte ikke-LGBT+-informanter. Omvendt sammenligner Als Research deres pointer ved at sammenligne deres resultater om trivsel med den generelle arbejdstrivsel på landsplan. De påpeger f.eks. at LGBT-personers trivsel varierer fra 3-13 procentpoint fra den generelle trivsel (Følner 2019: 16). Denne pointe ændrer ikke på, at de to rapporter stadig har procentmæssig forskel i deres resultater, men jeg vil mene, det er med til at understrege LGBT+ Danmark og BCG’s manglende refleksivitet i analysen af deres data. I næste afsnit vil jeg med afsæt i denne refleksion give et bud på,

hvordan forskning bør drives. Dette vil blive understøttet af Helleviks to hovedprincipper for, hvordan forskning bør drives.

Forskerens indflydelse på udfaldet af undersøgelserne

Mine to forhenstående analytiske afsnit har belyst, at forskellen i de to rapporters resultater i lav grad skyldes spørgsmålsformuleringen og udvalgsskævheder, hvorfor jeg nu vil diskutere Helleviks hovedprincipper for, hvordan forskning bør drives.

Forskning bør ifølge Hellevik drives ud fra to hovedprincipper. Forskeren skal huske såkaldt *forklaringsmangfold*, hvilket vil sige, at forskeren skal huske at sætte spørgsmålstejn ved det mønster, de har afdækket. Med dette menes, at forskeren skal finde flest mulige alternative forklaringer på forskningsfeltet. Hertil hører det næste begreb: *falsificere*, hvilket vil sige, at forskeren skal afkræfte alle de alternative forklaringer, da dette gør undersøgelsen mere troværdig. Forskeren skal i dette tilfælde for eksempel stille spørgsmålstejn til, hvordan den generelle trivsel på arbejdspladser ser ud samt hvilke faktorer, der kan have indflydelse på arbejdspladser. Er det “kun” de diskriminerende situationer, eller er der overordnet nogle normer, vilkår, regler eller lignende i vores samfund, der spiller en rolle. Kan de adspurgte informanter tale generelt for alle LGBT+-personer? Ved først at belyse alternative forklaringer på, hvorfor deres resultater viser, at LGBT+ personer oplever mistrivsel på arbejdsmarkedet for derefter at falsificere dem, vil dette resultere i en mere troværdig undersøgelse med substantielle forklaringer, der viser reelle sociale forhold og processer på mønstret i resultaterne (Hellevik 2011: 38-39)

I henhold til ovenstående analyser ses det, at Als Research i højere grad husker forklaringsmangfold og ligeledes at falsificere deres resultater ved at være reflektive omkring deres resultater. Dette ses ved, at de både stiller spørgsmålstejn til, om deres informanter er repræsentative og ligeledes forsøger at falsificere dem med forklaringen om, at ikke alle ønsker at deltage i disse undersøgelser, fordi de som tidligere nævnt kan opleve det som tabubelagte eller private emner. De påpeger på baggrund af dette, at man skal have dette i mente i henhold til rapportens resultater. Omvendt ses dette ikke i så høj grad i LGBT+ Danmarks undersøgelse, da de ikke benytter sig af forklaringsmangfold. De tager kun udgangspunkt i deres datas resultater og inddrager delvist ikke andre pointer eller refleksioner. Det kan dog påpeges, at begge undersøgelser ikke udelukkende benytter sig af LGBT+-personer men ligeledes også af ikke-LGBT+-personer, hvilket skaber nogle substantielle forklaringer på deres resultater og dermed gør dem mere valide (ibid.). Hertil kan det også at påpeges, at Als Researchs undersøgelse strækker sig over længere tid

i modsætning til LGBT+ Danmark, hvilket muligvis har givet dem muligheden for at prioritere og eller arbejde mere i dybden med forklaringsmangfold og falsificering.

Hellevik påpeger til dette, at forskningens resultater også kan påvirkes af, at organisationerne der undersøger et givent fænomen, kan have tendens til at vinkle undersøgelserne og resultaterne på eget ønsket vis for at influere resultaterne i en bestemt retning (Hellevik 2011: 19). Denne pointe gør sig også gældende i nogen grad i rapporternes udfald, idet de i høj grad fokuserer på, at der er en sammenhæng mellem mistrivsel på arbejdspladsen og personalepolitik. LGBT+ Danmark pointerer, at næsten halvdelen (46%) af ansatte LGBT+-personer i deres undersøgelse sagde "*nej*", da de blev spurgt, om deres virksomhed gjorde nok for LGBT+ inklusion og trivsel på arbejdspladsen (Laerkholm & Reichhardt 2023: 7). Herudover pointerer de også som tidligere nævnt, at sikring af reel indvirkning på inklusion af LGBT+-personer kræver fokus på virksomhedens politik, ledelse, drift og mennesker. De pointerer ydermere, at virksomheder har meget at vinde for at fremme inklusion af LGBT+-medarbejdere. Herimod konkluderer Als Research, at der ikke ses en sammenhæng mellem trivsel og personalepolitik. 87% af adspurgte medarbejdere på arbejdspladser med en personalepolitik, der inkluderer emner om seksuel orientering, har angivet, at de enten 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering. Til sammenligning trives 67% af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads uden en personalepolitik og ligeledes trives 68% af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads, hvor personalepolitikken ikke inkluderer emner vedrørende seksuel orientering (Følner 2019: 21). Men som tidligere nævnt, så er der trods alt en forskel på 20 procentpoint imellem LGBT-personernes følelse af åbenhed om seksuel orientering baseret på om personalepolitikken inkluderer emner vedrørende seksuel orientering. Så selvom Als Research konkluderer, at der ikke ses en sammenhæng, kan man dog argumentere imod denne påstand og konkluderer, at der i nogen grad er sammenhæng, da der trods alt er en forskel på 20 procentpoint.

Denne forskel kan, som Hellevik påpeger, skyldes organisationernes vinkling og påvirkning af resultaterne. Forskellen mellem Als Research og LGBT+ Danmark som organisationer ligger i, at Als Research er en forsknings- og rådgivningsvirksomhed med speciale i integration, ligestilling, køn og seksualitet, social udsathed, børn og unge, friluftsliv og uddannelse (Als Research n.d.) Hvorimod LGBT+ Danmark er en politiske organisation for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre, der bryder med normerne for køn og seksualitet. De kæmper for, at enhver kan leve sit liv i fuld overensstemmelse med sin identitet gennem rettigheder, trykke fællesskaber og social forandring - lokalt, nationalt og globalt (LGBT+ Danmark n.d.). Deres politiske orientering og mærkesager mod LGBT+-personers rettigheder kan måske have en indvirkning på deres præsentation af deres resultater. Dermed

ikke sagt, at deres resultater eller pointer ikke er korrekte, men at vinklen af dem til dels præges af, hvilken organisation LGBT+ Danmark er. Dog skal det her også påpeges, at Als Research har udarbejdet deres rapport i samarbejde med en ekspertgruppe bestående af en række kønsforskere og for-personer i diverse LGBT-organisationer, såsom Vidensbanken om kønsidentitet og tidligere for-person i LGBT+ Danmark, så deres rapport vil i nogen grad også bære præg af deres ekspertgruppe. Men deres politiske orientering peger ikke i lige så høj grad mod køns- og seksualitets rettigheder (Følner 2019: 3).

Konklusion

Det kan være vanskeligt at påpege, hvad der konkret udgør forskellen på de to rapporters resultater, såsom procentforskellen i deres undersøgelser af andelen af LGBT+-personer, der har oplevet diskrimination og yderligere ledt dem til mistvivl på deres arbejdsplads. På baggrund af min undersøgelse af spørgsmålsformuleringen blandt de to rapporters måder at formulere deres udsagn og ligeledes deres spørgsmålsformuleringer i deres spørgeskemaer, ses der i nogen grad en forskel i, hvordan de præsenterer deres resultater. Dette kommer blandt andet til udtryk i, at 'ikke-LGBT+-personer' indgår i statistikkerne samt den manglende synliggørelse af, hvem der indgår i "været vidne til" diskriminerende situationer. Men efter min vurdering er forskellen i spørgsmålsformuleringen ikke så høj, at den vil kunne skabe en forskel i deres resultater på henholdsvis 8% og 72%. Ligeledes har begge rapporter udvalgt et forholdsvist repræsentativt informantgrundlag i form af køn, alder, erhverv mm. Dog kan man have det i mente, at Als Research har foretaget undersøgelsen over længere tid end LGBT+ Danmark og ligeledes udarbejdet en længere og mere detaljeret rapport. Det kan være svært at sige, om det har haft en indflydelse på deres data, men det har i en grad indflydelse på deres analyser og udsagn, idet de har benyttet mere plads til refleksioner og substantielle forklaringer.

Forskellen mellem de to undersøgelser afspejler sig ud fra min analyse mest af alt på baggrund af personerne, der har foretaget dem. Dette ses i form af, at Als Research undersøger andre fænomener uden for LGBT-miljøet, mens LGBT+ Danmark er forkæmpere for LGBT+-personers rettigheder. Dette afspejler sig potentielt i rekrutteringen af informanter, vinklen af deres forskningsresultater og ligeledes i graden af deres refleksivitet baseret på deres brug af forklaringsmangfold og falsificering af alternative udfald og forklaringer. Ved at anvende en etnologisk tilgang til dette emne, har jeg ikke blot påpeget forskelle i datafortolkning, men også forsøgt at forstå de bredere kulturelle, sociale og politiske kontekster, der påvirker, hvordan information om LGBT-personers, LGBTI-personers og LGBT+-personers trivsel på arbejdsmarkedet produceres, formidles og fortolkes i det danske samfund såsom organisationers mærkesager, interesser og pejlemærker.

På baggrund af dette vil jeg argumentere for, at rapporterne i rimelig grad er med til at influere udfaldet af deres undersøgelser. Ved sammenligningen af Als Research og LGBT+ Danmark & BCG's rapporter kom det til udtryk, at begge rapporter benyttede sig af nogenlunde samme spørgsmålsformuleringer, begge med afsæt i informanternes oplevelser på deres nuværende arbejdsplads, samt et delvist repræsentativt informantgrundlag – taget LGBT+ Danmarks dataindsamling i mente -, men på trods af dette stadig havde forskellige udfald af deres undersøgelser. Det er svært at specificere, hvad der konkret udgør forskellen i resultaterne, men på baggrund af min undersøgelse vil jeg argumentere for, at rapporterne er med til at bestemme vinklen af deres resultater i form af formuleringer, rekruttering af informanter og ligeledes graden af refleksivitet i form af inddragelse af alternativer til udfaldet af deres resultater.



Litteraturliste

- Andersen, Jørgen Goul 2007, 16. april: "Meningsmåling på farlig kurs". *Ugebladet Mandag Morgen*, s. 1-18.
- Følner, Bente m.fl. 2019, august: *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet*. Als Research ApS.
- Hansen, Niels-Henrik M., Marckmann, Bella & Nørregård-Nielsen, Esther 2008: *Spørgeskemaer i virkeligheden*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Hellevik, Ottar 2011: *Mål og mening: Om feiltolkning av meningsmålinger*. Universitetsforlaget.
- Laerkholm, Gustav, Reichhardt, Mathilde m.fl. 2023, januar: *Danish Companies Miss the Mark on LGBT+ Inclusion*. LGBT+ Danmark & BCG.
- Forandring i fællesskab 2023, 20. januar: *Forandring i fællesskab*. LGBT+ Danmark.

Hjemmesider

- Aarhus Universitet u.å.: "Metodeguiden: En introduktion til metodiske begreber og problemstillinger: Formulering af spørgsmål". Aarhus Universitet. Benyttet 30. januar 2025 fra <https://metodeguiden.au.dk/formulering-af-spoergsmaal>.
- Aarhus Universitet u.å.: "Metodeguiden: En introduktion til metodiske begreber og problemstillinger: Sample". Aarhus Universitet. Benyttet 30. januar 2025 fra <https://metodeguiden.au.dk/sample>.
- Als Research u.å.: "HVEM ER VI?". Als Research. Benyttet 30. januar 2025 fra <https://alsresearch.dk/hvem-er-vi/>.