



---

## Kandidatspeciale

Ane Stær Nissen & Christian Vedersø Østergaard

# Følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg

Et eksplorativt mixed methods-studie af frygt og håb i en  
arbejdslivskontekst blandt offentligt ansatte arbejdere

Vejleder: Jonas Toubøl

Februar 2015

**Følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg.** Et eksplorativt mixed methods-studie af frygt og håb i en arbejdslivskontekst blandt offentligt ansatte arbejdere.

**Anslag i brødtekst:** 287.584

**Anslag i fodnoter:** 27.676

Ane Stær Nissen & Christian Vedersø Østergaard

Sociologisk Institut

Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5, Bygning 16

1353 København K

Trykt på FOA – Fag og Arbejde

# Forord

Vi vil gerne sige en særlig tak til dem, der har hjulpet os med at få dette speciale til at blive til virkelighed. Først og fremmest tak til FOA for et godt og produktivt samarbejde om specialet – her vil vi særligt takke Jens Peter Ernst-Lyngbye, Inge Frölich, Lars Ole Preisler Hansen, Tina Lildal-Granås, Reiner Burgwald og organisationsteamet for at have været bidraget med sparring på specialets retning og hjælp til stort og småt. Vi har været rigtig glade for samarbejdet og håber, at FOA drager nytte af specialets konklusioner.

Samtidig har vi i den intense slutspurt fået hjælp til at løbe undersøgelsen det sidste stykke ind over målstregen. Her skal en særlig tak lyde til Rasmus Tolstrup og vores gamle makker Malthe Øland Ribe for at give undersøgelsen en kritisk gennemlæsning samt til Bente og Jørgen Nissen for uvurderlig hjælp i korrekturfasen. En stor tak skal også lyde til vores tålmodige kærester, der har båret over med skrivning i sene nattetimer og været ventil for overvældende passion såvel som frustration.

Sidst vil vi gerne sige tak til vores vejleder ph.d. Jonas Toubøl for at holde os på sporet. Vi har været glade for et samarbejde, hvor vi har haft mulighed for at udforske nye veje uden at miste rettesnoren undervejs.

# INDHOLD<sup>1</sup>

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>6</b>
<b>KAPITEL 1: INDLEDNING OG PROBLEMFORMULERING.....</b>	<b>10</b>
1.1 AT UNDERSØGE FØLELSER I ET KONTEKSTUELT PERSPEKTIV .....	11
1.2 FAGFORENINGENS BETYDNING I ARBEJDSLIVET.....	12
1.3. FRYGT OG HÅB I ARBEJDSLIVET .....	13
1.4 FRA TILBAGEGANG TIL FREMGANG .....	14
1.5 LÆSEVEJLEDNING .....	15
1.6 FAGFORENINGSDEFINITION SAMT PRÆSENTATION AF FOA SOM CASE.....	16
1.7 AFGRÆNSNING AF UNDERSØGELSENS SIGTE.....	18
<b>KAPITEL 2: DENNE UNDERSØGELSE FELT .....</b>	<b>20</b>
2.1 FORKLARINGER AF FAGFORENINGSMEDLEMSKAB .....	20
2.2 TIDLIGERE UNDERSØGELSER AF FAGFORENINGSMEDLEMSKAB .....	23
2.3 OPSAMLING .....	25
<b>KAPITEL 3: UNDERSØGELSENS TEORETISKE RAMME.....</b>	<b>28</b>
3.1 OM DEN TEORETISKE RAMME.....	28
3.2 INDIVIDET.....	29
3.3 ARBEJDSPLADS .....	37
3.4 SAMFUND.....	41
3.5 TEORETISK OPSAMLING: FAGFORENINGENS UDFORDRINGER .....	44
<b>KAPITEL 4: VIDENSKABSTEORI, DESIGN &amp; METODER .....</b>	<b>48</b>
4.1 EN FÆNOMENOLOGISK OG EKSPLORATIV TILGANG TIL FELTET .....	48
4.2 ET MIXED METHODS-DESIGN .....	51
4.3 FRA DESIGN TIL DATA.....	55
4.4 ANALYSESTRATEGI .....	69
4.5 ETISKE OVERVEJELSER.....	74
4.6 METODISK OPSAMLING .....	74
<b>KAPITEL 5: ANALYSE .....</b>	<b>76</b>
5.1 ANALYSE 1: FAGFORENINGENS BETYDNING .....	79
5.2 ANALYSE 2: FRYGT OG HÅB I ARBEJDSLIVET .....	94
5.3 DELANALYSE 2A: FORHOLD TIL ARBEJDET .....	94
5.4 DELANALYSE 2B: MOTIVATION I ARBEJDET .....	102
5.5. DELANALYSE 2C: TILGANG TIL ARBEJDSVILKÅR.....	112

---

<sup>1</sup> I bilag 14 kan de særskilte, individuelle bidrag til undersøgelsen konstateres

5.6. DELANALYSE 2D: DYNAMIKKER PÅ ARBEJDSPLADSEN .....	122
5.7 ANALYTISK OPSAMLING .....	136
<b>KAPITEL 6: DISKUSSION .....</b>	<b>140</b>
6.1 FRA DEKOBLING TIL REKOBLING .....	140
6.2 TEORETISK DISKUSSION AF HYPOTESERNE I RELATION TIL UNDERSØGELSENS ANALYSE .....	141
6.3 METODISK DISKUSSION AF HYPOTESERNE I RELATION TIL UNDERSØGELSENS ANALYSE .....	154
6.4 VIDENSBIDRAG OG PRÆSENTATION AF NY TEORETISK MODEL.....	157
<b>KAPITEL 7: KONKLUSION .....</b>	<b>160</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>165</b>
<b>BILAG.....</b>	<b>171</b>
BILAG 1: FOA'S 11 SERVICELØFTER .....	171
BILAG 2: ESTIMAT AF ANTALLET AF OFFENTLIGT ANSATTE ARBEJDERE.....	172
BILAG 3: FØRSTE OBSERVATIONS- OG INTERVIEWGUIDE .....	173
BILAG 4: ANDEN INTERVIEWGUIDE .....	182
BILAG 5: ØVELSER I KVALITATIVE INTERVIEWS .....	190
BILAG 7: OMKODNING AF STIKPRØVEN.....	194
BILAG 8: KORRESPONDANCEANALYSE UDFØRT PÅ BAGGRUND AF GALLUP-DATA .....	195
BILAG 10: TREDJEAKSENS BIDRAG I KORRESPONDANCEANALYSEN .....	198
BILAG 11: KORRESPONDANCE MELLEM AKTIVE OG SUPPLEMENTÆRE MODALITETER .....	199
BILAG 12: SPØRGSMÅL I FOA'S MEDLEMPULS .....	201
BILAG 13: FORFORSTÅELSER.....	202
BILAG 14: SÆRSKILTE BIDRAG TIL UNDERSØGELSEN.....	208

## **ABSTRACT**

In this dissertation we examine the choice of union among public sector workers. We examine the importance of the union in the work life as well as the emotions of fear and of hope related to it. Our aim is to establish how a union of public sector workers can attract and maintain members in a period in history where union membership among workers is in decline.

The existing knowledge in the field has its limits when it comes to understanding the interaction between emotions in the work life and the context of the workplace. Therefore, we have developed a theoretical position drawing on the emotional theory of Jack Barbalet, the recognition theory of Axel Honneth, the identification theory of Chantal Mouffe and the worker collective theory by Sverre Lysgaard.

To examine the work life and choice of union, we have conducted observations and interviews with 19 public sector workers and a correspondence analysis in a fully integrated mixed methods design. This has allowed us to understand the complex and changing phenomenon of union membership and the emotions related to it.

Our starting point of the entire study is that unions are collective actors who carry out the interests of their members in the workplace as well as in society. Upon empirical analysis this is contested, though, as public sector workers merely regard union membership as a question of individual security linked to potential problems. Also, they do not identify with their union in societal conflicts or struggles.

This insight challenges the very foundation of unions today, as they assume to be more relevant in the eyes of their members than what appears to be the case. In order to establish how public sector workers could perceive the union as relevant in their everyday work life, we set out to try and establish a link between the emotions in the everyday life of the individual public sector worker and the context of the workplace. Therefore, we analyse how a sensitive perspective on emotions in the work life of the individual and its context can produce fruitful insights about the potential for attracting and maintaining members.

Here we demonstrate how emotions are prevailing in work life orientations, as actions are guided by various emotions in different aspects of the work life. Firstly we demonstrate how there are systematic differences in emotions in the work life among public sector workers using correspondence analysis as well as multifaceted qualitative interviews. The depicted graph's axes represent an active/passive approach to work life changes on the first axis and emotions of hope/fear in experiencing conditions of the work life on the second. Using the deep insights of the qualitative material, the interaction between the two allows us to draw out four types: The actively hoping, the passively hoping, the actively fearing and the passively fearing. These constitute four qualitatively different approaches to the work life.

Also, we show the motivations in the work life held by our informants. A strong and widely shared emphasis is on making a difference for the citizens who the work revolves around. Our informants often find themselves in a dilemma between caring for the citizens or for themselves, as they are forced to do more in less time due to budget cuts. Lastly, our analysis shows how the colleagues are essential in structuring and shaping emotions in the work life. At the same time we illustrate how worker collectivity may take the form of a collective actor with the potential ability to defend the workers from fears in the work life through collective action.

On the basis of our analysis we lay out the empirical foundation for our discussion on how unions can attract and maintain public sector workers as members. As an answer to our ambition of strengthening the unions, we develop three tentative hypotheses, which are subject to discussion. These are as follows:

- 1) The union should be aware of differences in fears and hopes in the work life
- 2) The union should be built up around the workplace
- 3) The union should be a superstructure to everyday struggles over recognition

Concluding with these three hypotheses, our dissertation offers a useful perspective for public sector unions in attracting and maintaining workers as members by being rooted in their everyday emotions and struggles.

*Har du nogensinde været i kontakt med FOA om noget?*

Nej

*Kunne du forestille dig, at fagforeningen spiller en større rolle i dit daglige arbejde?*

Nu har min dagligdag jo de sidste fem år været, at jeg har været usikker på min plads, så på den måde i min dagligdag kunne de være meget mere skarpe og på banen<sup>2</sup>

Anders, social- og sundhedsassistent

September 2014

---

<sup>2</sup> Anders (462-463, 669-671)



# KAPITEL 1

## KAPITEL 1: INDLEDNING OG PROBLEMFORMULERING

Over hele Europa er fagforeningers medlemstal faldende (Visser 2006:43). Fra 1995 til 2014 er organisationsprocenten i Danmark faldet fra over 70% i 1995 til 60,2% i 2014, og i 2013 alene faldt organiseringsgraden med 0,4 pct. blandt danske lønmodtagere (Ibsen et al. 2014).<sup>3</sup> Det på trods af, at Akademikernes medlemstal er stigende. Samtidig er de ideologisk alternative organisationer, som populært kaldes de gule<sup>4</sup>, gået frem i medlemstal. Det er derfor LO-fagforeningerne, der står tilbage som de store tabere (Ibsen et al. 2012). Det er ikke kun privatansatte men også offentligt ansatte arbejdere<sup>5</sup>, der i stigende grad vælger fagforeningen fra. Danmarks tredjestørste fagforening FOA, der organiserer størstedelen af de offentligt ansatte arbejdere, har således haft et fald i medlemstal på ca. 8 % fra 2005 til udgangen af 2013 (LO 04/08-2014).

Vi har at gøre med et komplekst fænomen i forandring, der kan have store konsekvenser for offentligt ansatte arbejdere. Netop i disse år er de særligt under pres på arbejdsvilkårene, fordi den offentlige sektor er kendetegnet ved at være underlagt øget politisk bevågenhed med fokus på effektiviseringer og besparelser som følge af den økonomiske krise (Greve 2012:1f). Således oplever fire ud af fem offentligt ansatte, at de gennem de sidste år har fået en større arbejdsmængde uden at få flere kolleger til at løfte den sammen med (Caraker et al. 2014:8).<sup>6</sup> Det er fagforeningen, som forhandler de kollektive overenskomster og med dem rammerne om offentligt ansatte arbejderes arbejdsliv. Samtidig varetager fagforeningen deres interesse i den brede politiske offentlighed som forhandlingspartner såvel som meningsdanner. På denne måde kan fagforeningerne altså forstås som den kollektive

---

<sup>3</sup> Disse organisationsprocenter er fraregnet medlemmer af ideologisk alternative organisationer (Ibsen et al. 2014).

<sup>4</sup> I denne undersøgelse vil vi omtale ideologisk alternative organisationer som 'gule fagforeninger' ligesom Ibsen et al. gør i bogen *Kollektiv Handling* (2012).

<sup>5</sup> I denne undersøgelse omtaler vi gruppen af ufaglærte og erhvervsuddannede offentligt ansatte som *offentligt ansatte arbejdere* i modsætning til gruppen af offentligt ansatte med mellemlange videregående uddannelser, der oftere er ansat som funktionærer.

<sup>6</sup> Dette står i modsætning til den private sektor, hvor 58 pct. har oplevet denne udvikling (Caraker et al. 2014:8).

overbygning på arbejdspladsen og som en mediator til dagsordener på samfundsniveau (Strøby Jensen 2007:61).

En forudsætning for fagbevægelsens eksistens er dog, at det enkelte individ har en vis identifikation med fagforeningen som kollektiv aktør. Fagforeningen er nemlig afhængig af, at det enkelte individ har oplevelsen af, at fagforeningen varetager dennes interesser, og at individet derfor træffer valget om at melde sig ind. Et fortsat medlemsfald vil i sidste ende true fagforeningens eksistensberettigelse.

Hvis fagforeningen for offentligt ansatte arbejdere fortsat mister medlemmer, vil det derfor potentielt svække offentligt ansatte arbejderes arbejdsvilkår, fordi denne del af det offentlige arbejdsmarked primært er reguleret af overenskomster modsat andre dele, hvor funktionærloven sikrer et vist minimum af rettigheder gennem lovgivning.

Det understreger vigtigheden af en stærk fagforening på netop dette område, men det forklarer ikke, hvorfor medlemstallet falder. Når så mange vælger fagforeningen fra, rejser det spørgsmålet om, hvilken eksistensberettigelse fagforeningen egentlig har set med offentligt ansatte arbejderes øjne? Hvilken betydning oplever social- og sundhedsassistenten, pedellen, pædagogmedhjælperen og køkkenassistenten, at fagforeningen har i arbejdslivet?

### **1.1 At undersøge følelser i et kontekstuel perspektiv**

I denne undersøgelse er vi interesseret i at forstå den verden, som offentligt ansatte arbejdere oplever i et førstehåndsperspektiv med blik for de nuancer og den kompleksitet, der måtte være til stede, hvorfor vi anlægger en fænomenologisk tilgang (Jacobsen et al. 2010:186f, 204). Da vi undersøger et fænomen, som er i forandring, vælger vi at gå eksplorativt til værks og lade offentligt ansatte arbejderes oplevelser være styrende for indsnævring af undersøgelsens fokus (ibid.).

I undersøgelsen benytter vi os af et ambitiøst og integreret mixed methods-design, der består af arbejdspladsobservationer og dybdegående interviewsamtaler med 19 informanter samt ekstensiv korrespondanceanalyse af orienteringer i arbejdet. Mens observationer og interviewsamtaler bidrager med en dyb og kontekstuel forståelse af oplevelser af frygt og håb (Mason 2013:62), bidrager korrespondance-

analysen som skaleringsteknik med blik for mønstre og dynamikker i data, som ikke er synlige for det blotte øje (Jæger 2006:49ff).

På den baggrund sigter undersøgelsen mod at skabe en ny og kvalificeret viden om, hvad fagforeningen betyder for offentligt ansatte arbejdere, hvad der er på spil i arbejdslivet i relation til frygt og håb samt hvordan fagforeningen på den baggrund kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

Således kan vi præsentere vores problemformulering:

*Hvilken betydning oplever offentligt ansatte arbejdere, at fagforeningen har i arbejdslivet, og hvordan kan et indblik i frygt og håb i offentligt ansatte arbejderes arbejdsliv gøre fagforeningen bedre i stand til at tiltrække og fastholde dem?*

Vi vil nu forklare, hvordan vi forstår denne problemformulering og hvordan vi vil behandle den i undersøgelsen.

## **1.2 Fagforeningens betydning i arbejdslivet**

Set i lyset af faldende medlemstal er *undersøgelsens første skridt* at afdække, hvilken betydning offentligt ansatte arbejdere oplever, fagforeningen har i arbejdslivet.

Til at undersøge årsager til fagforeningsmedlemskab trækker vi på veletablerede teorier herom. En dominerende af slagsen har rod i forestillingen om det rationelle menneske, der træffer beslutninger på baggrund af kalkulerede beslutningsprocesser. Det gælder eksempelvis undersøgelser om, at pris er den afgørende faktor ved valg af fagforening (Ibsen et al. 2012:127f; Høgedahl 2014:83). Et andet perspektiv fremfører, at fagforeningsvalg er et ideologisk-politisk anliggende med base i værdiorienteringer (Strøby Jensen 2007:76f). Disse to har kun i begrænset omfang blik for, hvad processer på arbejdspladsen kan betyde for fagforeningsvalget. Her kan social customs-teorien bringe relevante perspektiver, idet den fokuserer på, hvordan kulturen og normerne på arbejdspladsen spiller en rolle for det endelige valg om fagforeningsmedlemskab (Booth 1985:254ff; Visser 2002:407f).

For at forstå fagforeningsvalget i dag er vi imidlertid interesserede i et perspektiv, der kobler en nuanceret og dyb forståelse for individets følelser som allestedsnærværende i arbejdslivet med arbejdspladskontekstens betydning for fagforenings-

valget (Barbalet 1998). Det tætteste vi kommer det ønskede perspektiv, er den angelsaksiske organizing-teori (Heery et al. 2000; Bronfenbrenner 2006), som dog endnu ikke har vundet indpas i den danske forskning og litteratur på feltet og således ikke er tilstrækkeligt udfoldet i en dansk kontekst.

Vi tager afsæt i den eksisterende viden og teori på feltet, men da ingen af de optegnede positioner kombinerer en forståelse for individets følelser i arbejdslivet med arbejdspladskontekstens betydning for fagforeningsvalg, opstiller vi i undersøgelsens teoriafsnit en teoretisk forståelsesmodel herfor. På den baggrund bliver første skridt i undersøgelsen at afdække følelserne forbundet med fagforeningens betydning i arbejdslivet.

### **1.3. Frygt og håb i arbejdslivet**

Da vi er interesserede i at forstå fagforeningsvalget i et kontekstuel perspektiv, vender vi nu blikket mod følelserne i arbejdslivet. Til at forstå den enkeltes følelser i arbejdslivet og i fagforeningsvalg finder vi inspiration i den australske sociolog Jack Barbalets følelseteori (Barbalet 1998; Barbalet 2004). Frem for at lave en generel undersøgelse af følelser, vælger vi at skærpe fokus og lave en dybdegående undersøgelse af *frygt og håb* i arbejdslivet (Barbalet 1998).<sup>7</sup> I en fagforeningskontekst er frygt og håb i arbejdslivet relevant at beskæftige sig med, fordi handling i et politisk fællesskab ifølge Weber er *determined by highly robust categories of fear and hope* (Weber 1970:79). Enhver situations kategorisering af frygt og håb kan altså spille en rolle for en kollektiv identitet som en fagforening. Samtidig repræsenterer frygt og håb hver sin ende af følelsesspektret, men er alligevel sammenhængende – de implicerer ifølge filosofen Spinoza hinanden således, at negative forventninger er struktureret af positive muligheder (Barbalet 1998:150).

Individets følelser i arbejdslivet opstår imidlertid igennem interaktioner med andre mennesker (Barbalet 2011:36f). For at få en nuanceret forståelse af, hvad et individ har behov for i samspillet med andre mennesker, inddrager vi den tyske

---

<sup>7</sup> Denne tilgang er inspireret af Barbalet, som i sin bog *Emotion, Social Theory and Social Structure* (1998) netop argumenterer for, at der ikke er behov for endnu en generel teori om følelser men en dybere forståelse af specifikke følelser. Man kan i højere grad sige noget interessant om følelser ved at udvælge nogle bestemte og bruge dem til at dykke ned i og forstå følelsesuniverset (Barbalet 1998:2).

socialfilosof Axel Honneths teori om anerkendelse (Honneth 2003a; Honneth 2003b; Honneth 2010). Dette blik kobler den enkeltes følelsesunivers med et samfundsmæssigt perspektiv, idet håbet om anerkendelse og frygten for miskendelse i arbejdslivet er med til at konstituere individet og dets potentielle handlerum i relation til samfundet.

Da vi er interesseret i at forstå følelser af frygt og håb i en arbejdspladskontekst trækker vi på den norske sociolog Sverre Lysgaards teori om Arbejderkollektivet (Lysgaard 1976). Med denne får vi blik for de dynamikker som finder sted, når kollegerne som fællesskab skal håndtere de krav og udfordringer, som de møder i hverdagen. For at forstå karakteren af kollegafællesskabet som potentiel kollektiv aktør inddrager vi den belgiske politolog Chantal Mouffes identifikationsteori, der desuden kan bidrage med et blik for sammenhængen imellem konkrete og abstrakte kollektive identiteter (Mouffe 2005).

Kombinationen af et følelsessociologisk anerkendelsesorienteret perspektiv med et systemisk arbejdsplads-perspektiv med særligt blik for identifikationsprocesser skaber en nuanceret og kontekstuel forståelse af, hvad frygt og håb i arbejdslivet er, samt hvilket potentiale der er for tiltrækning og fastholdelse af offentligt ansatte arbejdere. *Andet skridt i undersøgelsen* er altså at undersøge, hvad der er på spil i arbejdslivet for offentligt ansatte arbejdere. Her har vi blik for dels den enkeltes følelser i arbejdslivet og dels for arbejdspladskonteksten.

#### **1.4 Fra tilbagegang til fremgang**

*Det tredje skridt i undersøgelsen* bliver på baggrund af analysens resultater at diskutere, hvordan fagforeningen kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere og dermed vende medlemstilbagegang til fremgang. Vi opstiller tre tentative hypoteser, som vil være genstand for diskussionen. I denne diskussion vil vi inddrage perspektiver fra den skitserede teori om årsager til fagforeningsmedlemskab og sammenholde dem med vores empiriske resultater.

## 1.5 Læsevejledning

Vi vil nu gennemgå, hvordan undersøgelsen er struktureret for at gøre det lettere for læseren at få et overblik over de tre undersøgelseskridt i relation til hvert kapitel. I kapitel 1 introducerer og afgrænser vi undersøgelsens fokus. I kapitel 2 optegner vi, hvilke bidrag vi trækker på fra eksisterende teorier og undersøgelser om årsager til fagforeningsmedlemskab. I kapitel 3 præsenterer vi undersøgelsens teoretiske model for den enkeltes frygt og håb i en arbejdspladskontekst i relation til samfundet inspireret af Barbalet, Honneth, Lysgaard og Mouffe og opridser kort, hvilke udfordringer dette kan skabe for fagforeningen som kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som mediator til samfundet. I kapitel 4 præsenterer vi undersøgelsens videnskabsteoretiske afsæt, design, metoder og data, som består af observation og interview med 19 informanter samt korrespondanceanalyser af et arbejdslivstema fra datasættet European Social Survey 2010 (European Social Survey 2010a).

Kapitel 5 består af analyse 1 og 2. I analyse 1 tager vi *undersøgelseskridt 1* for at afdække, hvilken betydning offentligt ansatte arbejdere oplever, at fagforeningen har i arbejdslivet. Her viser vi, hvordan fagforeningen opleves som dekoblet fra arbejdslivet. Dernæst går vi videre til i analyse 2 at tage *undersøgelseskridt 2* for at afdække, hvilke frygt og håb, der findes i offentligt ansattes arbejdsliv. Analyse 2 består af fire delanalyser. I delanalyse 2A præsenterer vi et overblik over, hvilke ligheder og forskelle, der er i forholdet til arbejdet for at forstå konteksten for følelser af frygt og håb. Til dette formål bruger vi korrespondanceanalysen, hvis konklusioner efterfølgende sættes i samspil med det kvalitative materiale. I delanalyse 2B undersøger vi mere dybdegående, hvordan frygt og håb spiller sammen med motivation i arbejdet. I delanalyse 2C optegner vi, hvordan frygt og håb spiller sammen med tilgang til arbejdsvilkår ved at opstille fire forskellige typer af informanter på baggrund af kvalitative tolkninger af korrespondancekortet. I delanalyse 2D behandler vi, hvordan den enkeltes frygt og håb spiller sammen med kolleger og chef. Som opsamling på kapitel 5, tilpasser vi den teoretiske model til empirien, så dekoblingen mellem fagforening og arbejdsliv illustreres.

I kapitel 6 tager vi *undersøgelseskridt 3* og opstiller et bud på, hvordan dekoblingen kan imødegås således, at fagforeningen på baggrund af et indblik i frygt og håb

i arbejdslivet kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. Vi diskuterer dette bud i relation til undersøgelsens empiriske resultater, teoretiske tolkninger og metodiske tilgange.

## **1.6 Fagforeningsdefinition samt præsentation af FOA som case**

Vi vil nu beskrive den fagforeningsdefinition, som undersøgelsen tager sit afsæt i samt behandle, hvordan vi bruger FOA som case på en fagforening for offentligt ansatte arbejdere.

### **1.6.1 Fagforeningsdefinition**

I vores problemformulering angiver vi, at vi vil behandle, hvad betydningen af fagforeningen er i dag. For at kunne gøre det, vil vi uddybe, hvad det betyder, at en fagforening skal betragtes som en kollektiv, interessevaretagende aktør i arbejdslivet, der er afhængig af individuelle medlemmer. Vi tager afsæt i lektor ved Sociologisk Institut Carsten Strøby Jensens definition af en fagforening som en organisation, der søger at *fastholde eller forbedre lønmodtagernes arbejdsvilkår*. En fagforening har to typer af interessevaretagelse: En orientering af interessevaretagelsen mod virksomheder og arbejdsgivere, hvor overenskomstindgåelse er målet samt en orientering af interessevaretagelsen mod det politiske system, hvor fagforeningen fungerer som meningsdanner og forhandlingspartner, hvorved forbedrede løn- og arbejdsvilkår igennem politiske indgreb er målet (Strøby Jensen 2007:61).<sup>8</sup>

Fagforeningen har både en lokal og en national dimension i forhold til at fastholde eller forbedre lønmodtagernes arbejdsvilkår, da arbejdet med at stadfæste overenskomstmæssige rettigheder og repræsentere lønmodtagerne i det politiske system foregår både nationalt og lokalt (Strøby Jensen 2007:144). Fagforeningen kan spille en politisk rolle i forhold til medlemmernes hele liv, men vi vælger her at fokusere på den rolle, fagforeningen spiller i arbejdslivet, hvor den har sin primære

---

<sup>8</sup> I Danmark orienterer fagforeninger sig typisk imod arbejdsgiversiden ved indgåelsen og vedligeholdelsen af det omfattende overenskomstsysteem, men de spiller samtidig en politisk rolle i eksempelvis trepartsforhandlinger og ved indgåelsen af lokale uddannelsesaftaler (Strøby Jensen 2004:9).



berettigelse.<sup>9</sup> Konkret betyder det, at vi i undersøgelsen har særligt fokus på arbejdspladskonteksten.

Fagforeningens eksistensberettigelse er ifølge denne opfattelse at repræsentere lønmodtagerne ved at være en kollektiv overbygning på arbejdslivet og en mediator til samfundet, hvor lønmodtagerne har mulighed for at påvirke rammerne for deres arbejde igennem fagforeningen.<sup>10</sup> Fagforeningens styrke beror dog på det individuelle tilvalg af fagforening, som i disse år er i forandring.

Når vi i problemformuleringen spørger til, hvordan fagforeningen kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere, så omhandler dette spørgsmål ikke 'gule fagforeninger', da de ikke har et omfattende overenskomstsysteem og heller ikke arbejder med politisk interessevaretagelse (Ibsen et al 2012:20). Denne skelnen er dog alene teoretisk, idet vi i undersøgelsen tager udgangspunkt i offentligt ansatte arbejderes egne oplevelser og skelnen imellem fagforeninger.

### ***1.6.2 FOA som case på en fagforening for offentligt ansatte arbejdere***

I undersøgelsen arbejder vi med en konkret case for at besvare problemformuleringen, hvilket der er to grunde til. For det første har vi en ambition om, at undersøgelsen skal bruges som inspiration til arbejdet med tiltrækning og fastholdelse hos en fagforening for offentligt ansatte arbejdere. Derfor fæstner vi undersøgelsen på en konkret fagforening, der således vil være medengageret i processen og interesseret i at gøre brug af resultaterne. For det andet mener vi, at det i undersøgelsen af fagforeningens betydning er vigtigt at have sammenlignelig empiri, hvilket opnås bedst muligt, hvis vi vælger at fokusere på én fagforeningskontekst.

Vi vælger at bruge fagforening FOA – Fag og Arbejde<sup>11</sup> som case på en fagforening for offentligt ansatte arbejdere. Der er omkring 315.000 offentligt ansatte arbejde-

---

<sup>9</sup> Vi afgrænser os til at undersøge fagforeningens betydning i arbejdslivet, selvom vi er bevidste om, at den historisk såvel som i dag kan spille en rolle i andre sfærer af livet. Hermed vedrører vores undersøgelse altså ikke, hvad man foretager sig i fritiden eller andre dele af tilværelsen (Center for Arbejdslivsforskning, RUC 07/01-2015).

<sup>10</sup> Det har også historisk været tilfældet på det danske arbejdsmarked, hvor fagforeningerne har nydt stor opbakning, hvilket har medført, at danske lønmodtagere har stået relativt stærkere sammenlignet med andre europæiske lande (Bild et al. 1998:195).

<sup>11</sup> FOA's medlemmer er fordelt på fire sektorer: Social- og Sundhed, Pædagogisk, Kost og Service samt Teknik og Service (FOA 08/09-2014)

re i Danmark svarende til godt hver tredje offentligt ansatte i Danmark. Heraf arbejder 61 pct. på en overenskomst indgået af.<sup>12</sup> Hertil kommer, at FOA primært repræsenterer offentligt ansatte arbejdere i modsætning til andre fagforeninger, hvor offentligt ansatte arbejdere er en minoritetsgruppe blandt mange andre.<sup>13</sup>

FOA's egen formålsbeskrivelse flugter med ovenstående definition af en fagforening, hvor den fungerer som en kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som en mediator til samfundet. I bilag 1 ses "FOA's 11 serviceløfter", der beskriver, hvordan FOA arbejder som fagforening. Her ses, at FOA lover stadfæstelse af de overenskomstmæssige rettigheder i form af f.eks. løntjek og rådgivning i forbindelse med sygefravær samtidig med, at de lover politisk interessevaretagelse i form af eksempelvis arbejdet for anerkendelse af den faglige indsats.

## 1.7 Afgrænsning af undersøgelsens sigte

Da arbejdsliv og fagforeningsvalg er store emner med mange spændende problemstillinger knyttet til sig, vil vi kort opridse afgrænsningen af undersøgelsens sigte.

Undersøgelsen omhandler primært *fagforeningen* i dag og ikke a-kassen. Vi forholder os derfor primært til a-kasse, hvis det berøres af de offentligt ansatte arbejdere, som vi møder, ligesom vi undersøger, hvordan fagforeningen opleves i dag og ikke i går. Vi fokuserer i denne undersøgelse på at forstå, hvilken betydning offentligt ansatte arbejdere oplever, at fagforeningen har i arbejdslivet i dag. Det er ikke målet med undersøgelsen at dykke ned i, hvorfor fagforeningens betydning i arbejdslivet opleves, som den gør i dag, fordi det ville kræve et studie af fagforeningen og ikke blot af offentligt ansatte arbejdere. Undersøgelsen forholder sig derfor ikke til FOA's faglige og politiske arbejde som fagforening centralt og lokalt, eller til FOA's arbejde med at tiltrække og fastholde medlemmer eller til, hvordan de etablerede institutioner for indflydelse og medbestemmelse fungerer på arbejdspladsen, medmindre det berøres af de offentligt ansatte arbejdere, som vi møder.

---

<sup>12</sup> Dette er et estimat på baggrund af tal fra FOA og medlemstallene for organisationerne i OAO, der også organiserer arbejdere i den offentlige sektor, idet en række andre LO-fagforeninger også organiserer offentligt ansatte arbejdere – af disse er 3F det største forbund, fordi de har en række fællesoverenskomster med FOA på områder, hvor der er overlap mellem de to forbund – eksempelvis hos teknisk servicepersonale. Se bilag 2 for udregning af estimatet.

<sup>13</sup> Eksempelvis repræsenterer fagforeningen 3F også offentligt ansatte arbejdere, men har langt flere medlemmer på det private arbejdsmarked.

# KAPITEL 2

## **KAPITEL 2: DENNE UNDERSØGELSE FELTS**

Før vi præsenterer den teoretiske ramme for vores undersøgelse i kapitel 3, vil vi i dette kapitel præcisere, hvor vores undersøgelse placerer sig i forhold til den eksisterende teori, der allerede er udviklet om fagforeningsmedlemskab samt de eksisterende undersøgelser.

Vi vil argumentere for, at de eksisterende teorier og undersøgelser mangler et kontekstuel blik, der inkorporerer betydningen af frygt og håb i arbejdslivet for at bidrage med et mere følelsesmæssigt orienteret perspektiv. Det er netop dette perspektiv, vi anlægger i denne undersøgelse.

Ved at gennemgå de eksisterende teorier og undersøge dem fås et indblik i den akademiske kontekst, undersøgelsen indgår i. I vores undersøgelse trækker vi derfor løbende tråde tilbage til teoretiske såvel som empiriske pointer fra dette afsnit. Teoretisk er vi i undersøgelsen inspirerede af social customs-teorien samt organizing-metoden, mens vi empirisk trækker i særlig grad på Arbejdsliv og Politik i et Lønmodtagerperspektiv-undersøgelserne (APL).

### **2.1 Forklaringer af fagforeningsmedlemskab**

Den eksisterende litteratur om motivation for fagforeningsmedlemskab identificerer tre årsager for til- eller fravalg af fagforening (Ibsen 2011:71). For det første er der forestillingen om den individuelt nyttemaksimerende tilgang til fagforening. At melde sig ind i fagforeningen er noget, man gør, fordi man ønsker at have en højere løn, bedre arbejdsforhold osv. Dette fås ved at være medlem af et fællesskab, hvor man sammen stiller disse krav (Ibsen et al. 2012:34f).

For det andet er der forestillingen om den kollektive, værdimæssige tilgang til fagforening. Her er ideen om at være et stærkt fællesskab afgørende, og værdier som solidaritet og sammenhold er afgørende (Strøby Jensen 2007:76). Hvor den nyttemaksimerende tilgang fremhæver den økonomiske egeninteresse som motivation for fagforeningsmedlemskab, fremhæver den kollektive værdimæssige tilgang

værdier som solidaritet, retfærdighed og fællesskab som motivation for fagforeningsmedlemskab.

Den tredje er *social customs-teorien*, som tillægger de sociale omgivelser en stor rolle i den enkeltes valg af fagforening. Her betragtes fagforeningsvalget som en konsekvens af kulturen på arbejdspladsen (Visser 2002:407f). Nyttens af fagforeningsmedlemskab bliver her den sociale anseelse fra kolleger, mens sanktionsmuligheden fra dem altså bliver en dårligere agtelse (Booth 1985:254ff). De eksisterende teorier har således blik for et økonomisk rationelt aspekt, et ideologisk aspekt og et socialt-relationelt aspekt ved fagforeningsvalget.

### **2.1.1 De traditionelle forklaringer er udfordrede**

Ser man på faglig organisering på arbejdspladserne i dag, sker den ikke med samme selvfølgelighed som tidligere (Ibsen et al. 2012:13f). Samtidig er organiseringsprocenten blandt faglærte og ufaglærte faldende (Due et al. 2010:6). Med de tre teorier i baghovedet kan det altså tyde på, at solidariteten på arbejdspladsen er dalende, at flere vælger "freeriding"<sup>14</sup>, eller at kulturen omkring medlemskab på arbejdspladsen ikke er stærk. Ændringen i organiseringsmønsteret er dog en god anledning til at overveje udsagnskraften af de dominerende teorier på feltet.

Fælles for de veletablerede forståelser af fagforeningsmedlemskab er, at de beskæftiger sig med *relationen* til fagforeningen frem for *mulighedsrummet* for en fagforening i en bredere forståelse af arbejdslivet. Der er brug for en kontekstuel undersøgelse, der inkorporerer betydningen af frygt og håb i arbejdslivet for at bidrage med et mere følelsesmæssigt orienteret perspektiv på fagforeningers betydning i arbejdslivet.

Social Customs-teorien er mest relevant at trække på i vores undersøgelse, fordi den hævder, at der er mere på spil end blot et nyttemaksimerende eller et værdiorienteret valg af fagforening (Visser 2002:406f). Den tilbyder et for os relevant blik på relationers betydning for medlemskab af fagforening og viser frugtbarheden

---

<sup>14</sup> Free rider-problematikken dækker over det forhold, at man som lønmodtager vælger ikke at stå i fagforening, mens man stadig nyder godt af de kollektive overenskomster og med dem følgende forbedringer i arbejdsvilkår. Man bidrager altså ikke til de organisationer, der forbedrer ens vilkår. Disse organisationer vil miste styrke, hvis mange vælger at stå udenfor (Strøby Jensen 2007:76f).

af et kontekstuel blik på arbejdspladsen. Samtidig peger nyere forskning på, at kollegers medlemskab er mere styrende for, om man som uorganiseret selv vælger at melde sig ind i en fagforening end værdirationelle overvejelser (Toubøl & Strøby Jensen 2014:150f). Vi er imidlertid interesseret i at forstå fagforeningsvalget fra individets synspunkt og i den forbindelse, hvad frygt og håb i arbejdslivet betyder. Derfor kan social customs-teorien ikke stå alene som teoretisk ramme for undersøgelsen.

### **2.1.2 Oversøisk inspiration**

En alternativ tilgang til forståelse af fagforeningsvalg findes i *organizing-metoden*.<sup>15</sup> Her er fokus på at de ansatte på en arbejdsplads vil melde sig ind i fagforeningen, hvis de oplever at de opnår magt igennem kollektiv handlen med kollegerne på den lokale arbejdsplads (Heery et al. 2000:38). Dette gøres ved at finde de sager, der optager lønmodtagere, og som man herefter søger at ændre lokalt (Bronfenbrenner 2006:24). Her er logikken altså, at formålet med fagforeningens arbejde ikke skal være at få medlemmer, men at løse de problemer, lønmodtagere oplever i deres arbejdsliv. Dette kaldes for *organizing*<sup>16</sup> og står i modsætning til *servicing*. Ved *servicing* forstås en serviceorientering i fagbevægelsens rolle og selvforståelse mod tilvejebringelsen af individuelle og kollektive serviceydelser såsom forbrugerrabatter (Heery et al. 2000:38).

*Organizing-metoden* er dog endnu ikke behandlet systematisk i danske undersøgelser, hvorfor disse optegnelser primært trækker på den debat, der foregår i angelsaksisk fagforeningslitteratur (Ibsen et al. 2012:269). I *organizing*metoden kommer vi tættere på en forestilling om, at det, som man er optaget af i den konkrete arbejdspladskontekst, kan betyde noget for fagforeningsvalg, hvilket vi vil vende

---

<sup>15</sup> *Organizing*-metoden er ikke systematisk belyst og bearbejdet i den danske litteratur, men der er begyndende eksempler på brugen af denne tilgang til en fagforenings rolle hos både HK og 3F. Den praktiske tilgang er konkret beskrevet i bl.a. 'Organiseringshåndbogen' udgivet af LO Hovedstaden (Herdahl 2008). Her kondenseres tilgangen i en handlingsrettet guide til, hvordan man foretager denne slags organisering. Akademisk er det behandlet, hvordan *organizing*-metoden er kommet til Danmark, men altså ikke systematisk, hvor stort potentialet er (Arnholtz et al. 2014).

<sup>16</sup> At organisere ud fra *organizing*-modellen er beskrevet i 10 skridt af den amerikanske arbejdsmarkedsforsker Kate Bronfenbrenner i en amerikansk kontekst. Her er det særligt relevant, at skridt nummer syv handler om at identificere sager at organisere på baggrund af ('issues'), der resonerer på tværs af arbejdspladsen (Bronfenbrenner 2006:24). De øvrige skridt omhandler selve forberedelsen af organiseringen af medarbejderne og udførelsen heraf.

tilbage til i diskussionen. Da metoden endnu ikke er undersøgt akademisk i dansk kontekst, har vi ikke med den noget helstøbt teoretisk fundament at stå på. Samtidig har den heller ikke blik for, hvad det enkelte individs følelser i form af frygt og håb i arbejdslivet kan betyde for fagforeningsvalg.

Vi finder altså ikke en eksisterende forklaringsmodel, der imødekommer vores ambition. Med inspiration fra særligt social customs-teorien samt organizing-metoden udvikler vi derfor vores egen teoretiske ramme, der kombinerer et følelsessociologisk perspektiv med et blik for individet i arbejdspladskonteksten. Undervejs i undersøgelsen behandler vi de fire teorier ved at vise, hvordan vores undersøgelse kan nuancere og udfordre dem.

## **2.2 Tidligere undersøgelser af fagforeningsmedlemskab**

Vores undersøgelse skriver sig samtidig ind i et omfattende felt i dansk sociologi og arbejdsmarkedsstudier. Ligesom vi netop har forholdt vores undersøgelse til den eksisterende teori, vil vi derfor her optegne de væsentligste bidrag fra dansk forskning for at kunne trække på disse i undersøgelsen.

I regi af Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet og Forskningscenter for Arbejdsmarked- og Organisationsstudier (FAOS) på Københavns Universitet har LO finansieret en række studier, der søger at afdække bl.a. forholdet til fagforeningen (se eksempelvis Caraker et al. 2014; Lassen et al. 2005; Bild et al. 1993a & 1993b, Dalsgaard Hansen & Jørgensen 2012;<sup>17</sup> Ibsen et al. 2011; Due et al. 2010).

Et, for denne undersøgelse vigtigt bidrag på feltet, er undersøgelserne af Arbejdsliv og Politik i et Lønmodtagerperspektiv (APL). Det er en undersøgelse, som blev foretaget første gang i 1992<sup>18</sup>, og som siden er blevet opdateret to gange, senest i 2014.

---

<sup>17</sup> Vi har selv foretaget en korrespondanceanalyse på den her anvendte data fra Gallup. Denne ses i bilag 8, og den viser dybest set de samme ting, som konkluderes på feltet. Vi forsøger med korrespondanceanalysen at kombinere fagforeningsvalg med andre forhold i arbejdslivet, men det indgår ikke i data, da det ikke har været et fokus for dataindsamlingen.

<sup>18</sup> Grundlaget var, at man i LO-forbundene kunne mærke en stigende diversificering af deres medlemmer. Undersøgelsen blev iværksat for at få en grundlæggende forståelse af medlemmernes arbejdsliv i bred forstand og forståelseshorisont (Bild et al. 1993a:3ff). Dette projekt kombinerede både kvalitative og kvantitative metoder i etableringen af en dyb forståelse af netop arbejdsliv og

En hovedkonklusion på den første undersøgelse er, at der er stor forskel på medlemmerne af LO-forbundene, og at en øget diversificering af medlemmerne danner grobund for en indre trussel for fagforeningerne (Bild et al. 1993:113, 208). Siden er projektet opdateret med surveys i 2002 (Lassen et al. 2005:3f) og senest i 2014 (Caraker et al. 2014:6). På den tid, der er gået fra den første APL-undersøgelse til den anden, er hovedkonklusionerne bl.a., at gennemsnitsalderen blandt medlemmerne af LO-forbundene er steget, at det er mere sandsynligt, at de vil stemme på et højreorienteret parti, samt at de vægter solidaritet lavere som værdi (Lassen et al. 2005:4f).

I den tredje runde fra 2014 konkluderes, at lønmodtagerne ikke er individualistiske i deres værdihorisont på trods af, at de vælger fagforeningen fra, mens det samtidig vurderes af lønmodtagerne, at fagforeningerne er mere nødvendige nu, end det er målt før (Caraker et al. 2014:35f).<sup>19</sup>

Et andet meget væsentligt bidrag på feltet findes i bogen 'Kollektiv Handling' af Flemming Ibsen, Steen Scheuer og Laust Høgedahl. Her undersøger forfatterne motivationsfaktorer bag fagforeningsmedlemskab og bygger deres konklusioner på Lønmodtagerorganiserings-surveyundersøgelsen (LMO) fra 2010 (Ibsen et al. 2012). Hvor APL-undersøgelsen fra 1993 beskæftigede sig med medlemmer af de forskellige LO-forbund, vedrører LMO'en også ikke-medlemmer, hvorved det muliggøres at se, hvad forskellene er på medlemmer og ikke-medlemmer af LO-forbundene.

Helt centralt i projektet står undersøgelsen af prisen på medlemskabet, og det vises, at den vigtigste grund til, at folk melder sig ud eller kunne overveje det, netop er de høje medlemskontingenter (Ibsen et al. 2012:127f). Bogen behandler altså bevæggrunde for fagforeningsmedlemskab ved surveymetoden, men i selve data-

---

politik i et lønmodtagerperspektiv (Bild et al. 1993a; Bild et al. 1993b). Projekt opstiller fire idealtyper blandt LO-medlemmerne: Velfærdsarbejdere, funktionærer, liberalister og karrieremennesker. Disse identificeres på baggrund af faktoranalyse på fire forhold: Arbejdets betydning, tryghed, solidaritet og retfærdighed, medbestemmelse (Bild et al. 1993a:12f).

<sup>19</sup> Opdateringerne fra 2005 og 2014 indeholder ikke kvalitative undersøgelser til at udfolde og nuancere surveyresultaterne. Herudover angår de hele arbejdsstyrken og ikke bare medlemmer af LO-forbund for at se, om forholdet til arbejdsliv og politik adskiller sig for LO-lønmodtagere og øvrige (Lassen et al. 2005:7f, Caraker et al. 2014).



grundlaget indgår ikke den kollegiale praksis i forhold til medlemskab, hvorved en social customs-effekt er svær at finde. Samtidig behandler projektet ikke mere grundlæggende orienteringer i arbejdslivet som eksempelvis frygt og håb og disses effekt på fagforeningsvalg. I det hele taget er der relevante indsigter i projektet, men for at behandle vores problemstilling må vi endnu dybere ned i undersøgelsesfeltet. Som illustration herpå fremføres i FAOS-rapporten 'Hvem organiserer sig?' (2011), at det *"kræver enten mere intensive kvalitative studier eller spørgeskemaundersøgelser"* (Ibsen et al. 2011:127) at få en dybere forståelse af de mere komplicerede, følelsesmæssige årsager til fagforeningsmedlemskab.

### **2.3 Opsamling**

Opsummerende viser vi i kapitel 2, at vi trækker på de eksisterende teorier i det omfang, de kan kvalificere vores undersøgelse, men der er intet eksisterende teoriapparat, der alene kan imødekomme vores undersøgelses sigte, hvorfor vi opstiller vores egen teoretiske ramme. De eksisterende undersøgelser af fagforeningsmedlemskab er kendetegnet ved at gøre brug af surveymetoden, der ikke alene kan bidrage med en dybere kontekstuel forståelse, hvorfor vi i undersøgelsen af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg vil sammensætte et undersøgelsesdesign, der tager højde for kontekst og dybde samtidig med, at det lader os udforske mønstre og dynamikker i feltet. I vores undersøgelse vil vi løbende trække på den eksisterende viden på feltet for at nuancere og udfordre denne.



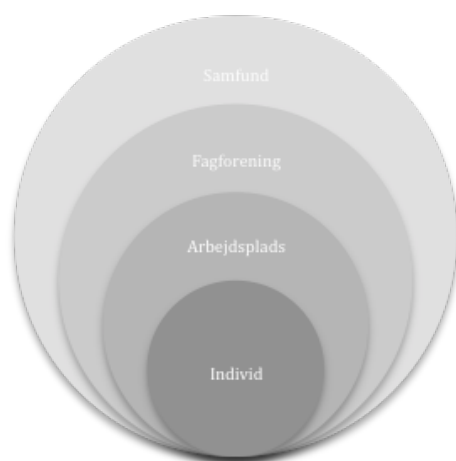
# KAPITEL 3

## KAPITEL 3: UNDERSØGELSENS TEORETISKE RAMME

I dette kapitel vil vi optegne undersøgelsens teoretiske ramme. Vi vil først præsentere vores teoretiske ramme i figur 3.1 som udløber af den fagforeningsdefinition, vi har skitseret tidligere. Herefter vil vi gennemgå rammens elementer og forklare, hvordan vi forstår individets følelser i en arbejdspladskontekst.

### 3.1 Om den teoretiske ramme

I kapitel 1 præsenterede vi en definition af en fagforenings formål baseret på Strøby Jensen (2007) som værende en kollektiv overbygning på arbejdspladsen og en mediator til samfundet. Herudover identificerede vi, at vores case FOA trækker på den samme antagelse. Vi har derfor optegnet den teoretiske model i figur 3.1, som vi mener afspejler det idealiserede samspil mellem individ, arbejdsplads, fagforening og samfund baseret på ovenstående definitionen af en fagforenings formål (herefter benævnt Inarfasa-modellen)



*Figur 3.1 Inarfasa-model*

For at kunne svare på vores problemstilling, vil vi i dette kapitel vise, hvordan vi betragter individ, arbejdsplads og samfund i et kontekstuel perspektiv, samt hvilke udfordringer det kan have for fagforeningens rolle.

Da vi i denne undersøgelse tager afsæt i en dalende tilslutning til fagforeningen, har vi grund til at tro, at offentligt ansatte arbejdere ikke oplever, at Inarfasa-modellen

af fagforeningens relation til individ, arbejdsplads og samfund er gældende. Vi gennemfører derfor en eksplorativ undersøgelse af, hvordan offentligt ansatte arbejdere oplever, at de forskellige lag spiller sammen. Denne tilgang står i modsætning til mange andre undersøgelser, der primært fokuserer på fagforeningslaget i modellen, når de skal undersøge fagforeningsvalg, jf. afsnit 2.

I undersøgelsen tager vi afsæt i de to inderste lag i modellen - individet på arbejdspladsen - for at forstå, hvordan offentligt ansatte arbejdere oplever fagforeningen i dag samt hvilke frygt og håb, de oplever i arbejdslivet. Med afsæt i empirien har vi identificeret relevante teorier, der kan hjælpe os med at udforske sprækkerne i den idealiserede Inarfasa-model for at identificere kløfterne imellem antagelser og virkelighed. I nedenstående afsnit præsenterer vi, hvordan vi betragter individet, arbejdspladsen og samfundet, samt hvilke udfordringer dette kan skabe for fagforeningen. Undervejs vil vi uddrage begreber fra teorien, som vi vil applicere på Inarfasa-modellen, således at vi til sidst kan præsentere en begrebsliggjort Inarfasa-model. I analysen vil vi efterfølgende udforske informanternes oplevelse af relationen imellem de fire lag i modellen.

## **3.2 Individet**

Vores undersøgelse af fagforeningsvalg tager sit afsæt i det individ, som træffer valget. Her beskriver vi, hvordan vi har et følelsesorienteret perspektiv på individet, dets beslutninger og dets handlinger i relation til særligt *frygt* og *håb* i arbejdslivet. Her trækker vi på begrebsapparatet hos følelsessociologien Jack Barbalet. Vi forklarer desuden, hvordan *håbet om anerkendelse* og *frygten for miskendelse* er med til at konstituere individet og dets potentielle handlerum ved at trække på begrebsapparatet hos socialfilosoffen Axel Honneth. I denne optegning skitserer vi samtidig, hvordan det nuancerer forklaringer om fagforeningsvalg, der baserer sig på rational choice-forklaringsmodeller.

### **3.2.1 Et følelsesorienteret perspektiv på individet**

Vi forstår det enkelte individ som et menneske, der oplever verden igennem følelser. Vi mener, at der er en underrepræsentation af studier, der undersøger følelsers betydning for makroskopiske sociale processer – især når det kommer til en un-

dersøgelse af fagforeningers betydning i arbejdslivet samt potentialet i at forstå frygt og håb (Barbalet 1998:28). Man kunne spørge sig selv, om det overhovedet er relevant med den slags undersøgelser, der kobler mikro- og makroperspektiv. Vi mener dog, at følelser kan bidrage til at forstå mere end bare individuelle interaktioner, idet de kan bruges til at forstå potentialet for mobilisering af kollektive sociale aktører, hvorfor et følelsesorienteret blik bliver frugtbart i et samfundsperspektiv (ibid.).

Til at forklare, hvordan dette foregår, lader vi os inspirere af Barbalet. Ifølge ham fungerer følelser netop som en oversættelsesmekanisme, når mennesket møder verden. Følelser er altså noget, som er allestedsnærværende<sup>20</sup> i normale og velfungerende sociale praksisser – frem for at være et fænomen, som primært optræder i afvigende adfærd (ibid.:3). Ifølge Barbalet har følelsers betydning i sociologisk teori typisk omhandlet patologiske tendenser med destruktive konsekvenser. Et sådant fokus kan være relevant, hvis man er interesseret i at forstå f.eks. psykisk sygdom i arbejdslivet. Men i undersøgelsen af relationen imellem arbejdsliv og fagforening er vi interesseret i at forstå, hvordan følelser spiller ind i hverdagsoplevelser i arbejdslivet (ibid.).

Når følelser er allestedsnærværende i arbejdslivet, betyder det også, at vi betragter individets beslutninger i et følelseperspektiv. I denne undersøgelse dvæler vi således ved, hvordan følelser spiller sammen med konkrete beslutninger, som offentligt ansatte arbejdere konstant træffer i kontakten med borgere, kolleger og chef. I vores undersøgelse vil vi betragte følelser som en årsag til adfærd og handlinger i mange sociale processer akkurat som følelsesmæssige reaktioner kan være et resultat af adfærd og handlinger gennem sociale processer (ibid.:11,23).

---

<sup>20</sup> I sociologien har forståelsen af følelserne som en forklarende variabel i menneskers ageren i mange år været minimal. Det skete ifølge Barbalet som konsekvens af, at en videnskabelig tradition i 1900-tallet skabtes, fordi man mente, at den voksende rationalitet i samfundet betød, at følelsernes rolle i menneskers opførsel og handlinger blev mindsket (Barbalet 2009:132). På denne måde opstod der samtidig en stærk dikotomi imellem rationel og affektiv handlen. På grund af sociale opbrud i 70'erne opstod igen behov for teorier, der kobledes sociale processer med følelser og her fulgte de store følelssociologer Hochschild, Collins og Denzin (Barbalet 1998:21).

### 3.2.2 Individets oplevelser af frygt og håb

I denne undersøgelse beskæftiger vi os særligt med individets følelsesmæssige oplevelser af *frygt og håb* i arbejdslivet – det kunne f.eks. være håb om efteruddannelse eller frygt for fyring. Når man undersøger følelser i relation til social adfærd, er en forståelse af frygt ifølge Barbalet helt afgørende (Barbalet 1995:15), hvortil vi mener, at en undersøgelse af dens positive komponent *håb* er lige så vigtig.

For at forstå, hvilket stof frygt og håb er gjort af, samt hvilken rolle følelserne kan spille i arbejdslivet, trækker vi på Barbalets skelnen af følelser imellem *self-asserting* (selv-hævdende) og *self-transcending* (selv-overskridende). Vi bruger denne dikotomi til at forstå, hvilke dynamikker, der er på spil i arbejdslivet i relation til vores konkrete følelsespar frygt og håb. I dette afsnit vil vi derfor forklare, hvordan vi i denne undersøgelse forstår individets oplevelse af frygt som en selv-hævdende følelse, mens vi forstår individets oplevelse af håb som en selv-overskridende følelse.

De selv-hævdende følelser som frygt er kendetegnet ved, at de hjælper os med at orientere os i forhold til vores behov, præferencer og egeninteresse. De selv-hævdende følelser kræver, at alle stimuli erkendes og vurderes i relation til denne egeninteresse og indskrænker dermed bevidstheds fokus (Barbalet 2004:17).<sup>21</sup> De selv-overskridende følelser som håb er tværtimod kendetegnet ved, at de overskrider fokus på egen primære behovsopfyldelse (ibid.). Der sker altså en decentrering af selvet, hvor bevidstheden i stedet fokuserer på objekter uden for selvet (Bloch 2012:137). Omdrejningspunktet for følelsen bliver objektets iboende formål og værdier, som individet overtager. De selv-overskridende følelser bliver dermed oplevet gennem objektet og er derfor i sig selv ubevidste (Barbalet 2011:36)<sup>22</sup>.

Barbalet forstår primært frygt som en selv-hævdende følelse, men da han kun laver specifikke følelsesstudier, er han ikke lige så tydelig omkring håb (ibid.). I vores undersøgelse placerer vi håb i kategorien af selv-overskridende følelser, idet vi mener, at håbet centrerer sig om et objekt, som ofte er uden for den enkeltes be-

---

<sup>21</sup> Eksempler på selv-hævdende følelser er angst, væmmelse og generthed (Barbalet 2004:17)

<sup>22</sup> Eksempler på selv-overskridende følelser er længsel, tilbedelse, henførelse og æstetisk nydelse (Barbalet 2004:17).

vidsthed. Dette mener vi at kunne bekræfte hos Barbalet, idet han i en undersøgelse af tillid beskriver, at håb skal forstås som noget, der centrerer bevidstheden udenfor selvet (Barbalet 2011:42)<sup>23</sup>. Man kunne argumentere for, at der ikke bør være nogen modsætning imellem håbet og egeninteressen. Det mener vi dog heller ikke, at vi skaber ved at arbejde med begrebsparret. Når håbet er kendetegnet ved at overskride fokus på egen primære behovsopfyldelse, så betyder det ikke, at objektet for håbet ikke samtidig kan være i individets interesse at opnå. Det er blot en interesse, der er orienteret mod noget større end individet selv. Faktisk pointerer Barbalet, at de selvoverskridende følelser kræver yderligere forskning, idet de er lige så vigtige og tilstedeværende i samfundet, som de selv-hævdede, hvorfor en undersøgelse, der fokuserer på både frygt og håb i arbejdslivet er relevant (Barbalet 2004:17).

Man kunne argumentere for, at undersøgelsen burde have et bredere følelsesorienteret fokus for at være i stand til at indkapsle følelser i arbejdslivet, men eftersom følelser er et komplekst fænomen at undersøge i bred forstand, fordi det netop er kendetegnet ved at være allestedsnærværende, mener vi kun, det skærper undersøgelsens sigte at vælge et fokus. Ifølge Barbalet er det netop gennem case-studier, man bliver i stand til at forstå, hvilken rolle følelser kan spille (Barbalet 1998:2).

### **3.2.3 Individets frygt og håb i et anerkendelsesperspektiv**

Vi har altså forklaret, hvordan vi betragter individet i et følelseperspektiv. Vi vil nu optegne, hvordan vi mener, at individet følelsesmæssigt relaterer sig til andre mennesker. Vi betragter individet som placeret i en *social kontekst*, hvor følelserne ikke opstår i et individuelt vakuum, men igennem interaktioner med andre (Barbalet 2011:36f). Selvom vi har knyttet individet sammen med oplevelser af frygt og håb, giver det os ikke nogen forståelse af, hvad et individ følelsesmæssigt har brug for i den sociale kontekst. Vi vil derfor nu knytte fokus på frygt og håb til fokus på *anerkendelse*, idet vi mener, at individet har behov for anerkendelse. Anerkendelse er i sig selv et relationelt begreb, der referer til flere parter, hvorfor det giver mening at bruge dette begreb, når vi undersøger betydningen af den sociale kontekst.

---

<sup>23</sup> Barbalet skriver selv, at "*hope springs eternal whereas confidence and trust are conditional on a self-based capacity for assessment of expectation*" (Barbalet 2011:42).



Man kunne spørge sig selv, hvorfor et fokus på anerkendelse i en undersøgelse af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg hos offentligt ansatte arbejdere er særligt relevant. Netop fordi deres arbejdsliv er kendetegnet ved at være betinget af sociale forhold, fordi de primært arbejder med servicering af mennesker, mener vi, at dette fokus er relevant (Willig 2009:19f). Vi bruger Honneths teori om anerkendelse til at forklare anerkendelsesdynamikker, da Honneth deler Barbalets forståelse af følelser som allestedsnærværende i sociale processer.

Med anerkendelse forstår vi det grundlæggende forhold, at man som individ betragtes som unikt og selvstændigt. Man har brug for anerkendelse fra andre mennesker for at blive fuldendt og udvikle et positivt selvforhold (Honneth 2006:129). Et vigtigt element er her *reciprocitetsprincippet*. Det består i, at en succesrig anerkendelsesrelation går begge veje. Fra individets synspunkt anerkender man selv det, man synes bør tilskrives værdighed (ibid.:47f). Derfor er det et personligt knæk, hvis man oplever manglende anerkendelse (miskendelse) fra andre, idet dynamikken er den samme. Her er miskendelse altså udtryk for, at man ikke vurderes værdig.

Grundlæggende vil man altså *håbe på anerkendelse*, mens man vil *frygte miskendelse*. Man kunne spørge, om det så betyder, at vi mener, at følelser af frygt og håb i denne undersøgelse udelukkende relaterer sig til anerkendelse? Håbet om anerkendelse og frygten for miskendelse er et afgørende element af følelsesorienteringer, men det er bestemt ikke udtømmende for oplevelser af frygt og håb. Med begrebet anerkendelse får vi derimod blot en indholdsudfyldning af, hvad individet vil orientere sig imod i den sociale kontekst.

Med Honneths anerkendelsesteori bliver vi i stand til at udvide forståelsen af, hvad det vil sige, at følelser opstår i sociale processer ved at beskrive, hvordan anerkendelse knytter sig til forskellige behov for anerkendelse. Dels *det private*, hvor det enkelte individs selvtillid grundlægges igennem anerkendelse fra familie og venners affekt og kærlighed. Dels den retlige anerkendelse, som består i, at individet har visse ukrænkelige rettigheder i et samfund. Heri udvikles selvagtelsen, idet man som individ indgår i et samfund på lige vilkår med andre, og anerkendelsen tager form af disse rettigheder, og dels *det samfundsmæssige*, hvor anerkendelsen

kan tage form af tilskrivningen af værdighed til bestemte grupper (Willig 2003:14). Her gælder reciprocitetsprincippet, så udviklingen af selvværdsættelse og solidaritet som samfundsborger er afhængig af, at man både føler anerkendelse fra samfundsinstitutioner og samtidig selv anerkender deres berettigelse. Det er særligt denne anerkendelse, som er interessant i undersøgelsen af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg. Oplever man som offentligt ansat arbejder miskendelse af sit bidrag til samfundet, vil man altså selv miskende samfundsinstitutioner. Honneth beskriver ikke noget fokus på anerkendelse i arbejdsfællesskaber specifikt, men i samfundssfæren findes også arbejdsfællesskaber (Honneth 2003a:44f). I vores undersøgelse af fagforeningsvalg er en forståelse af, hvordan offentligt ansatte arbejdere kan opleve samhørighed med forskellige aktører i samfundssfæren ligeledes interessant. På denne måde bliver anerkendelsesbegrebet og reciprocitetsprincippet gennemgående bindeled mellem individet og de øvrige lag i vores model.

I undersøgelsen fokuserer vi ikke i sig selv på det private behov for anerkendelse igennem kærlighed og affekt, da vi begrænser fokus til at være på arbejdsliv, men hvis vi finder grundlæggende oplevelser af miskendelse på samfundsplan, kan det være relevant at trække på en forståelse af det private behov, da det er grundlæggende for etableringen af et positivt selvforhold.

### ***3.2.4 Individets handlingspotentialer i frygt og håb***

Nu da vi har optegnet, hvordan vi betragter individet i et følelsesorienteret perspektiv med fokus på håb om anerkendelse og frygt for miskendelse, vil vi beskrive, hvordan denne optegning relaterer sig til, hvordan individet handler.

I følelsen af håb eller frygt vil vi vise, at der er tilknyttet en adfærdsmæssig pendant. Dette træder dog tydeligere frem i følelsen af frygt end i følelsen af håb. I de selv-hævdende følelser er der ifølge Barbalet en iboende adfærdsmæssig pendant, som er med til at konstituere selve følelsen:

Self-asserting emotions entail characteristic dispositional programs in which the possibility of action consequent upon them is an element in their meaning. Experience of fear for instance, does not necessarily lead to flight or fight, but the possibility of these associated behaviors is integral to what is meant by fear (Barbalet 2004:17).

I de selv-overskridende følelser derimod er det et kendetegn, at der ikke på samme måde er en iboende adfærdsmæssig pendant til følelsen (ibid.). Man kunne argu-

mentere for, at det betyder, at frygt har et langt større handlingspotentiale end håb. I vores undersøgelse forstår vi det dog ikke sådan, at man ikke kan handle på en selv-overskridende følelse men blot, at en adfærdsmæssig orientering ikke ligger iboende i følelsen. Såvel håb som frygt i arbejdslivet kan altså motivere til handling.

Hvilken type adfærd er i så fald knyttet til henholdsvis frygt og håb? Teoretisk har frygt oftest været associeret med lammelse eller flugt (Barbalet 1998:151), men fordi frygt i dag er et socialt fænomen, der er skabt af den enkeltes forestilling om frygten, implicerer frygt ikke nødvendigvis flugt, men kan også implicere kamp mod det frygtede eller i det mindste inddæmning heraf (ibid.; Barbalet 1995:16). Det kunne f.eks. være at sige fra over for chefens ønsker om at forkorte frokostpausen. Netop fordi *frygt og håb* forstås sådan, at de hver især implicerer hinanden således, at negative forventninger er struktureret af positive muligheder (Barbalet 1998:150), så mener vi, at vi kan overføre den samme logik til studiet af håb, således at det både er muligt at kæmpe, for at håbet realiseres, ligesom det er muligt at være lammet i ønsket om at opnå det håbede. Et eksempel på at kæmpe for at realisere sit håb i arbejdslivet kunne være, hvis social- og sundhedsassistenten vælger at arrangere en fest for borgerne på plejehjemmet i sin fritid, fordi kommunen har skåret ned på de bevilgede timer.

### **3.2.5 Individet som mere end rationelt**

Med vores opfattelse af individets handlinger som givet af en kompleks kontekst og en række følelser udfordres samtidig den grundlæggende antagelse i rational choice-teorien om, at mennesket kun handler på baggrund af sine erkendte egeninteresser (Hagen 2007:219f). I denne teoritradition ses fagforeningsmedlemskabet som et resultat af handlinger med baggrund i egennyttens (Strøby Jensen 2007:52f). Vi mener dog på baggrund af vores optegnede udgangspunkt, at selve distinktionen imellem det rationelle og det affektive er kunstig, idet det, der i et samfund betragtes som rationelle beslutninger også er gennemsyret af følelser – blot følelser, der ikke gør så meget væsen af sig (Barbalet 1998:60).<sup>24</sup> Når vi i vores undersøgelse

---

<sup>24</sup> Ifølge Barbalet er det afgørende for, hvad der i sig selv betragtes som følelser, hvordan rationalitet defineres: "*The failure to distinguish between emotion which is foregrounded and emotion which is backgrounded leads to the entirely arbitrary and ultimately absurd view that emotion is only disrupt-*

har et følelsesorienteret perspektiv på mennesket som beslutningstager, så vil det derfor også inkludere fokus på, hvordan følelser spiller en rolle for beslutninger, som umiddelbart virker rationelle – det kunne f.eks. være undersøgelsen af, hvilke følelser der er i spil, hvis en offentligt ansat arbejder vælger at afslutte arbejdet, når arbejdstiden er forbi, selvom en borger mangler hjælp.

Barbalet forklarer selv, hvordan han mener, et individuelt nyttemaksimerende (rational choice) perspektiv er utilstrækkeligt:

Accounts of social action typically assume that actors are self-conscious or reflective decision-makers. But such a perspective seems to be more optimistic than realistic. The actions of most people most of the time do not arise from self-conscious decisions. The assumption that social actors know the relevant facts of their situation, or even their own preferences within it is overstretched (Barbalet 1998:10).

I fagforeningsvalget skulle logikken altså være, at individet laver en cost-benefit-analyse som udgangspunkt for sit valg af fagforening. Dog finder vi denne antagelse mangelfuld, idet der er store dele af den menneskelige handlen, som ikke foregår på et formålsrationelt og erkendt grundlag som vist i ovenstående citat. Der er ingen tvivl om, at visse valg er udtryk for bevidste, rationelle overvejelser omkring udfaldet, men vi kan ikke alene basere vores forståelse af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg herpå, da disse fænomener er af en anden, mindre erkendt karakter som skitseret ovenfor.

### **3.2.6 Opsamling**

I dette afsnit har vi således beskrevet, hvordan vi betragter individet og dets handlemuligheder ved at trække på et følelsesorienteret perspektiv med fokus på særligt frygt og håb i arbejdslivet, hvorfor vi tilføjer frygt og håb til individ dimensionen i Inarfasa-modellen. Vi har desuden vist, at individets følelser konstitueres i en social kontekst, hvor behovet for anerkendelse er afgørende for udviklingen af et positivt selvforhold. Her kan frygten for miskendelse på samfundsniveau resultere i

---

*tive of rational pursuits, indeed any pursuit” (Barbalet 1998:60). Barbalet mener, at rationalitet i dag defineres med udgangspunkt i en markedslogik. De følelser, der umiddelbart står i modsætning til markedslogikken, fordi de orienteres imod mennesker, er derfor defineret som følelser – det kunne f.eks. være kærlighed, had, frygt og tristhed. Deres karakteristika er netop, at de introducerer et formål, der konflikter med markedslogikken og derfor fremstår de som følelser i modsætning til andre følelser, der følger markedslogikken og har tekniske mål – det kunne være fortrydelse, rolighed eller selvsikkerhed (Barbalet 1998:59).*

handlingslammelse i form af afsprogliggørelse. Anerkendelsesdynamikker finder således sted på tværs af individ, arbejdsplads og samfund, hvorfor vi vil tilføje dette begreb på tværs af lagene i Inarfasa-modellen. Disse grundpiller i forståelsen af mennesket samt dets handlinger adskiller sig fra teorien om det individuelt nyttemaksimerende menneske, hvilket vi vil vende tilbage til i analysen.

### **3.3 Arbejdsplads**

Nu har vi forklaret, hvordan vi betragter individet, og hvordan det handler. Men selvom følelser også er et produkt af den sociale kontekst, fortæller vores følelseteori os ikke noget om, hvad det er for en kontekst. Derfor vil vi nu beskrive de dynamikker, der findes på arbejdspladsen. Til dette vil vi bruge sociologen Sverre Lysgaards teori om Arbejderkollektivet. Samtidig vil vi trække på politologen Chantal Mouffes identifikationsteori for at forstå karakteren af kollegafællesskabet som kollektiv aktør.

#### ***3.3.1 Individet på en arbejdsplads***

På arbejdspladsen indgår individet i et arbejdsfællesskab med kollegerne. De offentligt ansatte arbejdere har det til fælles, at de netop er arbejdere uden ledelsesansvar. Det ligger hos chefen, som også indgår i den konkrete kontekst på arbejdspladsen.

De offentligt ansatte arbejdere kan som kolleger danne et fællesskab, der under de rette omstændigheder kan udvikle sig til en stærk kollektiv identitet, som Lysgaard kalder *Arbejderkollektivet*. Disse omstændigheder er ifølge Lysgaard 1) en *delt følelse af fælles problemer*, der leder til en fælles italesættelse heraf, 2) mulighed for interaktion gennem fysisk *nærhed* til hinanden og 3) en delt position på arbejdspladsen som *underordnede ledelsen* (Lysgaard 1976:146ff). Er disse tre forudsætninger på plads, er der potentiale for, at man kan udvikle en fælles forståelse og et stærkt kollektiv som kolleger. Samtidig er identifikation med hinanden og med selve kollektivet helt afgørende. Man skal føle, at de andre er "ligesom mig", hvis denne identifikation skal udvikle sig (ibid.).

### **3.3.2 Arbejdspladsens dynamikker**

Individet møder på arbejdspladsen en række krav fra chefen om, hvordan arbejdet skal udføres, og hvad der skal laves. Disse krav kan opfattes som retfærdige og produktive, eller de kan opfattes som uhensigtsmæssige. Vi har vist, hvordan individet alene kan handle forskelligt på baggrund af sådanne følelser. Det er imidlertid relevant, hvordan individet indgår i en kontekst på arbejdspladsen, der også kan påvirke disse krav.

Som individ oplever man kravene til sit arbejde formuleret af det, som Lysgaard kalder det *teknisk-økonomiske system*, hvis behov for arbejdskraft er *umætteligt*. Det teknisk-økonomiske system ønsker specialiseret og *ensidig udførsel af arbejdet*, og her er *intet ønske om hensyntagen til trygheden i arbejderens liv* (Lysgaard 1976:73f). Dette står i skarp kontrast til individet, som ifølge Lysgaard har *begrænset* arbejdskraft, *søger forskelligartede arbejdsopgaver* og ønsker sig *tryghed* omkring sin ansættelse. Han kalder dette for *det menneskelige system* (ibid.:76ff). Han behandler ikke, hvad det menneskelige system består af som følge af fokus i hans undersøgelse på arbejderkollektivet, men vi har netop ovenfor præsenteret vores forståelse af individet og dets følelser af frygt og håb. Dette er vores forståelse af det menneskelige system i Lysgaards termer.

I denne optegning står chefen altså i skarp modsætning til individet og arbejderkollektivet, idet de har forskelligrettede interesser. Spørgsmålet er, om det nødvendigvis er så firkantet? Havde vores undersøgelse drejet sig om funktionærer i andre typer stillinger – eksempelvis akademikere i et konsulenthus eller arkitekter på en tegnestue – havde dynamikkerne måske ikke været så tydelige, men da vi netop undersøger arbejdere, finder vi, at denne kontrast er meningsfuld. De offentligt ansatte arbejdere er netop defineret ved ikke at have ledelsesretten over deres arbejde, og ved at de udfører manuelt arbejde i modsætning til de øvrige nævnte grupper, som må formodes at have mere medindflydelse på deres arbejdsvilkår.

### **3.3.3 Arbejderkollektivet som system**

På arbejdspladsen er altså en konflikt mellem modstridende interesser i det teknisk-økonomiske system og det menneskelige system. Det teknisk-økonomiske system er imidlertid privilegeret, fordi man er nødt til at arbejde for at opretholde

sin eksistens (ibid.:78f). Derfor træder Arbejderkollektivet ind som det tredje, medierende system. Det er en *forsvarsmekanisme* for lønmodtagerne, hvorigennem man kollektivt afskærmer sig kravene fra det teknisk-økonomiske system, hvor særligt chefen er billedet på denne konflikt (ibid.:82f). Hermed bliver Arbejderkollektivet altså et middel for individet til at undgå at frygten i arbejdslivet realiseres: man kan sammen afbøde de uønskede krav fra det teknisk-økonomiske system. Arbejderkollektivet sikrer magt og værdighed i en situation, hvor man ellers ville være begge dele foruden, hvis det ikke var for det kollegiale fællesskab (Karlsson 2012:192). Konkret kan det betyde, at man som kollektiv vælger at udføre en opgave på en bestemt måde eller helt nægter, hvis man vurderer, der er risici for en eller flere kolleger forbundet hermed.

Arbejderkollektivet er nemlig et forum, hvori man som kollega kan tage et emne op, der går en på. Hvis chefen opfører sig urimeligt, eller et stykke arbejde er umuligt at nå, drøftes det med kollegerne, hvorefter det kan tages op med ledelsen eller man kan ændre en rutine uden accept fra ledelsen. Et stærkt arbejderkollektiv vil på denne måde kunne presse ledelsen, mens man samtidig forsvare de enkelte individer og deres håb i arbejdslivet (Lysgaard 1976:114f).

Arbejderkollektivet er uformel i sin form. Det er en kultur på arbejdspladsen, hvor der er visse uskrevne regler og retningslinjer for, hvad en god kollega er. De omfatter typisk, at man er loyal over for fællesskabet og eksempelvis ikke sladrer til overordnede (ibid.:25ff). Disse værdier og normer vil være noget, som er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads.<sup>25</sup> Et eksempel kan være, at man på en arbejdsplads har som norm og værdi, at man er medlem af fagforeningen eller, at man har morgenbrød med på sin fødselsdag.

### ***3.3.4 Arbejderkollektivet som kollektiv identitet***

Hermed ses også, hvad identifikationen mellem kollegerne kredser om. Arbejderkollektivets fundament er de tre betingelser opridset ovenfor, men samtidig kan

---

<sup>25</sup> Lysgaard selv mener at kunne genfinde sin model i forskellige afskygninger på alle arbejdspladser - nogle mere tydelige end andre, men selve modellen præsenteret i bogen er en "*overordnet forståelsesramme*" mere end det er en præcis beskrivelse af hvordan alting nøjagtigt hænger sammen (Lysgaard 1976:VII). Dermed præsenterer han altså ikke selv noget bud på, hvad der strukturerer arbejderkollektivets normer og værdier.

modstanden mod det teknisk-økonomiske system medvirke til at styrke denne kollektive identitet. Lysgaard beskriver, hvordan der skabes et "dem og os" blandt arbejderne, som binder dem tættere sammen (ibid.:30f). Denne proces er behandlet af Mouffe i hendes identifikationsteori, der netop tilsiger, hvordan identifikationen med kollektive identiteter styrkes ved at have en fælles fjende (Mouffe 2005:15). For Mouffe er det en bærende pointe, at den enkeltes identitet ikke kan ses isoleret, men bør ses i den kontekst af fællesskaber, man indgår i (ibid.:37ff). Samtidig er individets identitet formet af det "konstitutive ydre", som er det, der ligger uden for individet, og som man spejler sig i for at blive bevidst om sine grænser som individ (Mouffe 1993:2f).

Når en fjende på arbejdspladsen udpeges, får den kollektive identitet i Mouffes perspektiv *politisk* karakter. Dette skal forstås i bred forstand, idet "politisk" her ikke er at tolke udelukkende som processer i samfundslivet. Et fællesskab af beboere i en lille by eller i en skakklub kan antage politisk karakter, hvis de udvikler et antagonistisk forhold til en rivaliserende naboby eller skakklub. Hermed forstærkes identiteten i det konkrete fællesskab, fordi man har en ydre fjende, som man i fællesskab kan pege på og konstatere, at man adskiller sig markant fra. På arbejdspladsen betyder det således, at en fælles identitet formuleret imod chefen eller de krav, man som individ mødes med, kan blive særdeles stærk, fordi resonansen af den pågældende identitet vil udvikle en stærk *følelse af at høre til* hos den enkelte (Mouffe 2005:37ff). Det er ikke noget, man rationelt kan kortlægge delementerne i, men altså snarere en følelse af noget, der føles rigtigt (ibid.:28). Denne identifikationsproces med kollektive identiteter foregår ifølge Mouffe både på mikroniveau med eksempelvis kolleger eller naboer, mens det også kan gøre sig gældende på samfundsniveau med større grupper som eksempelvis fagforeninger.

### ***3.3.5 En nuancering af social customs-teorien***

Med teorien om arbejderkollektivet fås altså et nuanceret blik på de processer, der foregår på arbejdspladsen. Det er i disse processer, arbejdslivet drøftes og tilpasses mellem kolleger, og følelser af frygt og håb bringes i spil, så arbejderkollektivet kan handle på baggrund heraf. Teorien bidrager altså med et perspektiv på, hvordan den enkeltes erfarede arbejdsliv kan udmunde i realiseringen af håbet frem for



frygten, som ikke nødvendigvis omfatter eller tager udgangspunkt i fagforeningen som aktør. Det er samtidig ikke umuligt for fagforeningen at indgå i denne kollektive identitet. Hermed ses altså en teori, som kan nuancere social customs-teorien og give et blik for, hvor værdier og normer blandt kollegerne om fagforeningsmedlemskab kommer fra. Måler man således alene, om kollegerne er medlem af en fagforening for at afgøre effekten af social customs for at afgøre fagforeningsvalget (Visser 2002:408ff), risikerer man altså at ramme ved siden af. Det er således muligt, at 95 pct. af arbejderne på en arbejdsplads er medlemmer af en fagforening, men hvis der ikke indgår værdier og normer i arbejderkollektivet om, at det er sådan, man gør, så vil de sidste 5 pct. eller nyankommne kolleger ikke automatisk melde sig ind. Med teorien om arbejderkollektivet og blikket for den identifikation, der foregår i arbejderkollektivet som kollektiv identitet fås altså indsigt i, hvordan en forståelse af værdier og normer blandt kollegerne er nødvendig for at forstå fagforeningens betydning i arbejdslivet.

### **3.3.6 Opsamling**

Vi har i dette afsnit vist, hvad der sker på den arbejdsplads, individet indgår i som en del af arbejdslivet. Her møder de individuelle følelser af frygt og håb en række krav, der kan virke modsatrettede de håb og ønsker, man har til arbejdslivet. For at afskærme sig herfra opstår blandt individerne på arbejdspladsen en stærk kollektiv identitet, hvori man kan afklare, hvordan man skal handle kollektivt på baggrund af de oplevede arbejdsvilkår. Vi tilføjer derfor Arbejderkollektivet som begreb til arbejdsplads-dimension i Inarfasa-modellen. Igennem identifikation i arbejderkollektivet skabes et rum for realiseringen af håbet og afværgelsen af frygten. I forståelsen af dynamikkerne imellem den enkelte, arbejdspladsen og samfundet vil vi derfor trække på den teoretiske forståelse af identifikation, hvilket vi også tilføjer på tværs af dimensionerne i Inarfasa-modellen. Denne præsenteres i opsamlingen til sidst i kapitel 3.

## **3.4 Samfund**

Efter at have optegnet, hvordan vi forstår individet på arbejdspladsen, vil vi forklare, hvordan vi betragter samfundet i relation til undersøgelsens fokus. Nærmere bestemt vil vi vise, hvad individets følelser af anerkendelse og miskendelse kan

give sig udslag i på et samfundsplan, samt hvad identifikation med kollektive aktører betyder i denne proces.

### **3.4.1 Kampe om anerkendelse**

Eftersom anerkendelse er et forhold som skabes imellem flere parter, er en naturlig konsekvens, at der i samfundet foregår *kampe om anerkendelse* mellem forskellige aktører, der fremfører, hvad der i samfundet skal berettige til anerkendelse (Honneth 2003b:113ff). Dette er moralske kampe om, hvad der kendetegner et godt samfund.<sup>26</sup> Dette perspektiv bidrager altså, i tråd med undersøgelsens afsæt i en teoretisk forståelse af fagforeningens formål, med en forståelse af, hvordan kampe i samfundet foregår. Det konfliktuelle perspektiv i anerkendelsesteorien passer godt på undersøgelsen, idet den er iboende i relationen imellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

En følge af reciprocitetsprincippet er, at man som individ ikke ser det som en mulighed at deltage i civilsamfundets institutioner eller samfundslivet i bredere forstand, hvis man ikke føler sig anerkendt af disse. Ifølge Honneth er der store dele af befolkningen, som ikke indgår i den politiske offentlighed og dermed kampene om, hvad der skal tilskrives værdighed og anerkendelse i samfundslivet – særligt offentligt ansatte arbejdere, som ikke har lange uddannelser (ibid.:115f). Han pointerer nemlig, at anerkendelsen i samfundet kan være stratificeret, og at adgang til uddannelse samtidig er adgang til det sprog, hvori anerkendelsen udtrykkes (Honneth 2003a:70ff). Føler man ikke, man kan få afløb for sine moralske synspunkter, udvikles en *uretsbevidsthed* som samlebetegnelse for de følelser af uret, der ligger i følelsen af, at der er noget galt, man ikke kan artikulere (ibid.:56f). Honneths pointe er nemlig, at arbejdere mangler et sprog at tale deres moralske synspunkter og krav på anerkendelse ind i. Denne proces kalder han *afsprogliggørelse* (ibid.:63). Med Honneths forståelse af anerkendelse i et makroperspektiv ses altså, at selve forestillingen om, at man kan ændre noget, forudsætter en følelse af anerkendelse af de institutioner, man ønsker at ændre eller bære forandringen igennem med.

---

<sup>26</sup> Disse kampe skal ikke forstås som rationelle kampe, hvor man kæmper om "den finite ressource anerkendelse" (Honneth 2003b:168f).

Skal man engagere offentligt ansatte arbejdere, er det altså vigtigt at tage udgangspunkt i en delt horisont af moralske synspunkter, de kan identificere sig med. Dette kan ikke lade sig gøre, hvis man accepterer præmisserne for debatten og går ind på præmisserne for kampene, som er defineret af dem, der opfattes som fjenden (Mouffe 2005:67ff). Kampene om anerkendelse kæmpes af grupper i samfundet, når grupper af enkeltindivider identificerer sig som kollektiv. På den måde er det altså afgørende for at sikre styrken af den kollektive identitet på samfundsniveau, at fagforeningen taler offentligt ansatte arbejderes sprog og tager udgangspunkt i deres moralske opfattelser af rigtigt og forkert.

En frygt for *miskendelse* med afsæt i en følelse af miskendelse kan i et abstrakt samfundsperspektiv give sig udslag i lammelse i form af afsprogliggørelse, hvilket kan være særligt gældende for offentligt ansatte arbejdere med kort eller ingen uddannelse, og måske i endnu højere grad, hvis man ikke føler identifikation med nogen aktør i samfundet. Føler man ikke anerkendelse for det, som man selv tilskriver værdighed, udvikles en apati og opgivenhed over for de pågældende institutioner (Nissen, Vedersø & Ribe 2012). Dette kan være en stor udfordring for en fagforening for offentligt ansatte arbejdere, der netop fungerer som faglig og politisk interessevaretager.

### **3.4.2 Opsamling**

Her har vi således vist, hvordan anerkendelseskampe mellem kollektive aktører baseret på individers identifikation er definerende for, hvad vi i denne undersøgelse vil behandle som samfundet i Inarfasa-modellen. For at fagforeningen kan blive set som en relevant kollektiv aktør for offentligt ansatte arbejdere, må der altså ske en identifikation med denne.

### **3.5 Teoretisk opsamling: Fagforeningens udfordringer**

Efter at have forklaret, hvordan vi forstår individet i et følelsesorienteret og kontekstuel perspektiv, vil vi nu opsummere kapitel 3 med at optegne, hvad disse perspektiver betyder for en fagforening for offentligt ansatte arbejdere, der arbejder ud fra den teoretiske definition af fagforeningens formål, vi i undersøgelsen har identificeret gør sig gældende for casen FOA.

#### ***3.5.1 Fagforeningens rolle i Inarfasa-modellen***

En udfordring ved at fungere som en kollektiv overbygning på den enkelte arbejdsplads i forhold til kampe for løn- og arbejdsvilkår i det faglige system er, at man ikke er en selvskreven del af kulturen i arbejderkollektivet, idet fagforeningen og arbejderkollektivet dels er væsensforskellige i sin grad af formalitet og dels, fordi fagforeningen favner offentligt ansatte arbejdere på tværs af arbejdspladser. Det betyder dog ikke, at det ikke kan lade sig gøre for en fagforening at fungere som en direkte overbygning, men blot, at det kræver, at de offentligt ansatte arbejdere selv oplever, at fagforeningen har en berettigelse som kollektiv overbygning (Lysgaard 1976:60ff). Dette skisma vil vi vende tilbage til i analysen af, hvordan offentligt ansatte arbejdere oplever fagforeningens betydning i deres arbejdsliv.

Samtidig er det relevant at påpege, hvordan det er muligt at have normer og værdier i arbejderkollektivet, der tilsiger, at man skal være medlem af en fagforening. Dette nuancerer dels social customs-teorien med et blik for, hvilken rolle normer og værdier spiller, men samtidig kan det også forklare, hvordan det er afhængigt af den enkelte arbejdsplads, hvilke normer der knytter sig til fagforeningsvalg det pågældende sted. Hermed nuanceres altså også den klassiske værdirationelle forklaring af fagforeningsmedlemskab, idet værdierne her vil være forskellige på forskellige arbejdspladser og ikke som i den klassiske forklaring have en fælles horisont på tværs af arbejdspladser.

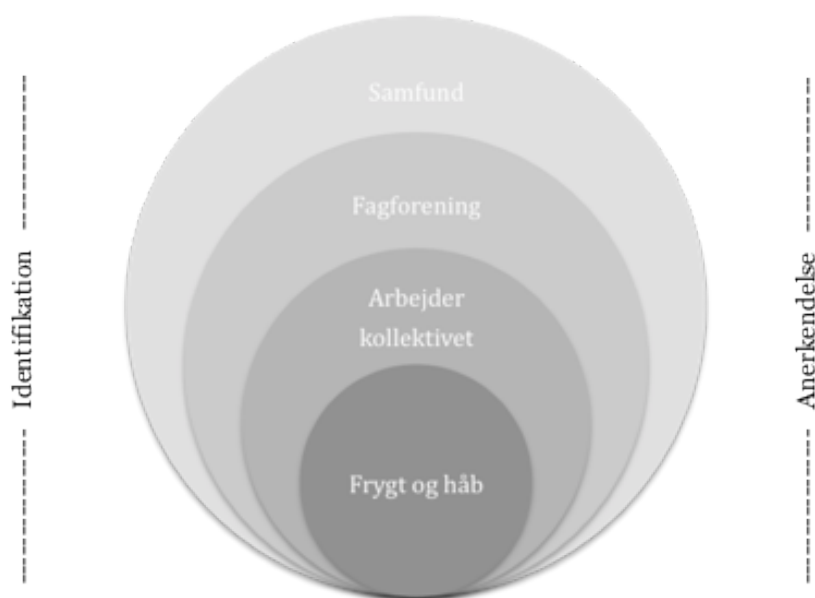
En anden udfordring ved at fungere som mediator til samfundslivet i form af politisk interessevaretagelse er, at man er afhængig af individets følelse af kollektiv identifikation på et mere abstrakt samfundsplan som vist med Honneths anerkendelsesteori såvel som Mouffes identifikationsteori. Dette forudsætter, at man affektivt

kan genkende sine følelser af frygt og håb i den kollektive identitet, der skabes til at kæmpe anerkendelseskampene. Hvis ikke man kan identificere sig med fagforeningen som kollektiv politisk aktør, der kæmper anerkendelseskampe på vegne af medlemmerne, så står fagforeningen tilbage med et stort berettigelsesproblem. Dette skisma vender vi tilbage til i analysen i kapitel 5 af, hvordan offentligt ansatte arbejdere oplever fagforeningens betydning i deres arbejdsliv.

### 3.5.2 Begrebslig ramme

Den netop gennemgåede teoretiske ramme giver os blik for de processer, der foregår hos *individet* på *arbejdspladsen* i relation til *samfundet*, samt hvilke udfordringer dette kan skabe for *fagforeningen* som kollektiv overbygning på *arbejdspladsen* og som mediator til samfundslivet. Vi vil bruge ovenstående teoretiske ramme til at hjælpe os med i analysen i kapitel 5 at udforske kløfterne imellem antagelser og virkelighed om offentligt ansatte arbejderes oplevelser af fagforeningens betydning. I analysen vil vi derfor udforske informanternes oplevelse af relation imellem de fire dimensioner – her præsenteret i en begrebsliggjort Inarfasa-model.

Figur 3.2 – Begrebsliggjort Inarfasa-model





# KAPITEL 4

## KAPITEL 4: VIDENSKABSTEORI, DESIGN & METODER

Vi vil i kapitel 4 præsentere vores videnskabsteoretiske tilgang i undersøgelsen, designet samt de anvendte metoder. Som det første vil vi præsentere vores fænomenologiske og eksplorative tilgang til feltet, hvorefter vi beskriver, hvad det vil sige, at vores design er mixed methods og bruger både kvalitativ og kvantitativ metode. Den konkrete brug af de to metoder præsenteres herefter og efterfølges af vores analysestrategi. Afslutningsvis optegner vi relevante etiske overvejelser forbundet med dataindsamlingen.

### 4.1 En fænomenologisk og eksplorativ tilgang til feltet

For at kunne optegne følelser af frygt og håb i arbejdslivet såvel som oplevelsen af fagforeningens betydning er vi interesseret i at forstå den verden, som informanterne selv oplever og agerer i fra et førstehåndsperspektiv. I denne undersøgelse er det derfor relevant at anlægge en *fænomenologisk* tilgang til viden (Jacobsen et al. 2010:187). Fænomenologien er netop kendetegnet ved at tage afsæt i en undren over, hvordan fænomener rent faktisk viser sig i verden og opleves. Da vi ønsker at forstå feltet på dets egne præmisser, arbejder vi eksplorativt og lader empirien være styrende for valget af teori<sup>27</sup>.

I vores undersøgelse har vi et særligt fokus på følelser, hvilket flugter godt med det fænomenologiske perspektiv, hvor forskellige følelsesmæssige tilstande netop forstås som forskellige måder at være i verden på og at finde mening med dette (Fisher 1989:130f). I undersøgelsen vil vi som følge af vores teoretiske udgangspunkt i Barbalets følelseteori søge at se og forstå følelser i deres kontekst, jf. afsnit 3.2. Når vi i vores undersøgelse sætter følelsesmæssige oplevelser af arbejdslivet i centrum, så er fænomenologien velegnet som indgangsvinkel til at forstå den kontekst, hvori følelserne udspiller sig. Med afsæt i informantens beskrivelser af oplevelser, spørger vi dog ind til deres tolkning af disse, ligesom vi i vores analyseproces arbejder fortolkende med de empiriske fund samt resultaterne i den kvantitative kor-

---

<sup>27</sup> Samme tilgang findes bl.a. i en lignende undersøgelse af Liebst & Monrad (2008).



respondanceanalyse, hvorfor vi har et hermeneutisk islæt i vores undersøgelsestilgang (Kvale & Brinkmann 2009:68f).

Da vi i undersøgelsens teoretiske ramme opridser, at der på arbejdspladsen findes et strukturelt niveau, som er relevant at forstå i relation til frygt og håb i arbejdslivet, vil vi blot understrege, at selvom hovedfokus er på forståelsen af individets oplevelser, så rummer vores fænomenologiske tilgang blik for strukturer udenfor individet ligesom eksempelvis Berger & Luckmann.<sup>28</sup> Vi mener altså godt, at vi kan undersøge individets oplevelser og følelser i arbejdslivet og samtidig have blik for, at der findes strukturer udenfor individet (Harste & Mortensen 2007:203f).

#### ***4.1.1 Adgang til informanternes egen verden***

Ved at tage udgangspunkt i beskrivelser af konkrete situationer, oplevelser og følelser, kan vi sikre os adgang til den verden, som informanterne selv oplever i relation til frygt og håb i arbejdslivet og fagforeningens betydning. Ved opfølgende at spørge ind til generaliseringer og refleksioner over de beskrevne oplevelser, sikrer vi os samtidig adgang til informanternes egne fortolkninger og forståelse af deres verden. På den måde bliver vi i stand til at identificere spændinger, som i sidste ende kan hjælpe os med at få indsigt i et komplekst fænomen i forandring. Fænomenologien er netop relevant, når man undersøger dybe og komplekse emner, fordi den tager hånd om nuancer og kompleksitet i data (Jacobsen et al. 2010:204).

Målet med den fænomenologiske forskningsproces i vores undersøgelse er at nå frem til, hvad essensen er i variationen ved at indsamle og optegne alle disse konkrete oplevelser og følelser og forstå dem i relation til informanternes egne tolkninger (Jacobsen et al. 2010:189, Kvale 1997:62).<sup>29</sup> I vores analysestrategi vil vi beskrive, hvordan vi gør det.

---

<sup>28</sup> Berger & Luckmann trækker på den østrigske fænomenolog Alfred Schütz, der i tråd med opfattelsen i vores undersøgelse beskriver, hvordan mening ikke er et indre subjektivt forhold, men findes i den sociale verden (Harste & Mortensen 2007:198f).

<sup>29</sup> Essensen er det, som konstituerer fænomenerne og ved at forsøge at identificere essenserne, vil man som forsker forstå fænomenerne (Jacobsen et al. 2010:189; Kvale 1997:62).

#### 4.1.2 At arbejde med sine antagelser og med en case

For at kunne gå eksplorativt til vores undersøgelsesfelt arbejder vi bevidst på at se bort fra de eksisterende antagelser om, hvad der påvirker fagforeningsmedlemskab. Vi er interesseret i at undersøge offentligt ansatte arbejdere og deres arbejdsliv – ikke fagforeningsmedlemmer. På denne måde er fænomenologien også en naturlig overbygning på vores problemstillings præmisser. Da fænomenologien netop tager udgangspunkt i en undren over, hvordan fænomener viser sig i verden, betyder det, at vi som forskere må forsøge at se bort fra antagelser, hypoteser og forestillinger om, hvordan virkeligheden ser ud og i stedet gå eksplorativt til værks (Jacobsen et al. 2010:186).

Vi erkender dog, at det er umuligt helt at lægge vores egne antagelser og forforståelser fra os. Derfor klargør vi vores forforståelser og arbejder aktivt med, hvad det betyder for vores vidensproduktion<sup>30</sup> (Berg-Sørensen 2010:162, Kvale & Brinkmann 2009:45). Vi går begge til feltet med et normativt ønske om at styrke fagforeningerne og med en antagelse om, at det kan være frugtbart for fagforeningerne at tage udgangspunkt i følelserne i arbejdslivet. Vi arbejder løbende med at belyse vores egne og hinandens blinde vinkler ved eksempelvis at stille kritiske spørgsmål til, hvad informanterne *egentlig* siger (Madsbjerg & Rasmussen 2014:90ff).

At vi bruger FOA som case på undersøgelsen af offentligt ansatte arbejdere betyder, at vi sørger for at rekruttere informanter, som arbejder på FOA's overenskomster, således at vi har et sammenligneligt grundlag. På den måde kan vi både komme i dybden med FOA som case og samtidig skabe en viden, der er brugbar for andre fagforeninger, der organiserer offentligt ansatte arbejdere.

Samtidig er vi opmærksom på, at samarbejdsrelationen med FOA betyder, at vi risikerer at internalisere deres antagelser om offentligt ansatte arbejdere. Foruden vores daglige gang i FOA, bruger vi deres rapporter og analyser for at få en forståelse for de objektive egenskaber, der knytter sig til offentligt ansatte arbejdere. Vi forholder os derfor aktivt til de antagelser, vi møder i FOA's organisation, ved at optegne dem i en logbog for at være bevidst om ikke at bringe disse med ind i undersøgelsen.

---

<sup>30</sup> Vores forforståelser er at finde som bilag 13.

## 4.2 Et mixed methods-design

I undersøgelsen af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg benytter vi os af et mixed methods-design, hvilket dækker over brugen af mere end én forskningsmetode (Frederiksen 2014:12). Som skitseret er objektet for vores undersøgelse et komplekst fænomen i forandring. Kombinationen af forskellige metoder vil netop kunne hjælpe os med at belyse fænomenet på forskellige måder og dermed skabe en større forståelse af alle dets aspekter. I undersøgelsen har vi behov for en dybdegående forståelse af individets følelser i arbejdslivet og oplevelse af arbejdspladsen, og vi er samtidig interesseret i at afdække de overordnede mønstre i populationen for at anvise, hvordan fagforeningen med et indblik i frygt og håb i arbejdslivet kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. I vores undersøgelse af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg er hovedvægten på kvalitative interviews og observationer for at forstå fænomenet i dybden, mens vi tilføjer korrespondanceanalysen for at undersøge mønstre i populationen (Skjøtt-Larsen 2014:62).

I den eksplorative undersøgelse er det fokus på det følelsesorienterede individ i en arbejdspladskontekst, som er rammesættende for analysen – og ikke metodernes særskilte paradigmer i sig selv.<sup>31</sup> Hermed indskriver vi os i en udogmatisk forskningstradition, hvor forskningsobjektet er styrende for valg og kombination af metoder (Bergman 2009; Frederiksen 2014:13f, 239).

Vi vil arbejde med at integrere metoderne således, at der skabes en bro mellem delene, så man kan bevæge sig imellem dem (ibid.:19).<sup>32</sup> Vores design kan derfor bedst defineres som et fuldt integreret mixed-methods design, hvor de to metoder blandes i en dynamisk, interdependent og iterativ proces, der udfordrer og nuancerer hinanden løbende (Teddlie & Tashakkori 2009:156).

---

<sup>31</sup> Vi er ikke de eneste, som lader os inspirere af et mixed methods-design. Der er tværtimod igennem de sidste år sket en opblomstring internationalt i interessen for at kombinere forskellige metoder til at undersøge det samme forskningsobjekt fra forskellige vinkler (Tashakkori & Teddlie 2009:101; Frederiksen 2014:9)

<sup>32</sup> Når man bevæger sig fra en enkelt metode i kvalitativ-kvantitativ-dikotomien ved brugen af mixed methods går man ind på en bane med sin egen logik. Her er det afgørende, at mixed methods ikke bare er summen af to vidensbidrag fra forskellige metoder, men at disse to kan kvalificere hinanden og bidrage til at belyse objektet på en ny og mere kvalificeret måde (Frederiksen 2014:19). Det mener vi, at de gør i vores undersøgelse i studiet af frygt og håb i arbejdslivet samt oplevelse af betydning af fagforening i relation til dette.

I vores undersøgelse foretager vi på forskellige måder *integrerende* valg i relation til teori, design, metode, data, analyse og fortolkning (Frederiksen 2014:21; Frederiksen 2013:21). Vi arbejder med integration i teori, idet samspillet mellem kvantitative og kvalitative data er definerende for konstruktion af teoretisk ramme. Vi arbejder også med integration i metode og data, da vi lader metoderne nuancere og udfordre hinanden undervejs i undersøgelsesprocessen, ligesom vi i analyse og fortolkning arbejder med integration, idet disse er empiridrevne og inspireret af samspillet imellem det kvalitative og det kvantitative. Ved at integrere to metodiske traditioner fås to blik på undersøgelsesspørgsmålet, hvilket tillader en mere nuanceret forståelse heraf.

#### **4.2.1 Det kvalitative og det kvantitative**

Vi vil nu gøre rede for, hvad hver metode bidrager med i relation til vores undersøgelses problemformulering. De kvalitative interviews og forudgående observationer på arbejdspladsen bidrager med en dyb forståelse af, hvad der er på spil i arbejdslivet for den enkelte. Ved at tage udgangspunkt i den fænomenologiske tilgang til viden, giver interviewsamtalerne os således adgang til informanternes subjektive oplevelser og følelser af frygt og håb i arbejdslivet samt deres oplevelser af, hvad fagforeningen i dag betyder (Liebst & Monrad 2008).

For at forstå den kontekst, hvori fortællinger og refleksioner over frygt og håb bliver til, mener vi, at det er relevant at have oplevet informanten agere i arbejdslivet (Mason 2013:84). Igennem observationer af rutiner i arbejdslivet i informantens naturlige miljø<sup>33</sup> får vi adgang til den arbejdspladskontekst, vi undersøger frygt og håb i relation til. På den måde betragter vi settingen som en lokal organisering af noget større – i dette tilfælde informantens arbejdsliv (ibid.:89).<sup>34</sup> Meningsfuld viden bliver dermed til i kombinationen af interviews og observationer således, at

---

<sup>33</sup> Man kan dog altid sætte spørgsmålstegn ved, om det er muligt at indfange naturligt forekommende situationer som observatør ligesom det er vigtigt at huske, at vores rolle i feltet også vil påvirke data (Mason 2013:86).

<sup>34</sup> Igennem observationerne får vi samtidig blik for nogle af de kløfter, der kan være imellem det sagte og det gjorde, fordi vi ikke tror på forestillingen om det fuldt ud reflekterede menneske, der retrospektivt er i stand til at artikulere præcise oplevelser (ibid.:85f).

observationsstudierne fungerer som en fænomenologisk uddybning af interview-samtalen (ibid.:85f).<sup>35</sup>

Hvor vi med interviewene kan gå dybt ind i forståelsen af et enkelt menneske, kan vi med korrespondanceanalysen hæve os over individniveauet og udforske hvilke mønstre, der tegnes i et bredere perspektiv for at se ligheder og forskelle i oplevelsen af frygt og håb i arbejdslivet. Korrespondanceanalysen er en såkaldt *skalerings-teknik* til geometrisk dataanalyse, der tillader os at identificere mønstre i variationen i statistisk datamateriale i en grafisk fremstilling (Jæger 2006:49ff).

Korrespondanceanalyse bidrager således med en bredde i forståelsen af orienteringer i arbejdsliv og giver overblik over interessante sammenhænge og dynamikker, som det kan være svært at gennemskue alene i et kvalitativt datamateriale. Det kan være sammenhænge imellem kvalitative indsigter, vi ellers ikke overvejer eller har blik for. På den måde kan korrespondanceanalysen også bidrage med at belyse potentielt blinde vinkler.

Korrespondanceanalysen egner sig særlig godt til vores undersøgelse af flere grunde. For det første er man fokuseret på at se sammenhænge og korrespondancer mellem forskellige variabeludfald snarere end en enkelt variabels effekt på en afhængig variabel som ved en regression, der kan lede til retningsbestemte analyser uden så meget rum til fortolkning og samspil med kvalitativt materiale (Skjøtt-Larsen 2014:67f). For det andet giver korrespondanceanalysen en helhedsforståelse af individernes position, fordi den kvalificerer forståelsen af den enkeltes position igennem kompleksitetsreduktion. For det tredje objektiveres individets praktikker og orienteringer på en måde, der netop tillader at belyse forskelle og ligheder mellem individer, som er relevant i vores undersøgelse af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg (ibid.).

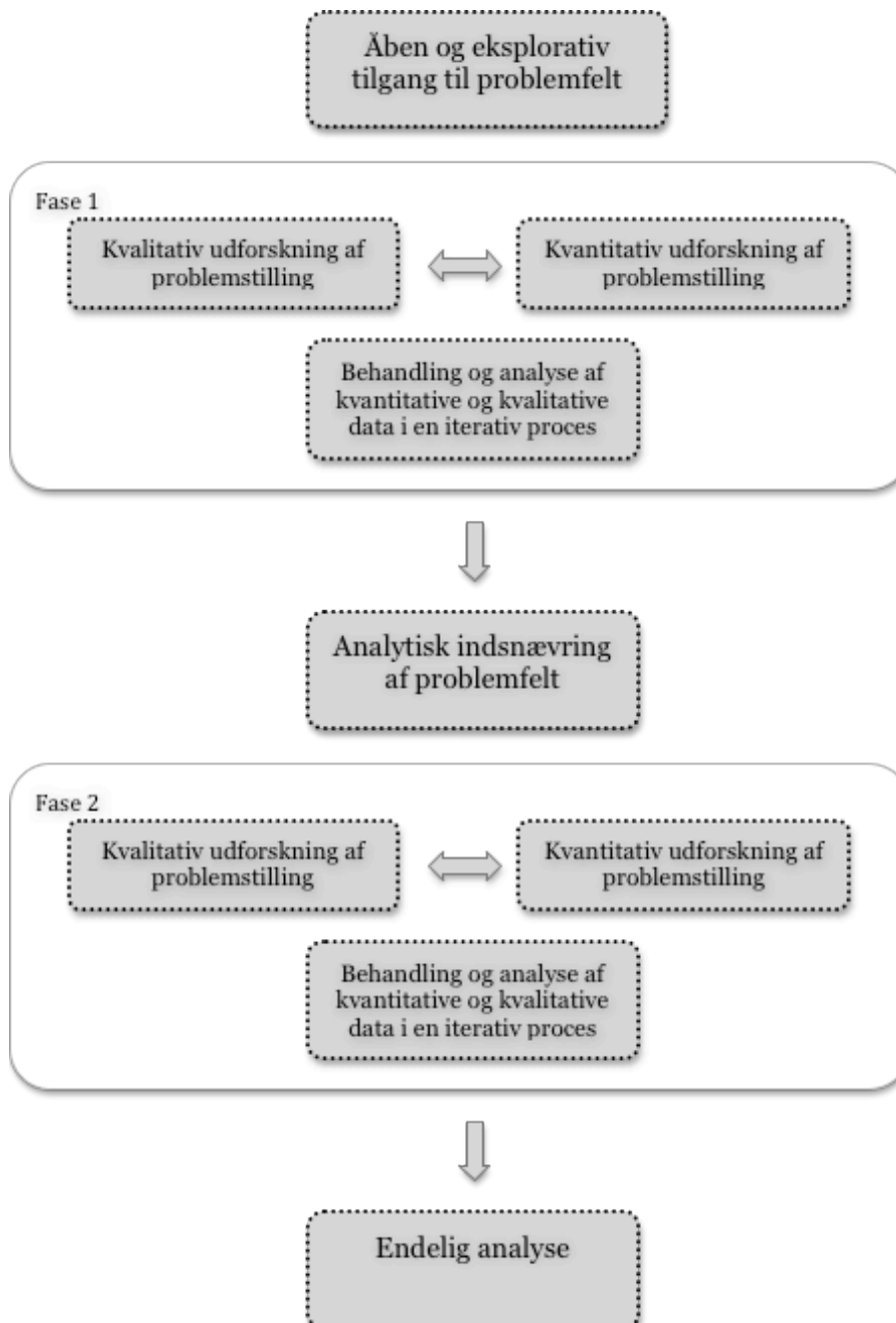
---

<sup>35</sup> Vi behandler ikke observationer særskilt som databidrag i denne undersøgelse, men bruger dem som redskab til at skabe en dybere forståelse i interviewsituationen.

#### 4.2.2 Den iterative proces igennem to undersøgelsesfaser

Da vi arbejder eksplorativt og lader empirien være styrende for undersøgelsens retning, består vores undersøgelsesproces af to faser, der munder ud i den endelige analyse, som det ses i nedenstående figur.

Figur 4.1. Den iterative analyseproces



I den første fase har vi en åben og eksplorativ tilgang til feltet. Målet med fase 1 er at få en fornemmelse af, hvilke oplevelser, følelser og orienteringer, der er på spil i arbejdslivet, samt hvordan fagforeningen er knyttet hertil, således at vi på den baggrund kan indsnævre problemfeltet. Fase 1 munder ud i en analytisk proces, der identificerer temaer og umiddelbare indsigter, som bliver fundamentet for den videre undersøgelse.

I den anden fase er vi stadig inspireret af den eksplorative tilgang til feltet, men vi tager dog udgangspunkt i ovenstående empiriske indsnævring af problemfeltet. Målet med fase 2 er at udforske og identificere endelige indsigter. Efterhånden som vi langsomt begynder at kunne genkende hypoteser og sammenhænge, bliver vi mere konfirmatoriske i vores fokus, indtil vi slutter fase 2 med en analytisk proces, der identificerer endelige temaer og indsigter i relation til frygt og håb i arbejdslivet samt oplevelser af fagforeningens betydning for dette.

Hver fase er kendetegnet ved at bestå af en iterativ proces, hvor korrespondanceanalyse og kvalitative interviews nuancerer og udfordrer hinanden således, at de er gensidigt kvalificerende. Vi holder dem her så analytisk adskilt, at vi kan bruge forskellene, bevæge os imellem dem og integrere de to, således at vi løbende kan kvalificere undersøgelsesobjektet.

Netop kombinationen af kvalitative interviews med korrespondanceanalyse er særligt udbytterig, når det gælder integration af de to metoder. Selve tolkningen af korrespondanceanalysen bliver væsentligt mere meningsfuld med inddragelsen af de eksplorative kvalitative interviews, fordi det netop er en metode, der kræver en høj grad af fortolkning (Frederiksen et al. 2014:241). Med de kvalitative interviews i baghovedet, vil det være lettere at foretage denne tolkning. På baggrund af denne vekslen mellem de to metoder og de forskellige datakilder mener vi, at vi kan bruge vores resultater fra korrespondanceanalysen og vores informanter til at belyse følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg for offentligt ansatte arbejdere.

### **4.3 Fra design til data**

Vi har nu optegnet vores metodiske design i undersøgelsen af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg. Vi vil i dette afsnit ridse op, hvordan vi har udvalgt og rekrut-

teret informanter samt behandlet de kvalitative data, inden vi præsenterer mekanikken bag korrespondanceanalyse og de variable, vi bruger senere i analysen.

#### **4.3.1 Udvalgelseskriterier og rekrutteringsstrategi**

Da sammensætningen af informanter samtidig vil påvirke de data, som vi skal bruge til at besvare problemformuleringen, er det afgørende, at vi arbejder bevidst og systematisk i udvælgelsen heraf (Mason 2013:121). I vores undersøgelse arbejder vi med *strategisk sammensætning* af informanter, hvilket betyder, at vi opmærksomme på at sammensætte informanter, der kan hjælpe os med at belyse fænomenet tilstrækkeligt, således at vi vil blive i stand til at afdække dets essens (Jacobsen et al. 2010:200). Vores udvælgelseskriterier består på den baggrund af krav om spredning på alder, stilling, arbejdstid, arbejdssted, region samt oprindelse. Desuden har vi krav om spredning på medlemskab af fagforening og a-kasse<sup>36</sup> (Mason 2013:124).

Da vi forsøger at bryde med de eksisterende antagelser om feltet, er det vigtigt for os at forsøge at undgå skævvridning i udvælgelse af informanter ved f.eks. at rekruttere alle informanter igennem FOA og dermed opnå en særlig FOA-venlig bias.

Vores rekrutteringsstrategi centrerer sig derfor om følgende to principper

- 1) Vi har et mål om alsidighed i kendskab og kontakt med FOA, hvorfor vi har rekrutteret igennem forskellige kanaler samt sikret os, at vi ikke selv havde nogen personlig relation til informanterne
- 2) Vi har et mål om, at samtaler om frygt og håb i arbejdslivet ikke skal være indsnævret af informantens forestilling om, hvad der er relevant at nævne for en fagforening, hvorfor vi i rekruttering af informanter har lagt vægt på, at undersøgelsen handler om frygt og håb i arbejdslivet

På den baggrund har vi rekrutteret syv informanter gennem personlige netværk, fire gennem kontakt direkte til arbejdspladser, en gennem opslag på Facebook på

---

<sup>36</sup> I sammensætningen af informanter, har vi eksempelvis tilstræbt idealet om relevans ved at opnå en fordeling, hvor halvdelen er medlem af FOA, mens den anden halvdel ikke er.



siden "Social- og Sundhedsassistenter i Danmark" samt syv primært ikke-medlemmer<sup>37</sup> gennem kontakt til tillidsrepræsentanter eller afdelinger i FOA<sup>38</sup>.

#### **4.3.2 Skævvridningsdynamikker i feltet**

I rekrutteringen af deltagere til en undersøgelse af følelser i arbejdsliv og fagfor-  
eningsvalg er vi blevet opmærksomme på to dynamikker, der kan skabe en vis  
skævvridning:

For det første kan der være en vis bias mod, at folk der går meget op i deres arbejde  
i højere grad vil sige ja tak til at deltage. At spørge folk, om de vil deltage i en un-  
dersøgelse af frygt og håb i arbejdslivet, kan således skræmme dem væk, der med  
et Højrupsk udtryk *arbejder for at leve* (Højrup 1983). Når deres arbejde ikke bety-  
der så meget i deres liv, har de i mindre grad lyst til at snakke om det, som vi ser  
her i interviewet med social- og sundhedsassistenten Pia, som forsøgte at overtale  
os til ikke at komme og observere hende på en nattevagt:

P: Jeg er i virkeligheden ikke særlig interessant {griner}

I: Det sagde du også i telefonen

P: Gjorde jeg det?

I: Ja, du prøvede næsten at overtale mig til ikke at komme

P: Ja, men jeg synes jo ikke, der er så meget kød på... Ah, du fik næsten lov at observere  
i en halvanden times tid, og mere var der jo ikke at se (Pia:30-36).

For det andet kan der være en vis bias imod, at folk, der har en tættere kontakt til  
følelser og samtidig er opdraget til at drømme og håbe i højere grad vil deltage i  
undersøgelsen. Vi vurderer dog, at kravene til alsidighed i udvælgelseskriterier og  
rekruttering bløder op på denne potentielle skævvridning. I hvert fald kan vi se på  
analyseprocessen, at der er væsensforskellige forhold til arbejdet og til følelser af  
frygt og håb i den endelige informantskare.

---

<sup>37</sup> I første omgang valgte vi at gå udenom FOA i rekrutteringen, da vi ville sikre os, at vi fik fat i  
almindelige offentligt ansatte arbejdere frem for primært at tale med de engagerede og aktive FOA-  
medlemmer. Da det viste sig at være svært at rekruttere ikke-medlemmer til en undersøgelse af  
frygt og håb i arbejdslivet uden at skabe alt for meget fokus på fagforeningsrelationen, brugte vi  
FOA i denne del af rekrutteringen. I disse situationer formidlede tillidsrepræsentanter kontakt til  
ikke-medlemmer, som så selv kunne forholde sig til, om de havde lyst til at deltage i undersøgelsen.

<sup>38</sup> Vi forsøgte også at rekruttere af andre veje, som viste sig ufrugtbare. Disse var bl.a. opslag i  
Facebook-grupper for de pågældende fag (eksempelvis pædagogmedhjælper), kontakt til Kristelig  
Fagbevægelse og fysisk henvendelse på arbejdspladser.

### **4.3.3 Præsentation af informanter**

I tabel 4.1 præsenterer vi vores informanter.<sup>39</sup> Det fremgår af tabellen, at der er stor spredning i alder, stilling, arbejdstid, arbejdssted, bopæl<sup>40</sup>, oprindelsesland samt medlemskab af fagforening.<sup>41,42</sup> Samtidig fremgår det af tabellen, om vi i forbindelse med interviewet har foretaget forudgående observationer på ca. to timer. Det er ikke tilfældet ved fem af vores interviews, hvor det af hensyn til arbejdspladsen ikke kunne lade sig gøre.

---

<sup>39</sup> Informanternes navne er pseudonymer af hensyn til anonymisering.

<sup>40</sup> Det fremgår ikke, hvilken geografisk tilknytning, Elisabeth har, da hun har en personlig historie omkring et specifikt hændelsesforløb i sit forhold til FOA, som muligvis kan genkendes. Derfor har vi valgt at sløre hendes region. Vores anonymiseringsproces er yderligere behandlet i afsnit 4.5 om vores etiske overvejelser forbundet med undersøgelsen.

<sup>41</sup> De to med anden oprindelse end dansk skiller sig ikke markant ud fra de øvrige informanter i forhold til vores forskningsspørgsmål og undersøgelsens tema, hvorfor etnicitet ikke er et særskilt tema i vores undersøgelse.

<sup>42</sup> Vi har ikke rekrutteret specifikt efter en bestemt relation til a-kassen, men klargør her informanternes tilhørsforhold.

Tabel 4.1. Informantoverblik

Navn	Alder	Fagforening	A-kasse	Stilling	Arbejdstid	Arbejdssted	Region	Oprindelse	Observation
Anders	37	FOA	FOA	Social- og sundhedsassistent	37 timer	Hjemmepleje	Hovedstaden	Dansk	Ja
Bettina	46	Ingen	Ingen	Pædagogmedhjælper	37 timer	Vuggestue	Hovedstaden	Dansk	Nej
Casper	35	FOA	FOA	Portør	37 timer	Sygehus	Syddanmark	Dansk	Ja
Ditlev	30	FOA	FOA	Biblioteksbetjent	37 timer	Bibliotek	Midtjylland	Dansk	Ja
Elisabeth	50	Det Hus	Faglige Hus	Sygehjælper	37 timer	Sygehus		Dansk	Ja
Flemming	36	Det Hus	Faglige Hus	Gårdmand	37 timer	Forskellige børneinstitutioner	Hovedstaden	Dansk	Ja
Gitte	50	Krifa	Krifa	Social- og sundhedsassistent	37 timer	Sygehus	Sjælland	Dansk	Ja
Heidi	45	FOA	FOA	Dagplejer	48 timer	Eget hjem	Syddanmark	Dansk	Nej
Jens	46	FOA	FOA	Pædagogmedhjælper	37 timer	Børnehave	Sjælland	Dansk	Ja
Knud	53	Ledernes	Ledernes	Teknisk service- medarbejder	22 timer	Skole	Syddanmark	Dansk	Ja
Lene	51	FOA	FOA	Pædagogmedhjælper	37 timer	Fritidshjem	Hovedstaden	Dansk	Ja
Malina	55	Ingen	Ingen	Husassistent	15 timer* <sup>43</sup>	Plejhjem	Hovedstaden	Polsk	Ja
Nanna	29	FOA	Ingen	Pædagogmedhjælper	25 timer*	Børnehave	Midtjylland	Dansk	Ja
Pia	46	FOA	FOA	Social- og sundhedsassistent	37 timer	Sygehus	Hovedstaden	Dansk	Ja
Rikke	28	Krifa	Krifa	Social- og sundhedshjælper	30 timer	Plejhjem	Nordjylland	Dansk	Nej
Suleima	30	FOA	FOA	Social- og sundhedshjælper	20 timer*	Plejhjem	Sjælland	Tanzanisk	Nej
Turid	25	FOA	FOA	Social- og sundhedshjælper	34 timer	Hjemmepleje	Syddanmark	Nordisk	Nej
Ulla	47	Det Hus	Faglige Hus	Social- og sundhedsassistent	32 timer	Plejhjem	Midtjylland	Dansk	Ja
Vinnie	48	Ingen	Krifa	Husassistent	30 timer	Plejhjem	Nordjylland	Dansk	Ja

<sup>43</sup> Markering med \* betyder, man potentielt har mulighed for at få flere timer som vikar på arbejdspladsen.

#### **4.3.4 Observationer, interviews og interviewguide**

Efter at have beskrevet, hvordan vi har rekrutteret og udvalgt informanter samt præsenteret vores 19 informanter, vil vi nu præsentere selve observations- og interviewsituationen samt vores to interviewguides.

Forud for interviewsituationen går i 14 ud af 19 tilfælde ca. to timers observation, og vi bruger vores observationer til at trække på en større forståelse af konteksten i interviewsamtalen. Vi vil derfor ikke behandle observationsdata særskilt i denne undersøgelse men blot pointere, at observationerne finder sted på arbejdspladsen, da vores problemstilling omhandler arbejdsliv,<sup>44</sup> og at vi forsøger at påtage os en observerende frem for deltagende rolle, da vi kan stille spørgsmål til observationerne i selve interviewet<sup>45</sup> (Mason 2013:92).

Vi vil nu præsentere de to interviewguides, som har været fundamentet bag interviewsamtalerne i de to faser med henholdsvis syv informanter i første fase og 12 informanter i anden fase (se bilag 3 og 4). Som følge af den fænomenologiske og eksplorative tilgang til de kvalitative interviews, tilpasser vi interviewguiden undervejs.

##### *Første interviewguide*

Vi betragter de fænomenologiske interviews som samtaler, der involverer et interpersonelt engagement (Polkinhorne 1989:49). Derfor skal vores interviewguides også udelukkende betragtes som semistrukturerede og bruges af forskeren som inspiration til at afdække frygt og håb i arbejdslivet (Kvale & Brinkmann 2009:45). På den måde holder vi fast i at være eksplorative og åbne for nye temaer, der dukker op undervejs (Polkinhorne 1989:49). Selve interviewsamtalerne er kendetegnet ved altid at tage udgangspunkt i konkrete oplevelser og følelser og først derefter tale mere generelt omkring de selvsamme emner (ibid.).

---

<sup>44</sup> Det er en offentlig sfære, men samtidig er vi opmærksomme på, at der vil være private situationer på grund af borgerkontakt, som det ikke er muligt at få adgang til (Mason 2013:91)

<sup>45</sup> Men når det er nødvendigt for at forstå feltet eller skabe en afslappet stemning blandt informanterne, så deltager vi selvfølgelig (Mason 2013:92).

Med vores eksplorative udgangspunkt har vi ved første interviewguide ingen retningsgivende teorier, men går meget åbent til interviewsamtalerne og lader dem være styrende for en indsnævring af vores problemfelt. Her er vores udgangspunkt, at vi gennem en følelsessociologisk linse vil skabe en mere nuanceret forståelse for, hvad fagforeningsvalg er og betyder. Logikken er, at vi frem for at kortlægge forhold til fagforening vil kortlægge frygt og håb i arbejdslivet for dernæst at se, hvordan det spiller sammen med valg af fagforening. Første interviewguide fokuserer hovedsageligt på arbejdslivet og de individuelle oplevelser og følelser, der knytter sig hertil. Hernæst kommer et fokus på relationerne til kolleger, tillidsrepræsentant og chef. Det tredje afsnit handler om, hvordan informanten oplever sin placering i samfundet, mens det fjerde afsnit handler om politiske orienteringer og økonomiske vilkår. Det sidste afsnit handler om forholdet til fagforeningen, således at vi til sidst får afdækket de konkrete oplevelser af fagforeningens betydning i arbejdslivet.

Vi sørger for systematisk at notere oplevelser forbundet med frygt og håb i løbet af interviewet for i det sidste afsnit om fagforeningen at spørge om fagforeningens rolle i relation hertil. Vi får altså en fornemmelse af, hvor stor en rolle fagforeningen spiller i bevidstheden i relation til frygt og håb i hverdagen hos informanterne uden at præge samtalen ved at spørge direkte hertil undervejs. Efter at have lyttet til informanternes optegnelser af eksempelvis udfordringer i arbejdslivet spørger vi til sidst, om fagforeningen kan spille en rolle i at løse disse.<sup>46</sup> Det er således en måde at undersøge den oplevede relation mellem arbejdsliv og fagforening.

### *Anden interviewguide*

Den anden interviewguide indeholder en mere stringent konceptualisering af kollegernes rolle, følelsers rolle og betydning i arbejdslivet samt fokus på forholdet til

---

<sup>46</sup> Dette er inspireret af *appreciative inquiry*-tilgangen, som er en spørgeteknik og en forandringsmetodologi kendt fra aktionsforskning og psykologien (Aagaard Nielsen & Vogelius 1996:5f), som "sigter mod at skabe forandring gennem et fokus på at fremhæve styrker og potentialer" (egen oversættelse) (Boyd & Bright 2007:1020). Samtidig viser det sig i nogle interviews, at denne tilgang faktisk kan være med til at skabe en fornemmelse af potentiale, som det ses her hos portøren Casper, der roser følelsesord-øvelsen: "Det er i øvrigt en rigtig udmærket idé med det her, og jeg synes faktisk, det er sådan noget her, vi måske kunne bruge. Det er da en måde, ledelsen kan bruge fysisk at se på, hvordan folks følelser er. Jeg synes faktisk, det er rigtig godt. Jeg vil faktisk næsten sige, det er en drømme-MUS-samtale. Hvis det så bare havde været ledere i stedet for {griner}" (Casper:836-840).

fagforeningen. Efter første runde interview konkluderer vi, at vi har brug for at forstå disse forhold mere indgående for at få mere viden om undersøgelsens problemfelt. Dette medfører samtidig, at generelle spørgsmål om konflikt på arbejdspladsen udgår, mens spørgsmål om samfundet og økonomiske og politiske forhold træder i baggrunden til gengæld for en opprioritering af de nævnte tematikker.

I interviewsamtalen bruger vi forskellige øvelser til få informanternes følelser og umiddelbare oplevelser i spil. Vi bruger bl.a. visuelle øvelser for at få sprogliggjort nogle af de oplevelser og følelser, som vi ikke automatisk ville få adgang til ved at stille konkrete spørgsmål (Mason 2013:77f; Polkinhorne 2009:49). Det muliggør "samtalens magiske øjeblikke", hvor nye forståelser kommer frem i et følelsesfællesskab (Hauge 2005:84f).

Et eksempel på en øvelse i anden runde interviews går ud på at skabe en mere nuanceret samtale om forskellige typer følelser i arbejdslivet. Her placerer vi 25 lapper papir, der udtrykker forskellige følelser, på bordet foran informanten. Dernæst beder vi informanten vælge de ord ud, hun forbinder med noget særligt i hendes arbejdsliv samt fortælle herom. Denne øvelse kan åbne op for en dybere forståelse af de følelser, der er på spil i informantens arbejdsliv, som det ses her hos portøren Casper, der fortæller om, hvordan han følelsesmæssigt påvirkes af de omstruktureringer, der foregår på hans arbejdsplads:

C: Det ser lidt skidt ud, ikke {griner}. Det er sådan set det der. Havde du spurgt for fire år siden, havde det været den her, eller den her og den der

I: Så for fire år siden var det sådan noget med at være afslappet, stolt, entusiastisk og glad, og det du har taget frem i dag er bekymret, vred, ked af det, ligeglad og dårlig samvittighed. Kan du sige noget om sådan?

C: Bekymret om fremtiden. Ingen information, vi kan bruge til noget fra ledelsen. Vred over at vi ikke får ordentlig besked og den måde, vi behandles på. Ked af det af samme grund

I: Er du mest vred eller ked af det?

C: Lige nu er jeg mest vred. Og ked af det på mine kollegers vegne. Det resulterer i, at jeg bliver ligeglad. (Casper:405-414).

De tre visuelle øvelser som vi har udviklet til interviewsamtalerne i fase 1 og 2 er uddybet i bilag 5.

#### **4.3.5 Om korrespondanceanalysen**

Vi vil i dette afsnit præsentere, hvordan vi har udført korrespondanceanalyse. Vi vil først kort optegne mekanikken i korrespondanceanalysen, hvorefter vi vil præsen-

tere vores operationalisering af teoretiske begreber til konkrete variable, som vil blive analyseret senere.

### *Mekanikken i specifik multipel korrespondanceanalyse (SMCA)<sup>47</sup>*

Vi har tidligere skitseret, hvordan korrespondanceanalyse egner sig godt til vores undersøgelse, fordi den gør det muligt at se og opstille mønstre i kvantitativt data-materiale og samtidig muliggør kvalitativ tolkning af dens resultater. Her vil vi forklare yderligere, hvordan korrespondanceanalysen fungerer.

En korrespondanceanalyse behandler de data, man vil analysere, i et mangedimensionelt rum ud fra forskelle og ligheder i individernes besvarelser, og beregner ud fra variationen en række *akser*. Disse slås sammen i et todimensionelt kort (Greenacre 2007:41f). Den akse, som kan forklare mest af variationen, bliver førsteaksen, mens den akse, som ud fra førsteaksen forklarer næstmest, bliver andenaksen i det kort, som er produktet af en korrespondanceanalyse (ibid.:84ff; Le Roux & Rouanet 2010:31). På den måde reducerer denne metode altså variation i et mangedimensionelt rum til at kunne blive afbilledet todimensionelt. I det fremkomne kort vil variabeludfald (*modaliteter*), som har mange individers besvarelser til fælles ligge tæt på hinanden, idet de trækkes tæt på hinanden ved hver delt besvarelse hos individer – samtidig skubber de sig væk fra hinanden, når de ikke deler besvarelser hos individer (ibid.:37; Jæger 2006:58f).

Man kan ikke på forhånd styre analysen, da den vil danne de akser, der forklarer mest variation (Greenacre 2007:273f). Samtidig fortæller akserne i et givent kort ikke noget i sig selv – meningen er altså, at man skal tolke på kortet, hvilket kræver en stram styring af inputtet (Jæger 2006:61ff). Har man det, kan man undersøge hvilke forhold, der korresponderer med hinanden, uden at man dog på den baggrund kan sige noget om kausaliteten mellem de forskellige forhold.

Foruden de modaliteter, man indsætter i analysen, og som derfor er *aktivt* strukturerende herfor, er det muligt at indsætte *supplementære* modaliteter (Greenacre

---

<sup>47</sup> Vi gør brug af SMCA, som er en særlig form for korrespondanceanalyse, der tillader os at lade specifikke modaliteter være *passive* i analysen. Vi kan på den måde se bort fra eksempelvis "ved ikke"-besvarelser, så de ikke får vægt i vores analyse, og den bliver skæv af den grund (Le Roux & Rouanet 2010:61ff).

2007:89ff). Disse har ingen vægt i kortet og placerer sig ud fra deres besvarelser i det allerede udspondte kort. Det er altså muligt også at undersøge korrespondancen med forhold, der ellers ikke indgår i analysen. Det er interessant for os, fordi vi herved vil kunne se på mønstre i eksempelvis fagforeningstilknytning supplementært, når vi undersøger orienteringer i arbejdslivet.

Foruden de aktive og supplementære modaliteter er et produkt af korrespondanceanalysen den såkaldte *individsky*, hvori vi kan se, hvordan de forskellige individer fordeler sig. Det er individskyen, som er grundlaget for modaliteternes fordeling, og logikken er, at modaliteterne ligger i det vægtede punkt mellem alle individer, der deler den pågældende besvarelse i data. Som med modaliteterne vil individerne i skyen frastøde eller tiltrække hinanden på baggrund af forskellige eller ens besvarelser (Le Roux & Rouanet 2010:35).

Kort sagt er korrespondanceanalysen altså en metode, der tillader os at se på komplekse datamængder og finde mønstrene heri og analysere korrespondancer mellem både strukturerende og supplementære modaliteter, hvilket er brugbart i en eksplorativ undersøgelse af et komplekst fænomen som følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg.

#### **4.3.6 Operationalisering i korrespondanceanalysen**

En vigtig del af udførelsen af korrespondanceanalysen er udvælgelsen af de rigtige variable. Med korrespondanceanalysen vil vi undersøge samspillet mellem de tre faktorer *motivation i arbejdet, tilgang og vilkår og forholdet til kolleger og chef* for at kunne forstå følelser af frygt og håb i denne kontekst. Inden vi kan analysere på disse forhold må vi dog operationalisere dem til variable, vi kan måle på. I dette afsnit vil vi derfor præsentere det anvendte datasæt og de variable, vi analyserer samt argumentere for valget.

Korrespondanceanalysen er skabt på baggrund af data fra European Social Survey (ESS), hvor vi afgrænser vores stikprøve, så det passer på den population, vi undersøger. ESS er en europæisk surveyundersøgelse af høj kvalitet, som gentages hvert andet år, og vi bruger data fra 2010, hvor der inkluderes spørgsmål særligt om ar-



bejdsliv (ESS 2010a:2).<sup>48</sup> Vi afgrænser denne til kun at angå offentligt ansatte arbejdere ud fra deres stillingsbetegnelse, hvorved der fås 84 respondenter. I bilag 7 er det beskrevet, hvordan vi har omkodet data.

Korrespondanceanalysen fungerer i analysen som en indgang til dynamikkerne i feltet. Derfor inkluderer vi forskellige slags modaliteter, der kan give indblik heri. Disse gennemgås nedenfor, og i bilag 6 findes de konkrete omkodninger af de anvendte variable.

### *Motivation i arbejdet*

For at få en forståelse for, hvad der skaber motivationen i arbejdslivet bruger vi variable, der angår de ønsker, man har til et eventuelt kommende job. For at belyse forskelle og ligheder heri bruger vi svarene på det samme spørgsmål, der lyder *"Hvor vigtigt tror du, hver af følgende forhold vil være for dig personligt, hvis du skulle vælge et job?"* (ESS 2010a:82).

De to svarmuligheder, vi bruger, angår vægtningen af muligheden for at tage initiativ samt sikkerhed i jobbet. De lyder henholdsvis *"Et job hvor man kunne tage initiativer"* og *"Et sikkert job"*.

Spørgsmålet om, hvor vigtigt det er at kunne tage initiativ, belyser samtidig, hvor vigtigt man synes, det er at kunne præge sine egne arbejdsvilkår. Et af de andre forhold kunne være, om jobbet er sikkert. Ved at analysere dette spørgsmål fås et blik for, hvad sikkerhed i jobbet betyder i arbejdslivet, og i hvilken grad sikkerhed og tryghed er afgørende i arbejdslivet.

### *Tilgang og vilkår*

Vi ønsker samtidig at bibringe en forståelse af, hvad tilgang til og oplevelse af vilkår i arbejdet betyder for respondenterne for at forstå frygt og håb i denne kontekst. På den måde får vi blik for, hvordan tilgangen er til udfordringer i arbejdslivet. For at

---

<sup>48</sup> Den danske stikprøve fra 2010 indeholder 1576 respondenter i alt. Det var desværre ikke muligt at skaffe nyere data, som indeholdt både variable om arbejdsliv og fagforening. Vi har også udført korrespondanceanalyse på en spørgeskemaundersøgelse udført af Gallup i 2011, men her var for få variable om arbejdsliv til, at den var brugbar i vores undersøgelses analyse. I bilag 8 er korrespondanceanalysen vist.

få et blik for forskellene heri anvender vi følgende spørgsmål:<sup>49</sup> *"Nu vil jeg beskrive nogle forskellige personer. Lyt til hver beskrivelse og fortæl mig, hvor meget de enkelte personer ligner eller ikke ligner dig"* (ESS 2010b:6)

Vi anvender to beskrivelser, der lyder som følger: *"Det er vigtigt for hende at bo i trygge omgivelser. Hun undgår alt, hvad der kan bringe hendes tryghed i fare"* samt *"Hun kan godt lide overraskelser og er altid ude efter noget nyt at foretage sig. Hun mener, at det er vigtigt at få prøvet mange forskellige ting i livet"* (ESS 2010b:6).

Ved at bruge spørgsmålet om, hvor vigtigt det er at have tryghed i de nære omgivelser, fås et blik for, hvad tryghed betyder også i arbejdslivet. Samme logik gør sig gældende med spørgsmålet om at prøve forskellige ting. Vægter man som person at gøre og prøve forskellige ting, vil det også smitte af i arbejdslivet, ligesom det vil være et ønske, fagforeningen skal søge at imødekomme.

Vi undersøger samtidig, hvordan arbejdsvilkårene opleves ved at bruge udsagnet om det nuværende job, der introduceres med følgende tekst: *"Fortæl mig, hvor godt hvert af følgende udsagn passer på dit nuværende job"*. Vi bruger udsagnet *"Mit job er sikkert"* (ESS 2010a:74). På denne måde får vi altså mulighed for at se, hvordan selve oplevelsen af sikkerhed i jobbet er med til at strukturere rummet af orienteringer i arbejdslivet.

### *Kolleger og chef*

Som det sidste indgår i korrespondanceanalysen vurderende spørgsmål om det nuværende arbejdsliv i en kontekst af arbejdspladsen. Disse kan være med til at skabe værdifuld indsigt i, hvilken rolle kolleger og chef spiller for frygt og håb i arbejdslivet.

Vi tager udgangspunkt i udsagnet om det nuværende job, der introduceres med følgende tekst: *"Fortæl mig, hvor godt hvert af følgende udsagn passer på dit nuvæ-*

---

<sup>49</sup> Denne slags spørgsmål er godt at anvende i undersøgelser af eksempelvis identifikationsspørgsmål, idet man her får et bedre billede af i hvilken grad respondenter orienterer sig mod det oplyste. Alternativt kan man bede respondenter placere sig mellem to udspændte yderpoler – eksempelvis detaljeorienteret eller fokuseret på de store linjer, men heri indlejrer man en modsætning, som ikke nødvendigvis afspejler respondenterens forhold hertil (Monrad 2013:355). Derfor bruger vi altså denne slags spørgsmål, hvor vi afgrænset spørger til ét forhold af gangen.

rende job". Vi bruger udsagnet *"Jeg kan få støtte og hjælp fra mine kolleger, når jeg har brug for det"* (ESS 2010a:74).

Hertil kommer et spørgsmål om chefen, der lyder: *"Hvor svært eller let tror du, det er for din umiddelbare chef at vide, hvor stor en indsats du gør på dit arbejde?"* (ESS 2010a:75).

### *Supplementære variable*

Vi har ovenfor skitseret, hvilke variable vi lader være strukturerende for vores korrespondanceanalyse. Vi er imidlertid interesseret i at undersøge korrespondancen mellem disse forhold og en række andre. Derfor præsenterer vi kort de supplementære variable. De konkrete omkodninger heraf ses i bilag 6.

Vi bruger korrespondanceanalyse til at udspænde orienteringer i arbejdslivet for at få et indblik i, hvorfor fagforeningsvariable ikke er relevante som aktive modaliteter. Ved at bruge dem supplementært får vi dog blik for, hvilke orienteringer i arbejdslivet forskellige forhold til fagforeningen korresponderer med. Vi bruger følgende variable:

Medlemskab af fagforening: Her anvendes spørgsmålet *"Er du, eller har du nogensinde været medlem af en fagforening eller lignende organisation?"* (ESS 2010a:54)

Vurderingen, af om der afholdes møder mellem arbejdsgiver og lønmodtager: Vi ser dette spørgsmål som en vurdering af, om man oplever, at *tillidsmanden* løbende mødes med arbejdsgiveren. Her stilles spørgsmålet *"Er der regelmæssige møder på din arbejdsplads mellem repræsentanter fra arbejdsgiver og lønmodtagere, hvor man kan drøfte arbejdsvilkår og arbejdspraksis?"* (ESS 2010a:76).

Vurderingen af fagforeningers indflydelse på ens arbejdsplads: Her bruges svaret på spørgsmålet *"Hvor stor indflydelse vil du mene, at fagforeningerne på din arbejdsplads generelt har på beslutninger, som påvirker dine arbejdsvilkår og din arbejdspraksis?"* (ESS 2010a:77).

Derudover bruger vi socioøkonomiske variable for at få blik for forskelle og ligheder på tværs af de strukturerende orienteringer. De anvendte socioøkonomiske variable<sup>50</sup> er som følger: alder, anciennitet i nuværende eller lignende job, bopæl samt stemmeafgivelse ved sidste folketingsvalg. Nedenfor er indsat en samlet oversigt over de i korrespondanceanalysen anvendte modaliteter:

*Table 4.2. Modaliteter i korrespondanceanalysen*

<b>Aktive modaliteter</b>	<b>Forklaring</b>	<b>Supplementære modaliteter</b>	<b>Forklaring</b>
<b>Initiativ +</b>	<i>Man vægter muligheden for at tage initiativ højt, hvis man skal have nyt job</i>	<b>Alder</b>	<i>Fordelt i fem modaliteter:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 19-29,</li> <li>• 30-39,</li> <li>• 40-49,</li> <li>• 50-59,</li> <li>• 60-64</li> </ul>
<b>Initiativ -</b>	<i>Man vægter ikke muligheden for at tage initiativ højt, hvis man skal have nyt job</i>	<b>Anciennitet</b>	<i>Fordelt i fem modaliteter efter hvor mange år man har været i nuværende eller lignende job:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2</li> <li>• 3-6</li> <li>• 7-14</li> <li>• 15-20</li> <li>• 20 +</li> </ul>
<b>Forskellige ting +</b>	<i>Man synes, det er vigtigt at gøre forskellige ting i livet og kan godt lide overraskelser</i>	<b>Arbejdspladsmøder +</b>	<i>Der afholdes regelmæssigt møder mellem repræsentant for lønmodtagerne og arbejdsgiver på min arbejdsplads</i>
<b>Forskellige ting -</b>	<i>Man synes ikke, det er vigtigt at gøre forskellige ting i livet og kan ikke lide overraskelser</i>	<b>Arbejdspladsmøder -</b>	<i>Der afholdes ikke regelmæssigt møder mellem repræsentant for lønmodtagerne og arbejdsgiver på min arbejdsplads</i>

<sup>50</sup> Herudover har vi analyseret køn og etnicitet, som dog ikke medtages i analysen. Der viste sig en lille forskel på køn, men som følge af indsnævring i undersøgelsens fokus vælger vi ikke at behandle den her, da det heller ikke var en dimension, som fyldte i det kvalitative materiale i relation til frygt og håb i arbejdslivet. Etnicitet behandles heller ikke, da der er for få respondenter med anden etnisk baggrund end dansk. Heller ikke dette forhold synes at have afgørende betydning for undersøgelsen af frygt og håb i arbejdslivet ud fra det kvalitative materiale. Der kan dog være interessante aspekter at finde i relation til køn og etnicitet, hvis man mere målrettet undersøger disse forhold, så her må vi blot erkende vores undersøgelses rækkevidde og opfordre til, at man behandler disse forhold mere indgående i kommende undersøgelser.

<b>Tryghed i livet +</b>	<i>Man ser sig selv som en person, for hvem det er vigtigt at have tryghed i livet</i>	<b>Fagforeningseffekt -</b>	<i>Fagforeninger har ikke meget effekt på arbejdspladsen</i>
<b>Tryghed i livet -</b>	<i>Man ser ikke sig selv som en person, for hvem det er vigtigt at have tryghed i livet</i>	<b>Fagforeningseffekt +</b>	<i>Fagforeningen har meget effekt på arbejdspladsen</i>
<b>Chef indsats -</b>	<i>Man synes, det er svært for chefen at vide, hvor stor en indsats, man lægger i sit arbejde</i>	<b>Fagforening</b>	<i>Fordelt i to modaliteter:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medlem</li> <li>• Ikke medlem</li> </ul>
<b>Chef indsats +</b>	<i>Man synes, det er nemt for chefen at vide, hvor stor en indsats, man lægger i sit arbejde</i>	<b>Parti</b>	<i>Fordeler sig på de fire partier med over 5 stemmer:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialdemokraterne</li> <li>• SF</li> <li>• Dansk Folkeparti</li> <li>• Venstre</li> </ul>
<b>Nuværende job sikkert -</b>	<i>Man føler, man kan få hjælp af kollegerne, når det er aktuelt</i>	<b>Bopæl</b>	<i>Fordelt på fem modaliteter:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En storby</li> <li>• Forstad til storby</li> <li>• Mellemstor by</li> <li>• Landsby</li> <li>• Gård eller på landet</li> </ul>
<b>Nuværende job sikkert +</b>	<i>Man føler, at ens nuværende arbejde er sikkert</i>		
<b>Sikkert job -</b>	<i>Man vægter ikke sikkerhed højt, hvis man skal have et nyt job</i>		
<b>Sikkert job +</b>	<i>Man vægter sikkerhed højt, hvis man skal have et nyt job</i>		
<b>Kollega hjælp +</b>	<i>Man føler, man kan få hjælp af kollegerne, når det er aktuelt</i>		
<b>Kollega hjælp -</b>	<i>Man føler ikke, man kan få hjælp af kollegerne, når det er aktuelt</i>		

Vi har nu præsenteret de variable, som er grundlaget for vores korrespondance-analyse, som bliver præsenteret i delanalyse 2a.

#### 4.4 Analysestrategi

Efter at have præsenteret, hvordan vi har produceret data, vil vi kort optegne, hvordan vi behandler og analyserer vores data, da vi mener, at der allerede i denne

del af forskningsprocessen foregår væsentlige analytiske valg og betragtninger i indsnævring og begrænsning af problemfelt. Den strategi, som vi beskriver, er gældende for begge faser af vores undersøgelsesdesign.

#### **4.4.1 Strategi for korrespondanceanalysen**

En egentlig analysestrategi for korrespondanceanalysen består primært i tålmodigt at eksperimentere med forskellige sammensætninger af variable i udviklingen af et korrespondancekort, med en høj statistisk kvalitet og en fortolkningsramme, der er meningsfuld i relation til undersøgelsesfeltet (Jæger 2006:49ff). Det er således en åben proces, der ikke kan skemalægges og samtidig heller ikke når noget naturligt slutmål, hvorfor vi har lavet adskillige korrespondanceanalyser i løbet af hele undersøgelsesprocessen.<sup>51</sup> Undervejs har korrespondanceanalysen og de kvalitative interviews spillet sammen i en iterativ proces. Nedenfor vil vi derfor optegne, hvordan vi har arbejdet med den kvalitative empiri i relation hertil.

#### **4.4.2 Fra tale til tekst med en fælles videnshorisont**

Da vi har at gøre med fænomenologiske interviews, mener vi, at det er nødvendigt at transskribere dem for at kunne arbejde retmæssigt med de situationelle data. Vi vælger derfor at transskribere vores interviews, men da det er interviewpersonens pointer og ikke de lingvistiske nuancer<sup>52</sup>, som er fokus i vores problemstilling, vælger vi ikke at stille krav til præcis udskrift af talesprog og gentagelser<sup>53</sup> (Mason 2013:78f).

---

<sup>51</sup> Givet korrespondanceanalysens åbne fortolkningsmuligheder er det muligt hele tiden at foretage små ændringer ved at lave omkodninger eller erstatte en enkelt variabel med en anden. Som et led i de to undersøgelsesfaser har korrespondanceanalysen udspændt et rum af variation, som har indgået i den beskrevne iterative proces med det kvalitative materiale. Det er imidlertid svært at skitsere de samme systematiske skridt ved udførelse af korrespondanceanalyse, som tilfældet er med vores behandling af de kvalitative data, men ikke desto mindre er analyseresultaterne et resultat af begge metoders bidrag.

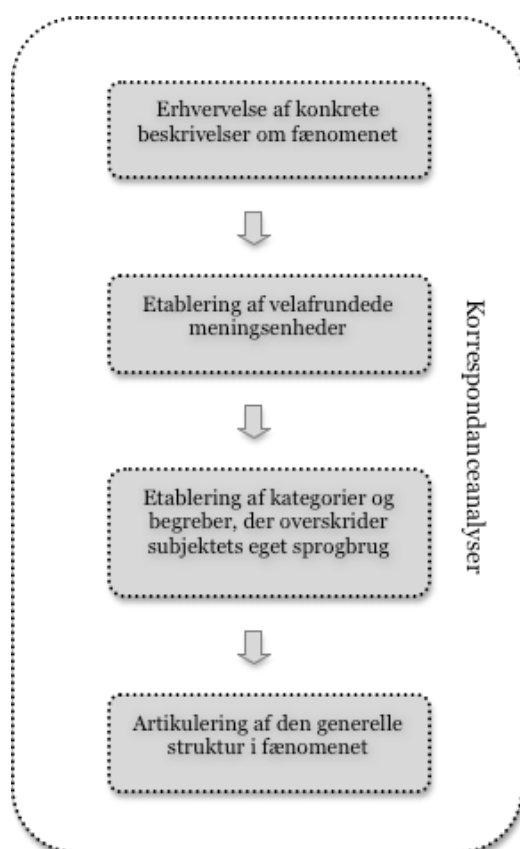
<sup>52</sup> Som følge af vores fænomenologiske udgangspunkt er vi ikke interesseret i tonefald og mimik, som andre teoritraditioner vægter højere. Denne ambition om mere præcist at gengive selve interviewsituationen med angivelse af tonefald, øh'er, tonefald mv., kræver dog et meget stort ressourceforbrug, som ikke står mål med det begrænsede bidrag, det vil have for vores undersøgelse (Brinkmann 2010:43ff.)

<sup>53</sup> Vi transskriberer efter en transskriptionsnøgle for at sikre stringens og sammenlignelighed i de transskriberede interviews. Transskriptionsnøglen ses i bilag 9.

For at sikre en fælles videnshorisont, sørger vi for, at begge forskere har kendskab til interviewet ved, at den person, der ikke har gennemført interviewet, gennemlytter og transskriberer. Desuden laves præsentation og debriefing efter hver observation og hvert interview, så begge forskere er velorienterede undervejs, og så vi skiftevis kan gå den andens tolkning kritisk efter for at være opmærksom på, om der reproduceres antagelser fra forforståelsen.

#### 4.4.3 Meningskondensering af data

Efter at have gennemlyttet, transskriberet og præsenteret observationer og interviews for hinanden med fokus på situationelle beskrivelser, starter vi en åben og induktiv kodningsproces ved hjælp af det kvalitative kodningsprogram Nvivo (se cd'rom). Målet i kodnings- og analyseprocessen er at integrere enkeltdelene i materialet i større helheder (Brinkmann og Tanggaard 2010:46). Ved at tage udgangspunkt i situationelle beskrivelser samt fortolkninger af disse, håber vi at blive i stand til at meningskondensere (ibid.:47). Vores analytiske proces består i, at vi bevæger os fra det konkrete og situationelle til det abstrakte og generelle. I denne proces er vi inspireret af Giorgis 4 metoderegler. Korrespondanceanalysen kvalificerer og udfordrer kontinuerligt det kvalitative materiale (ibid.:196). Det er illustreret i figur 4.2



Figur 4.2. Analytisk proces

Første skridt er at nærlæse transskriptioner for konkrete beskrivelser af meningsindhold for at kunne kode induktivt og åbent i Nvivo (Silver & Boolsen 2014). Andet skridt er at sammenholde meninger på tværs af interviews og påbegynde anden kodningsrunde i Nvivo efter de kategorier, som er opstået på tværs af empirien for på den baggrund at skabe velafrundede meningsenheder (Jacobsen et al. 2010:201).

Efter denne kodningsrunde forlader vi Nvivo-programmets organiserede, men også rigide måde at behandle empiri på for at bevæge os over i en visuel mønstergenkendelsesproces, hvor kodningen medieres af os som forskere ved, at vi arbejder visuelt med fremstillingen af data (Madsbjerg & Rasmussen 2014:115f). Tredje skridt er nemlig at syntetisere koderne fra Nvivo i kategorier, der overskrider informanternes eget sprogbrug (se cd-rom). Vi udarbejder udsagn, der går på tværs af individerne for at påbegynde identificering af mønstre og bruger en visuel mønstergenkendelsesmetode, hvor hvert statement sættes op på en stor væg i relation til andre nærliggende statements – se billede 4.1 og 4.2. Fjerde skridt er således på baggrund af den visuelle fremstilling af data at identificere de generelle mønstre i fænomenet.

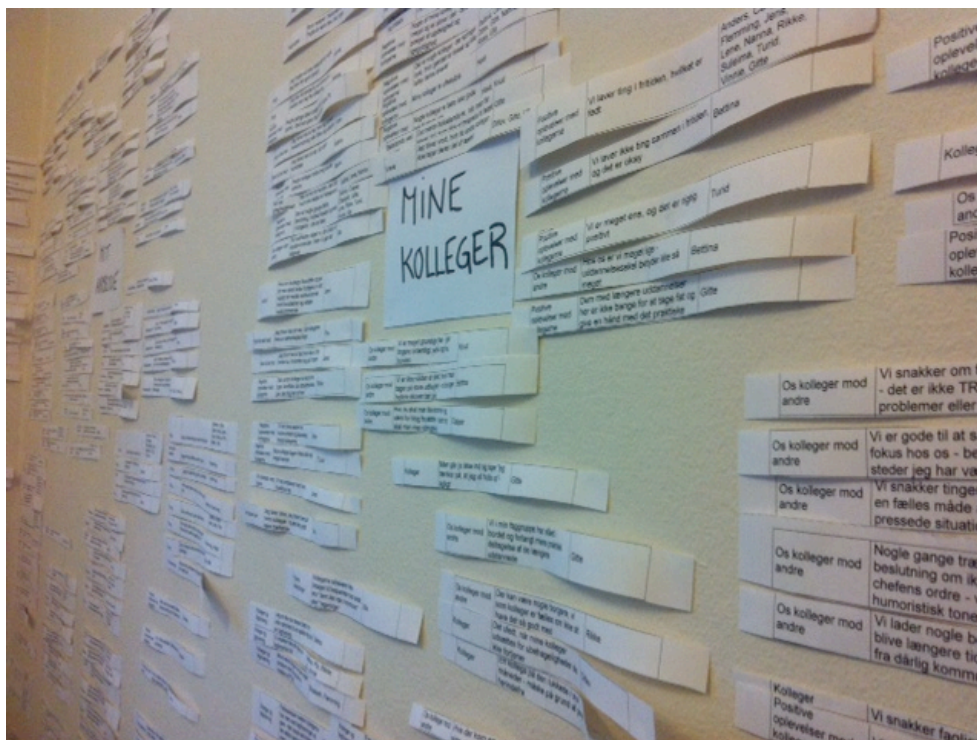
I vores analyseprocessen opnås de bedste indsigter ikke kun ved stringens i behandling af empiri, men også ved hjælp af forskerens brug af intuition overfor forskningsmaterialets kompleksitet (Jacobsen et al. 2010:198). Uden den stringente behandling af data som grundlag, ville det dog ikke være muligt at artikulere den generelle struktur og samtidig stå inde for kvaliteten af konklusionerne. På den måde er vi afhængige af alle fire skridt i undersøgelsesprocessen.<sup>54</sup> På baggrund af vores metodiske valg skitseret ovenfor mener vi, at andre forskere ville genfinde de samme grundlæggende resultater, som vi finder her ved udførelse af en lignende undersøgelse. Dette skyldes ikke mindst vores store opmærksomhed på metodisk fremgangsmåde, til- og fravalg.

---

<sup>54</sup> Et eksempel på hvad vi har behandlet i vores mønstergenkendelsesproces er tilhørsforhold til fagforening som en linse ud af mange, netop fordi vi går eksplorativt til værks og derfor ikke starter med en hypotese om, at medlemmer og ikke-medlemmer grundlæggende skal forstås og behandles forskelligt.



Billede 4.1 og 4.2: Her ses mønstergenkendelsesprocessens fjerde skridt i fase 2, hvor vi på baggrund af meningskondenserede udsagn forsøger at identificere og artikulere den generelle struktur i fænomenet



## 4.5 Etiske overvejelser

I en følelsesorienteret kontekstuel undersøgelse, der rummer både observationer og en længere interviewsamtale kommer vi tæt ind på livet af informanterne.<sup>55</sup> Derfor gør vi det klart for informanterne, at de er velkomne til at sætte grænser og sige fra.<sup>56</sup> Vi forklarer samtidig nøje, at selvom vi kommer tæt på, er vi ikke interesserede i det intime liv, men blot den personlige oplevelse af frygt og håb samt de dynamikker, som finder sted imellem den enkelte og fællesskabet på arbejdspladsen (Hastrup 2009:309f). Vi gør det klart, at informanterne er anonyme, og at enhver personlig oplevelse, der kan relateres tilbage til dem, vil blive sløret<sup>57</sup> (ASA 1997:9).

Vi præsenterer undersøgelsen for informanterne som et studie af følelser i arbejdsliv, fordi vi er interesserede i at tale med informanterne om følelser i arbejdslivet uafhængigt af deres forestilling om, hvad der er relevant at fortælle om i en fagforeningskontekst. Vi har overvejet det etiske dilemma i dette valg, men da undersøgelsens resultater ikke har nogen personlige konsekvenser for informanterne og de samtidig anonymiseres, finder vi det forsvarligt at hensyn til undersøgelsens formål. Netop fordi vi gerne vil påtage os informanternes syn på verden, vil vi ikke pålægge dem vores teoretiske blik. En eksplorativ undersøgelse af denne art ville således ikke være mulig, hvis vi fra starten præsenterede fagforeningsaspektet.

## 4.6 Metodisk opsamling

I kapitel 4 har vi vist, at vi går til undersøgelsen med et fænomenologisk og eksplorativt udgangspunkt. Vi benytter os af et mixed methods design bestående af observationer, kvalitative interviews og korrespondanceanalyse, der integreres i en iterativ proces, hvor vi med afsæt i situationelle beskrivelser vil forsøge at identificere de generelle mønstre i fænomenet.

---

<sup>55</sup> Det er relevant og nødvendigt at gøre, fordi vi ikke bedriver forskning isoleret men tværtimod indgår i et socialt forhold til omverdenen (Hastrup 2009:298).

<sup>56</sup> Det gør vi f.eks. hos social- og sundhedshjælperen Turid, som fortæller, at hun personligt befinder sig et følsomt sted i sit parforhold og i sit liv. *"I forhold til det du siger med, at der er mange ting på spil for tiden, så skal du endelig bare sige til, hvis du har brug for en pause eller ikke vil snakke om det. Det skal du bare gøre"* (Turid:46-49)

<sup>57</sup> Det har vi gjort med Elisabeth, hvis bopælsregion vi har sløret, hvorfor hun vil være svær at genkende.

# KAPITEL 5

## KAPITEL 5: ANALYSE

I dette kapitel vil vi udføre en analyse af fagforeningens betydning samt frygt og håb i arbejdslivet hos offentligt ansatte arbejdere på baggrund af dybdegående interviews og observationer med 19 informanter samt ekstensiv korrespondanceanalyse af arbejdslivsmodulet i ESS. Identificeringen af analyseindsigter, som vi vil præsentere her, er opstået i et iterativt samspil imellem de kvalitative interviews og korrespondanceanalyse. Vi vil undervejs beskrive, hvilken empiri vi konkret trækker på i fremstillingen af selve indsigterne.

I skridt 1, som består af analyse 1, undersøger vi, hvilken betydning offentligt ansatte arbejdere oplever, at fagforeningen har i arbejdslivet. Her viser vi ved hjælp af kvalitativ metode, at informanterne oplever, at fagforeningen er til for at håndtere *potentielle* problemer, hvorfor fagforeningen bliver dekoblet fra hverdagen. Fagforeningen kan håndtere tekniske, konkrete, håndgribelige problemer, der umiddelbart knytter sig til egennytte, hvorimod den ikke kan håndtere abstrakte problemstillinger, selvom de har konkrete konsekvenser for informanterne. Disse fund flugter ikke med den idealiserede Inarfasa-model, hvor fagforeningen fungerer som kollektiv overbygningen på arbejdspladsen og som mediator til samfundet, hvorfor vi konkluderer, at fagforeningen for at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere må forsøge at etablere en kobling mellem arbejdsliv og fagforening.

I skridt 2, som består af analyse 2, undersøger vi på den baggrund, hvad frygt og håb er i arbejdslivet hos offentligt ansatte arbejdere.<sup>58</sup> I delanalyse 2A starter vi med at undersøge, hvilke forskelle, der er i forhold til arbejdet for at forstå konteksten, hvori følelser af frygt og håb finder sted. Her gør vi brug af korrespondanceanalysens evne til at udspænde mønstre. Vi viser, at der er forskelle i arbejdsvilkår og tilgang til disse, at der er forskelle i forhold til chef og kolleger, hvorimellem der er et spændingsforhold, og at der på trods af denne variation ikke er forskel på for-

---

<sup>58</sup> Her tydeliggør vi ikke, hvilken fagforeningsrelation de enkelte informanter har, da vi i undersøgelsestrin 2 undersøger frygt og håb i arbejdslivet ubetinget af fagforeningsmedlemskab. Er man som læser interesseret i at koble udsagn til fagforeningsmedlemskab, er man velkommen til løbende at orientere sig i tabel 4.1

hold til fagforening, hvilket bekræfter den dekobling, analyse 1 viser. Vi tolker ikke teoretisk på resultaterne, da vi udfolder dem i de tre delanalyser.

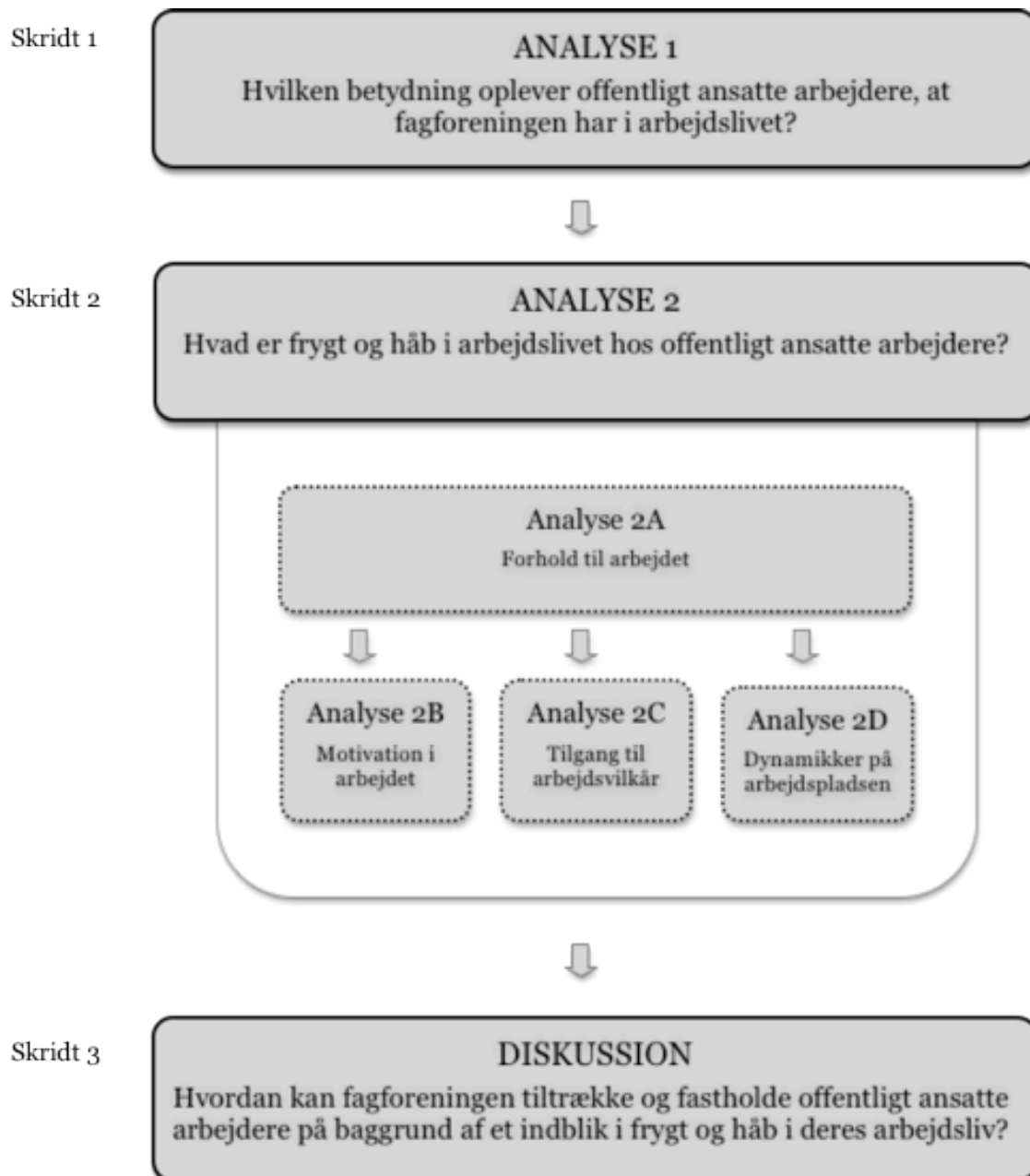
I delanalyse 2B undersøger vi, hvordan frygt og håb spiller sammen med motivation i arbejdet. Her viser vi ved brug af kvalitativ metode, at der på tværs af forskellene optegnet i korrespondancekortet, er ligheder i motivation i arbejdet. For informanterne giver det mening i arbejdet at gøre en forskel for borgerne, hvorfor de håber på anerkendelse og autonomi til at lykkes og frygter nedskæringer og miskendelse, hvilket skaber daglige dilemmaer imellem egeninteresse og hensyn til borgere. Selvom fagforeningen primært forbindes med konkret egennytte, så er motivationen i arbejdet altså ikke knyttet til egennytte, hvilket vi vender tilbage til i diskussionen. I denne analyse trækker vi på Jack Barbalets begreber selv-overskridende og selv-hævdende følelser samt Axel Honneths anerkendelsesteori.

I delanalyse 2C undersøger vi, hvordan frygt og håb i arbejdslivet spiller sammen med arbejdsvilkår. Her viser vi, at informanter frygter ustabile arbejdsvilkår og håber på stabile arbejdsvilkår. Vi fortolker korrespondancekortet ved hjælp af den kvalitative empiri og identificerer fire typer, der er differentieret dels på oplevelse af arbejdsvilkår og dels på tilgang til disse. I denne analyse trækker vi på Jack Barbalets følelseteori.

I delanalyse 2D undersøger vi det spændingsforhold, som korrespondanceanalysen viser imellem chef og kolleger for at forstå, hvordan frygt og håb spiller sammen med dynamikker på arbejdspladsen. Her viser vi, at informanterne drøfter og tilpasser arbejdet i kollegafællesskabet, der som kollektiv aktør kan handle på frygt i arbejdslivet, hvilket fagforeningen er dekoblet fra. I denne analyse trækker vi på Sverre Lysgaards teori om Arbejderkollektivet, Chantal Mouffes identifikationsteori samt Axel Honneths begreber anerkendelseskampe og afsprogliggørelse.

Analyseafsnittene er struktureret, så vi starter med at etablere den empiriske indsigt og dernæst præsenterer en teoretisk tolkning. Undervejs forholder vi de empiriske fund til Inarfasa-modellen. Vi slutter hver analysedel med en opsummering. Sammenhængen imellem undersøgelsens 3 skridt og analysestruktur er etableret i figur 5.1.

Figur 5.1. Sammenhængen imellem undersøgelsens tre skridt og analysestruktur



## 5.1 Analyse 1: Fagforeningens betydning

Vi vil nu starte analysen med tage *skridt 1* og optegne, hvilken betydning offentligt ansatte arbejdere oplever, at fagforeningen har i arbejdslivet. Her undersøger vi fagforeningen som abstrakt fænomen - vi skelner altså ikke imellem FOA og gule fagforeninger, medmindre informanterne selv gør det, netop for at påtage os deres perspektiv.<sup>59</sup>

I delanalyse 1 viser vi, at informanterne oplever, at fagforeningen primært er til for at løse håndgribelige og målbare potentielle problemer, hvorfor fagforeningen bliver dekoblet fra den konkrete hverdag i arbejdslivet. Samtidig oplever informanterne ikke, at fagforeningen kan påvirke abstrakte problemstillinger, der har konkrete konsekvenser for deres arbejde, ligesom de ikke i særlig høj grad identificerer sig med fagforeningen som kollektiv aktør. Af denne grund opleves fagforeningsvalg i dag som en privat sag, selvom kollegerne dog fortsat spiller en rolle. Da fagforeningen ikke er en del af hverdagslivet, spiller selve mødet med fagforeningen en stor rolle for oplevelsen af fagforeningens betydning – her kan oplevelser af nærhed og anerkendelse på arbejdspladsen betyde, at man får en bedre opfattelse af fagforeningen. Overordnet flugter disse fund ikke med den idealiserede Inarfasa-model, hvor fagforeningen fungerer som kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som mediator til samfundet.

### 5.1.1 Fagforeningen er til for at løse potentielle, håndgribelige problemer

For de fleste handler fagforeningsvalget om en bekymring for det, som kan gå galt. Fagforeningens betydning er således knyttet til følelser af bekymring eller frygt. Her fortæller pædagogmedhjælper og medlem af FOA Lene f.eks. om sit forhold til fagforeningen:

Nej, altså jeg tror, at jeg måske har det sådan, at hvis jeg kommer ud for noget en dag, så bliver jeg nødt til at have en fagforening, for hvem skal ellers hjælpe mig? Nogle rettigheder eller... du bliver fyret uden ordentlig grund eller et eller andet (...) Hvis jeg nu ikke var der [i fagforening], så ville jeg måske være endnu mere bange for at miste mit arbejde (Lene:760-768).

---

<sup>59</sup> I analyseprocessen har vi samtidig ikke identificeret grundlæggende forskelle på orienteringer i arbejdet betinget af medlemskab af fagforening, hvilket er endnu en grund til, at det ikke ville være meningsfuldt at strukturere analysen efter fagforeningsmedlemskab.

Som vi ser i Lenes citat, så er det, der træder særligt frem, at informanterne enten er blevet medlem, fordi de kan få *støtte ift. faglige rettigheder*, eller fordi de kan få hjælp ved *arbejdsløshed*.

### *Støtte ift. faglige rettigheder*

For informanterne betyder et medlemskab *støtte ift. de faglige rettigheder* løn, tillæg, barsel, efterløn og ulykke, som social- og sundhedshjælper Rikke, der er medlem af KRIFA eksempelvis forklarer her:

Men fagforeningen er nok det vigtigste for mig i forhold til rettigheder i ens ansættelsesforhold. Altså opsigelse, barsel, løn og tillæg og sådan noget (...) Det er tit, *hvis* der er en fejl på en lønseddel, eller noget i den stil, hvor man simpelthen ikke kan få trumfet det igennem, eller en eller anden rettighed, man har, så er det jo sådan noget, der er en god sikkerhed at have" (Rikke:1180-1185).

Fagforeningen er altså til for at kunne støtte i forhold til de faglige rettigheder, som er håndgribelige og målbare for den enkelte, *hvis* der er noget, som går galt. Det er dog ikke kun i relation til de faglige rettigheder, at fagforeningens værdi ligger i *hvis*'et. Det samme gør sig gældende for forestillingen om hjælp ved arbejdsløshed.

### *Fagforening og a-kasse er en pakkelsning*

Informanterne nævner også fyring og arbejdsløshed som en primær faktor til medlemskab af fagforening, og her er det iboende, at arbejdsløsheden er noget potentielt. Her er det gårdmanden Flemming, der er medlem af Det Faglige Hus, som fortæller:

I: Hvordan er det din relation er til fagforeninger til a-kasse og den slags?

F: Det er bare, hvis jeg nu skulle blive arbejdsløs

I: Så du er med i a-kasse? Og fagforening?

F: Ja, man betaler det jo samlet. Jeg tror, jeg giver de der 350 kroner mindre end i FOA. Det er meget rart at have den der fagforening bare lige *hvis*... (Flemming:899-903).

Fagforening og a-kasse opfattes samtidig i vid udstrækning som det samme hos informanterne, så der er ikke nogen tydelig skelnen imellem fagforening og a-kasse, hvorfor man ofte vælger pakkelsning. Det er således stort set alle informanterne, som er medlem af både fagforening og a-kasse. Dette fund kunne tyde på, at fagforeningen også har en stor rekrutteringskanal igennem udbetaling af dagpenge, hvilket i fagforeningslitteratur omtales som den såkaldte *Ghent-effekt* (Ibsen et al. 2012:105). Opsamlende kan en teoretisk tolkning med inspiration fra Honneth væ-



re, at individerne betragter fagforeningen som en indgang til realisering af visse rettigheder i form af retslig anerkendelse, hvilket vi vender tilbage til i diskussionen.

Informanterne oplever altså, at fagforeningens betydning primært er knyttet til konkrete, tekniske og målbare problemer, der samtidig er kendetegnet ved at være potentielle. En teoretisk tolkning ved brug af Barbalets følelsesbegreber kan således vise os, at informanterne i højere grad forbinder fagforeningen med selvhævdende følelser knyttet til egeninteressen end med selv-overskridende følelser. Selvom løn, tillæg og barsel er forhandlet kollektivt af fagforeningen, forholder informanterne sig primært til den individuelle oplevelse af at kunne få hjælp, hvis det går galt. Umiddelbart leder det tanker hen på den fagforeningsteori, der beskriver individet som formålsrationelt og egennyttemaksimerende. Omvendt er det et individ, som knytter følelser af bekymring til fagforeningsvalget. En forståelse af dette skisma kræver en indsigt i frygt og håb i arbejdslivet. Vi vender derfor tilbage til dette spørgsmål i analyse 2 og i diskussionen.

### ***5.1.2 Fagforeningen er dekoblet fra hverdagens arbejdsliv***

Nu har vi altså etableret, at man primært oplever, at fagforeningen har en betydning i forhold til potentielle og håndgribelige problemer. Når det netop er håndgribelige problemer, som informanterne forestiller sig, at fagforeningen kan håndtere, kunne man forestille sig, at den er tæt knyttet til hverdagen. Det virker dog ikke sådan, når man spørger informanterne. Akkurat som de fleste andre informanter, fortæller dagplejeren Heidi, der er medlem af FOA, at det er rart at have fagforeningen, hvis hun skulle komme i problemer:

I: Hvad betyder det så for dig at være medlem af FOA?

H: Ikke andet end det der med at jeg føler, at hvis jeg stod i nogen problemer, så har jeg nogen man kan trække på til hjælp. Det skulle være det eneste (Heidi:914-916).

Når man spørger hende, hvordan hun har gjort brug af fagforeningen til at håndtere problemer, så viser det sig, at det har hun slet ikke:

I: Har du været i kontakt med a-kasse eller fagforening? {Heidi ryster på hovedet} (...)

H: Nej, jeg er altså meget kedelig på det punkt. Det kunne jo være spændende, hvis jeg havde det {griner} i forhold til din opgave måske, men det har jeg ikke (Heidi:712-714).

En umiddelbar tolkning kunne være, at når informanterne ikke gør brug af fagforeningen, så er det fordi de ikke oplever særlig mange problemer. Det er dog ikke hele billedet, hvilket vi vil vende tilbage til i delanalyse 2A og 2C, der netop handler om oplevelsen af arbejdsvilkår i relation til frygt og håb. Her vil vi blot komme med et illustrerende eksempel: Husassistenten Vinnie betaler til Krifa, men hun er i tvivl, om det er fagforening eller a-kasse, og samtidig har hun aldrig talt med dem. Her fortæller hun om, hvordan hun tacklede en større konflikt med chefen:

I: Tænkte du over i den situation, om du skulle ringe til dem [fagforeningen]?

V: Jojo, det tænker man jo over, fordi den er jo også svær. Det er den faktisk

I: Hvad var så årsagen til, at du endte med ikke at ringe til dem?

V: Det var, fordi jeg faldt til ro igen, og så går det bare derudaf igen (Vinnie:991-994).

Selvom informanterne forbinder fagforeningen med håndtering af håndgribelige problemer er det sjældnere, at de faktisk har gjort brug af fagforeningen i forbindelse med sådanne problemer.<sup>60</sup> Fagforeningens betydning er altså i høj grad knyttet til muligheden for, at noget *kan* gå galt frem for oplevelsen af det samme, og det tyder på, at fagforeningen er dekoblet fra hverdagens arbejdsliv – hvilket bekræftes af, at informanterne forholder sig passivt til den.

#### *Prisen er ikke afgørende – fagforeningen er en fast udgift i baggrunden*

Når fagforeningen glider i baggrunden, hvad betyder det så for forholdet til prisen på kontingentet? Et plausibelt svar ville være, at når informanterne ikke gør særlig meget brug af fagforening, så betyder prisen meget. I undersøgelsen har vi spurgt informanterne, hvad det vil betyde for deres medlemskab eller potentielle medlemskab, hvis prisen steg med 100 kroner.<sup>61</sup> Her svarer størstedelen af informanterne overraskende nok, at de vil blive i deres nuværende fagforening, hvis prisen stiger.<sup>62,63</sup> De fleste medlemmer af såvel FOA som af gule fagforeninger fortæller, at

---

<sup>60</sup> Det betyder ikke, at der slet ikke er nogen informanter, som har været i kontakt med fagforeningen, men det er ikke desto mindre et tydeligt mønster, at der er en kløft imellem forestilling om fagforening og brug af fagforening.

<sup>61</sup> For at kunne kvalificere dette svar, har vi samtidig spurgt ind til informanternes økonomiske situation, men umiddelbart er der ikke nogen sammenhæng imellem en dårlig økonomisk situation og lysten til at skifte fagforening ved prisstigning.

<sup>62</sup> De eneste informanter, der svarer at de helt sikkert vil skifte er sygehjælperen Elisabeth og gårdmanden Flemming, som begge er medlem af gule fagforeninger, mens social- og sundhedsassistent Gitte, der er medlem af Krifa og social- og sundhedshjælper og FOA-medlem Turid fortæller os, at de vil overveje deres medlemskab.

kontingentet fungerer som en form for fast udgift. Her fortæller social- og sundhedsassistenten Pia, der er medlem af FOA:

Så har jeg det sådan, jamen el - det er sådan noget, der skal betales, og der er fagforening på lige fod med telefon og mad (Pia:967-968).

Det virker altså som om prisen er noget, der sammen med fagforeningen glider i baggrunden, når man først har truffet valget om at melde sig ind. Som optegnet i afsnit 2.1 spiller prisen ifølge den eksisterende litteratur en væsentlig rolle i valget af fagforening, hvilket denne undersøgelse således nuancerer.<sup>64</sup>

Med dette fund får vi blik for, at det ikke kun er den egennyttmaksimerende og formålsrationelle aktør, som gør sig gældende i relation til fagforeningsvalg. Det tyder altså på, at der er andre spændinger på spil i materialet, hvilket vi vil belyse i analyse 2.

Opsummerende forbinder informanterne fagforeningen med følelser af bekymring knyttet til behovet for at få støtte, hvis noget skulle gå galt ift. faglige rettigheder eller hjælp ved arbejdsløshed, hvilket i et teoretisk perspektiv er forbundet med selvhævdende følelser knyttet til egeninteressen. Informanterne er kun sjældent i kontakt med fagforeningen, hvilket leder os til at konkludere, at fagforeningen er dekoblet fra hverdagens arbejdsliv. Dette fund flugter ikke med den idealiserede Inarfasa-models logik om, at fagforeningen bør fungere som en overligger på arbejdspladsen.

### ***5.1.3 Fagforeningen kan ikke påvirke abstrakte fænomener***

Efter at have etableret, at fagforeningen primært forbindes med håndgribelige og konkrete potentielle problemer, hvilket skaber en dekobling imellem hverdagens arbejdsliv og fagforening, vil vi nu beskrive, hvordan informanterne ikke oplever, at fagforeningen kan påvirke abstrakte problemstillinger, selvom de har konkrete konsekvenser for informanterne.

---

<sup>63</sup> Kun et enkelt af ikke-medlemmerne siger klart, at hun altid vil vælge den billigste fagforening, idet vi spørger ikke-medlemmerne om deres tanker om prisens rolle på fagforeningsmedlemskab (Bettina:645).

<sup>64</sup> Vi er dog opmærksomme på, at forskellene i fund også kan hænge sammen med forskelle i metodiske greb og konkrete spørgeteknikker.

De abstrakte problemstillinger inkluderer f.eks. normeringer, fagets prestige, psykisk arbejdsmiljø og nedskæringer og er kendetegnende ved at være stærkt følelsesbetonede og svære at måle på. Informanterne frygter f.eks. nedskæringer. Pædagogmedhjælperen og FOA-medlemmet Jens fortæller:

Det jeg frygter mest, det er sådan noget som nedskæringer. Forstået på den måde, at de også lukker institutioner (Jens:637-639).

Alle informanterne beskriver, hvordan de oplever nedskæringer på deres arbejde i hverdagen med borgerne.<sup>65</sup> Nedskæringerne går ud over borgerne, som pædagogmedhjælper Bettina, der ikke er medlem af en fagforening, beskriver:

De vil hele tiden have, at vi skal noget nyt oppefra, i kommunen. De ser børnene som puslespilsbrikker altså (...) Men det er altså levende væsener og nogle gange tager det længere tid end man lige regner med fordi ja, dagene er ikke ens og børnene er ikke lige glade hver dag og nogle gange bliver de kede af det og syge og så kræver de ekstra (Bettina:526-533).

Nedskæringerne går også ud over egne arbejdsvilkår. Informanterne bliver bange for, om de kunne blive fyret eller forflyttet, og samtidig kommer de til at overskride egne grænser for at nå det hele på den halve tid, som det ses her hos 25-årige social- og sundhedshjælper Turid, der er medlem af FOA:

Jeg har haft rygproblemer i tre måneder nu, tror jeg (...) Der er meget tungere borgere på plejecenteret, og der er ofte mange gange, hvor man skal være to mand til forflytninger og sådan noget. Og har man haft lidt for travlt, siger man jo bare, at man godt kan gøre det selv i dag. Og det, tror jeg, har givet bagslag (Turid:322-328).

Nedskæringerne påvirker dermed informanternes arbejde med omsorg og service negativt ved at skabe utryghed og pres.<sup>66</sup> Men for de fleste virker nedskæringerne både givne og upåvirkelige - et vilkår, man simpelthen ikke kan gøre noget ved, som når Bettina fortsætter fortællingen om børnene:

Det tror jeg bliver svært at ændre, for der er ingen penge i kassen, så sådan er det bare (Bettina:210).

---

<sup>65</sup> I undersøgelsen omtaler vi alle de grupper af mennesker, som offentligt ansatte arbejdere hjælper, servicerer, passer og plejer som 'borgere'

<sup>66</sup> Informanterne er enige om, at de synes, der bør investeres i den offentlige sektor og i de borgere, som de arbejder med. Social- og sundhedshjælperen Rikke fortæller for eksempel, at denne mærkesag betyder noget for hende, når hun skal stemme: *"Jeg tænker nok lidt, at det der med, at der kommer mere personale til sundhedsvæsnet og gode værdier i samfundet, det er det, der betyder mest for mig. For man kan jo godt høre på, hvad politikerne siger, og så må man ligesom fornemme, hvem der er noget fornuft ved"* (Rikke:1107-1109). Men samtidig er der ikke nogen systematisk kobling til, hvilke partier, informanterne oplever, står for denne sag. Rikke stemmer f.eks. på Kristendemokraterne og på Venstre.

Politiske beslutninger langt væk kan påvirke ens arbejdsliv, men man kan ikke selv virke tilbage på de abstrakte politiske processer. Koblingen imellem arbejdslivet og politiske beslutninger går altså kun den ene vej. Det ses også her hos social- og sundhedsassistent og FOA-medlem Anders:

A: Det er jo nogle overordnede ledere, som sidder og udstikker nogle politikker. Det gør mig usikker på hver dag, hvor lander det henne, og hvad bliver min funktion? Hvor er min plads henne?

I: Føler du dig hørt i deres overvejelser?

A: Nej, jeg bliver ikke hørt. Det er nogle beslutninger, der bliver taget i et mødelokale et eller andet sted (Anders:243-248).

I denne ligning indgår fagforeningen ikke, og her er der ikke nogen forskel på fagforeningstilknytning. FOA-medlemmer, gule medlemmer og ikke-medlemmer ser ikke fagforeningen som en mulig løsning på de mere abstrakte problemer. Adspurgt om fagforeningen kan gøre noget ved de mere abstrakte udfordringer på arbejdet, siger social- og sundhedshjælper og FOA-medlem Turid for eksempel:

T: Ja, der skal bare ske en lille ændring i hverdagen, så er vi glade

I: Er der noget, man kan gøre ved det?

T: Ansæt mere personale, så vi havde lidt tid at gøre med

I: Tror du, det kan lade sig gøre?

T: Nej

I: Hvorfor ikke?

T: Fordi de sparer, sparer og sparer alle steder (Turid:226-232).

Også husassistent og ikke-medlem Malina har svært ved at forestille sig, at fagforeningen ville kunne hjælpe med at håndtere det dårlige psykiske arbejdsmiljø på hendes arbejdsplads:

I: Du sagde tidligere det her med, at imellem jer kolleger, der var nogen, der havde deres egne pladser. Tror du, det er noget, fagforeningen kan hjælpe med at gøre noget ved?

M: Nej. At det hjælper? Nej. Tror du, de hjælper? (Malina:794-796)

Vi kan altså se i vores materiale, at informanterne forbinder fagforeningen med håndgribelige og konkrete problemer, imens de mere abstrakte virker upåvirkelige og givne.

Samtidig er det de færreste informanter, som direkte identificerer sig med fagforeningen, netop fordi den ikke opleves som en del af hverdagens arbejdsliv. Der er endda nogle af informanterne, som identificerer sig direkte i modsætning til fagforeningen, her eksemplificeret igennem social- og sundhedsassistenten Pia, som fortæller om forholdet til sin fagforening FOA og til formanden Dennis Kristensen:

(...)Jeg tror egentlig nok, at jeg synes han er lidt et kvajhoved, når han står og kloger sig på tv.

I: Hvorfor?

P: Jamen det kan jeg ikke... De står og kloger sig på nogle ting, hvor man tænker "hold kæft hvor er det længe siden, du har været ude på gulvet, hvis du nogensinde har været der" altså.

I: Så betyder det noget for dig, hvis de er ude og sige noget politisk? I forhold til hospitaler eller...?

P: Nej, det er jeg nødt til at se igennem fingrene med altså (Pia:980-984).

Pia identificerer sig altså ikke med formanden for sin fagforening. Der er tilsyneladende en verden til forskel fra hendes arbejdsliv og det, hun føler, at fagforeningen beskæftiger sig med. Det er samtidig gældende for størstedelen af informanterne, at de intet forhold har til deres fagforenings formand. Hvis vi trækker på Mouffes identifikationsteori, tyder det på, at fagforeningen ikke opleves som en del af dem, der med Pias ord kan kendetegnes ved at være *"ude på gulvet"*. Hermed ses endnu et brud på den idealiserede Inarfasa-model, idet individet ikke ser fagforeningen som den naturlige mediator til samfundsniveauet og dermed ikke identificerer sig med fagforeningen som kollektiv aktør i samfundets anerkendelseskampe.

#### **5.1.4 Fagforeningsvalg er en privat sag, men kolleger betyder alligevel lidt**

Efter at have opridset, hvilken betydning informanterne oplever, at fagforeningen har, vil vi nu optegne, hvordan fagforeningens betydning opleves i den sociale kontekst på arbejdspladsen.

Dekoblingen imellem den enkelte på arbejdspladsen og fagforeningen samt samstillingen af fagforening med konkrete og tekniske problemer betyder, at fagforeningsvalg ikke er noget, man diskuterer kollektivt på arbejdspladsen, ligesom det ej heller er naturgivent, at man bare er medlem, fordi det er normen blandt kollegerne.<sup>67</sup> Fagforeningsvalg opleves således som noget eksternt for kollegafællesskabet, hvilket tyder på, at det ikke er en naturgiven del af det, som Lysgaard kalder for Arbejderkollektivet. Dette vil vi vende tilbage til i analysedel 2D.

---

<sup>67</sup> Kun et par af informanterne, refererer til logikken om, at man bare skal være medlem af en fagforening, som dagplejeren Heidi, der er medlem af FOA:

*"I: Hvorfor er du medlem af FOA?"*

*H: Jamen er det ikke bare fordi det er man. Jeg må ærligt indrømme, at jeg har ikke gjort mig de store overvejelser. Altså, jeg er medlem, fordi jeg synes, at man skal være medlem af en fagforening."* (Heidi:894-897)

Fagforeningstilknytning er tværtimod et aktivt valg, som man træffer alene. Informanterne anser samstemmende fagforeningsvalg for at være en personlig sag, man ikke skal blande sig i uanset, om man selv er varm fortaler for FOA eller ej. Her fortæller dagplejeren Heidi, der selv synes, at man skal være medlem af en fagforening, hvordan hun har det med ikke-medlemmer:

I: Du siger, at du ikke kunne forestille dig at være udenfor. Hvad siger du så til dem, der ikke er medlem af FOA. Hvad synes du om det?

H: Det er s'gu folks frie valg. Det er jeg fuldstændig ligeglad med (Heidi:907-909).

Det er ikke kun FOA-medlemmet Heidi, der referer til det frie valg. Netop dette udtryk er i særlig grad noget, som informanterne nævner i forbindelse med fagforeningsmedlemskab.

Dekoblingen imellem arbejdsliv, fagforening og samfund, der gør fagforeningsvalg til en privat sag, betyder også, at de informanter, som ikke er medlem af FOA, frem for alt ikke vil presses ind, som det ses her hos social- og sundhedshjælper og Krifa-medlem Rikke:

Det er selvfølgelig ulempen ved det, og mine kolleger vil jo også sige, jeg ikke er loyal, når jeg ikke er i samme fagforening, men der er frit fagforeningsvalg, så der er jo ikke nogen, der kan presse nogen til det (Rikke:545-548).

Selv de informanter, der kunne overveje at blive medlem en dag, stejler ved tanken om at blive tvunget til at melde sig ind af tillidsmanden. Her pedellen Knud, der er medlem af Lederne:<sup>68</sup>

Jeg vil ikke sige, at jeg ikke kunne, men så skal det være af egen fri vilje da. Det skal ikke være noget en tillidsmand skal sidde og diktere - det er i hvert fald en ting, der er sikkert {griner} (Knud:720-721).

Selvom man ikke bryder sig om følelsen af at blive presset, så kan kollegernes pres alligevel medføre i, at ikke-medlemmet melder sig ind. Biblioteksbetjenten Ditlev fortæller her, hvordan han kun er medlem af FOA på grund af kollegerne:

D: Jeg kunne godt fornemme presset rundt omkring. Man forventer også, jeg var i fagforbund

I: Herinde fra eller hvad?

---

<sup>68</sup> Lederne er en lidt atypisk organisation i denne sammenhæng, da den ellers fortrinsvist organiserer ledere, og den er derfor at opfatte som sin egen hovedorganisation. Men Knud er pedel, og han står dermed i en fagforening, som ikke er overenskomstberettiget. Det er argumentet for, at vi behandler ham som værende medlem af de gule, hvilket yderligere understreges af den behandling, han får af sin tillidsmand.

D: Ja. Og herregud, så er jeg det. Men det er ikke nogen, jeg vægter særlig højt som organisation (Ditlev:400-413)

Her finder vi altså en effekt af kollegernes medlemskab og kultur, som social customs-teorien tilsiger. Omvendt er Ditlev stadig ikke nogen stærk ambassadør for FOA, fordi han ikke føler, at det er hans eget frie valg. Vi vil vende tilbage til en udbygning af betydning af fagforening i en social kontekst i delanalyse 2D, der omhandler samspillet imellem frygt og håb og dynamikker på arbejdspladsen.

### ***5.1.5 Anerkendelse og nærhed er afgørende i mødet med fagforeningen***

Efter at have etableret, hvilken betydning fagforeningen har, samt hvordan betydningen opleves i den sociale kontekst, vil vi slutte delanalyse 1 af med at optegne, hvordan et enkelt møde med fagforeningen kan være afgørende for at forme informanternes opfattelse af dens betydning.

Som et led i identificeringen af indsigter i denne undersøgelse har vi kortlagt informanternes oplevelser med fagforeningen. Selvom fagforeningen ikke er en del af hverdagens arbejdsliv, er der alligevel nogle af informanterne, som har været i kontakt med fagforeningen. Netop fordi mødet med fagforeningen ikke er en del af hverdagen, bliver det enkelte møde helt afgørende for oplevelsen af fagforeningens betydning.

I tabel 5.1 har vi optegnet, hvilke positive og negative oplevelser informanterne har haft med deres fagforening. De positive oplevelser består af elementer som, at man føler sig vigtig og bliver taget alvorlig, samt at man oplever nærhed og tilgængelighed og professionalitet, hvorimod de negative oplevelser består af elementer som, at man føler sig ligegyldig eller behandlet uden respekt, at man ikke kan komme igennem til fagforeningen, og at man oplever en uprofessionel organisation. Som vi har optegnet det i tabel 5.1 er det interessant, hvordan de negative og de positive oplevelser er hinandens negationer. Det er altså de samme aspekter man vægter i kontakten med fagforeningen:



Tabel 5.1. Positive og negative oplevelser med fagforeningen

Positive oplevelser	Negative oplevelser
At føle sig vigtig	At føle sig ligegyldig
At blive taget alvorligt	At føle mangel på respekt
En personlig relation	Intet ansigt
En øjeblikkelig reaktion	En langsom reaktion
At blive hørt	At blive overhørt eller ignoreret
God tilgængelighed og nærhed	Dårlig tilgængelighed
Hjælp til selvhjælp	Ingen hjælp
Professionel	Uprofessionel

I mødet med fagforeningen er det særligt oplevelsen af *nærhed* og *anerkendelse*, der gør en forskel. Her fortæller pædagogmedhjælperen Jens om, hvordan han føler, at tillidsrepræsentanten er i nærheden:

I: Kan du huske sidste gang, du snakkede med hende [tillidsmanden]?

J: Ja, det kan jeg godt, for hun har lige været her, for der er jo snart overenskomstforhandlinger i '15 (...) Hun er faktisk en rigtig god tillidsrepræsentant, fordi hun giver meget info, når der er noget nyt. Faktisk kommer hun en gang imellem og hører, hvordan det går. Det synes jeg er fint. "Hvordan har du det, Jens?", siger hun så. "Skal du have tjekket din lønseddel for fejl?" (Jens:824-826).

Selvom fagforeningen overordnet set ikke er en del af informanternes hverdagsliv, så er de altså glade for det, når de oplever, at den er til stede på arbejdspladsen. For en del af informanterne er dette samtidig også et kriterium for, at man kan finde på at kontakte fagforeningen. Pædagogmedhjælper og FOA-medlem Nanna oplever for eksempel, hvordan tillidsmanden for pædagogmedhjælperne er langt væk fra hendes hverdag, blot fordi hun er i *det andet hus* i den integrerede institution:

I: Kunne du finde på, at snakke med tillidsrepræsentanten om noget?

N: Jeg tror ikke, at jeg ville vælge det, når hun er i et andet hus. Jeg tror jeg ville gå ned og spørge pædagogernes tillidsmand i stedet for, fordi hun trods alt er i huset og ved lidt om os, og hvordan vi gør tingene (Nanna:772-777).

Det tyder altså på, at når informanterne oplever, at fagforeningen er konkret til stede på den lokale arbejdsplads, så er der mulighed for, at den kan blive en naturlig kollektiv overbygning på arbejdslivets hverdag og således leve op til den idealiserede Inarfasa-model. Det kunne tyde på, at fagforeningen, for at blive en del af den lokale arbejdsplads, skal være en naturlig del af Lysgaards Arbejderkollektiv, hvilket vi vil udforske i analysedel 2D. Ikke kun nærhed men også anerkendelse er i særlig grad vigtig i kontakten med FOA.

I: Hvad har så været din oplevelse af... hvordan vil du beskrive den hjælp du har fået?

T: Den har bare været god. Jeg tror, jeg var dårlig til selv at bruge den og vide, hvad det egentlig var. Og så var de jo bare gode til at kontakte mig, når der har været et eller andet. Man har følt sig vigtig i deres øjne, selvom de har rigtig mange medlemmer. Så det er fedt at få den der opringning med "jeg tænkte lige på dig med det og det (Turid:824-828).

Turid er altså meget positiv over for FOA som følge af den hjælp, hun har fået. Teoretisk kan vi her trække referencer til Honneths begreb om reciprocitet i anerkendelse. FOA formår at give en grundlæggende oplevelse af at være anerkendt, hvilket er afgørende for at udvikle et positivt selvforhold. Turid beskriver netop, hvordan hun føler sig *vigtig i deres øjne*, hvorfor hun også anerkender deres indsats.

Omvendt fortæller både social- og sundhedsassistenten Ulla og sygehjælperen Elisabeth, der begge har valgt at melde sig ind i Det Faglige Hus om dårlige oplevelser med fagforeningen FOA. Elisabeth var tillidsrepræsentant i FOA under konflikten i 2008 men følte ikke, at hun blev hørt af FOA:

Jeg oplevede som tillidsrepræsentant overhovedet ikke at have deres opbakning. Jeg (...) skulle gå ud og bede mine kolleger om at kæmpe for mere i løn, og samtidig var jeg ansat på 32 timer, men fra dag ét af, da strejken kørte, fik jeg at vide, at "så går du op på 37 timer (...) Så sagde jeg "det kan da ikke være rigtigt, jeg går ud og kæmper for mere i løn, og så skal jeg arbejde gratis?". Så oplevede jeg, at det var mig, der skulle lægge vagtplaner, hvilket jeg ikke mente, jeg havde kompetencer til, for det har jeg aldrig nogensinde siddet med (Elisabeth:584-592).

Social- og sundhedsassistenten Ulla har oplevet en lignende situation, hvor hun ikke følte, at FOA tog hende alvorligt, efter hun havde henvendt sig for at få hjælp til en sag om afspadsering:

Det første sted kiggede de på det, og så sagde de "det her, det er simpelthen for stort for os" og fair nok til det - det blev sendt videre til deres næste led, og det er så der, hvor det blev syltet, og selvom jeg rykkede og rykkede, så skete der aldrig noget... Og

dråben det var så, at jeg ikke kunne få mine papirer tilbage {griner} ... et par måneder siden så fik jeg dem dog så fra det kontor, hvor jeg havde indleveret dem. Men for det første så var det fotokopier og for det andet, så blev jeg rigtig smålig ikke? Så sad de altså ikke i den mappe, som jeg havde sendt det med i, og det var en, som jeg havde købt for 20 kroner" (Ulla:566-576).

Her ser vi altså et par eksempler på møder med fagforeningen, hvor vi med et teoretisk perspektiv kan se, at processer af miskendelse finder sted, hvilket fører til en mangel på anerkendelse fra informanternes side. For begge informanternes vedkommende fører oplevelsen af miskendelse nemlig til udmelding af fagforeningen.<sup>69</sup> Vi vil vende tilbage til disse pointer i diskussionen af, hvordan fagforeningen kan arbejde med at tiltrække og fastholde medlemmer.

### **5.1.6 Opsamling på delanalyse 1: Fagforeningens betydning**

Informanterne oplever primært, at fagforeningen har en betydning for individuelle, tekniske og målbare problemer, hvorfor det primært er følelser af bekymring og frygt, som forbindes med fagforeningsvalg. Det kan i Barbalets teoretiske termer kendetegnes som selvhævdende følelser frem for selv-overskridende.

Der er to primære årsager til medlemskab: *rettigheder* og *arbejdsløshedsstøtte*, og der er intet mønster i forhold til fagforeningstilknytning. Rettighederne associeres primært med håndgribelige ting som løn, tillæg, barsel og pension. A-kassen og fagforeningen betragtes samtidig som en pakkelsønsning, hvilket tyder på, at der også er en Ghent-effekt i spil. I Honneths terminologi er det altså den retlige anerkendelse, dette knytter sig til, fordi individerne betragter fagforeningen som en indgang til realisering af visse rettigheder.

Begge årsager placerer fagforeningens værdi i hvis'et. Informanterne forbinder netop fagforeningens betydning med det potentielle og gør ikke særlig meget brug af den, hvorfor fagforeningen opleves som dekoblet fra den konkrete hverdag. Ligesom fagforeningen glider i baggrunden, betragtes prisen på kontingentet som en fast baggrundsudgift, hvilket blot understreger dekoblingen fra arbejdslivet. På den ene side identificerer vi opfattelsen af rettighedernes vigtighed for fagforenings-

---

<sup>69</sup> Ulla ville egentlig gerne være medlem af FOA, forklarer hun: "Jeg synes jo, at det ville være rigtig rart, hvis man kunne støtte op om de mennesker, som er med til at forhandle overenskomsterne. Det synes jeg jo et eller andet sted er det mest rigtige. Og jeg synes egentligt også, at det er det mest rigtige, at vi står sammen" (Ulla:589-591).

medlemskab som et tegn på formålsrationalitet, men på den anden side identificerer vi de manglende overvejelser om pris samt følelsernes betydning for medlemskab som et tegn på en opblødning af den egennytte-maksimerende aktør, hvorfor vil vi vende tilbage til denne spænding i diskussionen.

Vi har også vist, at informanterne oplever abstrakte problemstillinger i arbejdslivet som upåvirkelige og givne, selvom de påvirker det konkrete arbejde ved at skabe utryghed og pres. Samtidig er det de færreste informanter, som direkte identificerer sig med fagforeningen som en kollektiv aktør, netop fordi den ikke opleves som en del af hverdagens arbejdsliv. Opsummerende tyder det på, at fagforeningens betydning i hverdagen i højere grad knytter sig til individuelle interesser end til kollektive.

Overordnet kan vi således identificere en kløft imellem virkeligheden og den idealiserede Inarfasa-model, idet individet ikke oplever, at fagforeningen er en naturlig kollektiv overbygning på arbejdslivet og en mediator til samfundslivet.

Dekoblingen imellem den enkelte på arbejdspladsen og fagforeningen samt samstillingen af fagforening med konkrete, individuelle problemer betyder også, at fagforeningen opleves som noget eksternt for kollegafællesskabet, og at fagforeningsvalg dermed er blevet en privat sag. Ikke-medlemmer bryder sig ikke om at blive presset til medlemskab, men reelt spiller kollegernes forhold til fagforeningen dog stadig en rolle, hvilket bekræfter, at der er noget om social-customs-teorien. Dette er dog langt fra det dominerende billede, og dekoblingen fra kollegafællesskabet tyder altså på, at fagforeningen ligeledes er dekoblet fra det, som Lysgaard kalder for Arbejderkollektivet. Dette vender vi vil tilbage til i delanalyse 2d, hvorefter vi vil diskutere, hvordan fagforeningen kan håndtere dette.

Netop fordi informanterne ikke oplever, at fagforeningen er en del af hverdagslivet, så spiller det enkelte møde med fagforeningen en stor rolle for, hvilken betydning informanterne tillægger den, og her spiller følelser en afgørende rolle. Her er oplevelsen af nærhed på arbejdspladsen og anerkendelse i relationen afgørende for opbygningen af et positivt forhold til fagforeningen, hvorfor vi teoretisk kan identificere, at reciprocitet i anerkendelsesrelationer finder sted. Dette tyder altså på, at der til trods for et stort berettigelsesproblem i dag er et potentiale for, at fagfor-

eningen kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere på baggrund af et indblik i frygt og håb i arbejdslivet.

I dette afsnit har vi således undersøgt informanternes oplevelse af fagforeningens betydning i arbejdslivet og kan ved bruddet med den idealiserede Inarfasa-model konstatere, at der ikke er meget at bygge på her alene, når vi ønsker at præsentere et bud på, hvordan en fagforening for offentligt ansatte arbejdere kan tiltrække og fastholde medlemmer. Vi vil derfor tage afsæt i de inderste lag i den begrebsliggjorte Inarfasa-model i form af individet på arbejdspladsen for her at undersøge, hvilke frygt og håb i arbejdslivet offentligt ansatte arbejdere oplever. På den måde bliver vi i stand til at skabe et indblik i frygt og håb i arbejdslivet, der kan gøre fagforeningen bedre i stand til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere som medlemmer.

## 5.2 Analyse 2: Frygt og håb i arbejdslivet

I denne analyse går vi videre til undersøgelsens *skridt 2*, som består af at undersøge, hvad frygt og håb i arbejdslivet er hos offentligt ansatte arbejdere. På baggrund heraf vil vi senere i *skridt 3* præsentere bud på, hvordan fagforeningen med et indblik i dette kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. Vi vil derfor her præsentere fire delanalyser, der centrerer sig om at forstå de to inderste lag i Inarfasa-modellen - individet på arbejdspladsen. Først laver vi i analyse 2A en korrespondanceanalyse, hvor vi optegner forskelle i forholdet til arbejdet. I delanalyse 2B undersøger vi, hvordan frygt og håb spiller sammen med motivation i arbejdet, hvorefter vi i delanalyse 2C undersøger, hvordan frygt og håb spiller sammen med arbejdsvilkår. I delanalyse 2D undersøger vi til sidst, hvordan frygt og håb spiller sammen med dynamikker på arbejdspladsen imellem den enkelte, kolleger og chefen.

### 5.3 Delanalyse 2A: Forhold til arbejdet

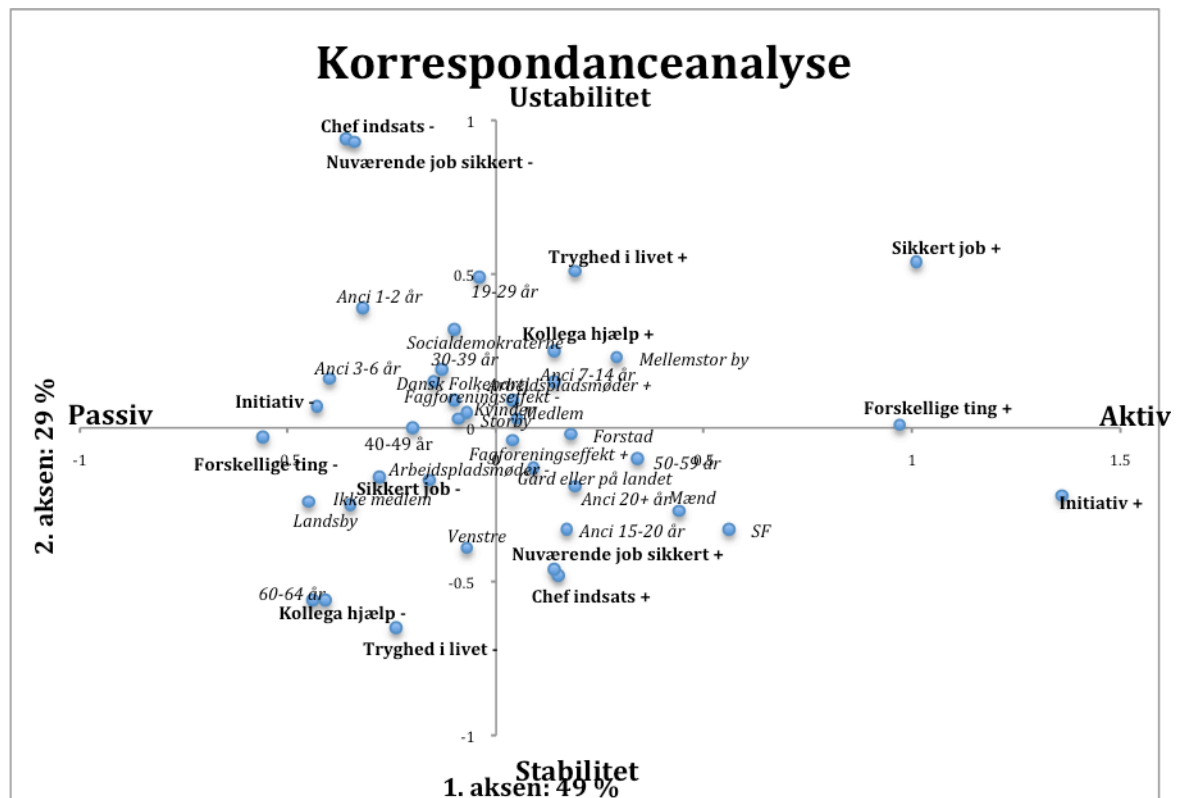
Vi vil i denne delanalyse optegne forskelle i forholdet til arbejdet ved brug af korrespondanceanalyse for at forstå konteksten, hvori frygt og håb i arbejdslivet finder sted. Korrespondanceanalysen udspænder således mønstre i orienteringer i forhold til motivation i arbejdet, tilgang til og vilkår i arbejdet samt forhold til kolleger og chef og hjælper os med at få et overblik over dynamikker i arbejdslivet hos individet på arbejdspladsen.

Med korrespondanceanalysen opstiller vi på den baggrund et rum af orienteringer, der fordeler sig på to akser: En *aktiv/passiv* orientering i forhold til arbejdslivet og en oplevelse af *stabilitet/ustabilitet*, når det angår vilkår i arbejdet. Vi viser, at der er forskelle i tilgang til arbejdet samt oplevelser af vilkår. Vi viser samtidig, at der er forskelle i forhold til chef og til kolleger, hvorimellem der er et spændingsforhold, og at der på trods af denne variation ikke er store forskelle på forhold til fagforening, hvilket bekræfter delanalyse 1's resultater. Vi tolker ikke teoretisk på disse resultater, da vi udfolder dem i de næste tre delanalyser.

### 5.3.1 Et rum af orienteringer i arbejdslivet

Vores korrespondanceanalyse viser sammenhænge mellem motivation i arbejdet, tilgange til og vilkår i arbejdslivet samt forhold til kolleger og chef. Korrespondanceanalysen ses nedenfor i figur 5.2. Her er de aktive modaliteter markeret med fed, mens de supplementære er kursiverede.

Figur 5.2. Korrespondanceanalyse

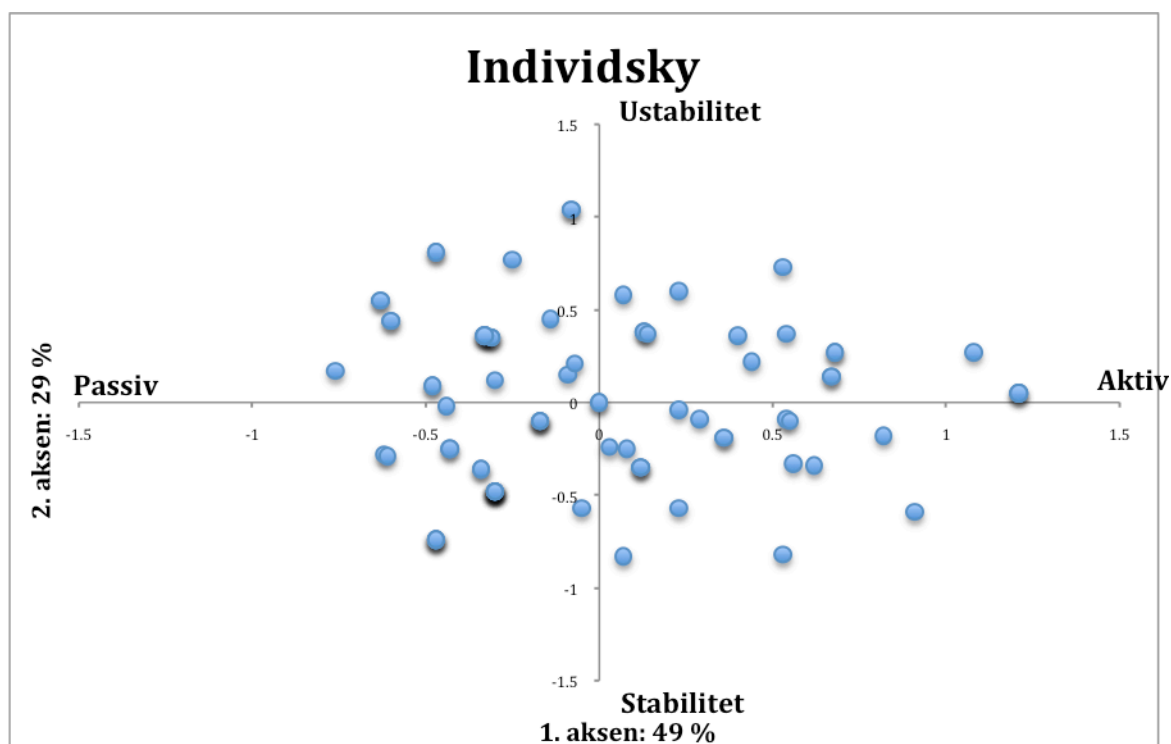


Vores korrespondanceanalyse overholder de forskrifter, der findes for, hvad der udgør en god korrespondanceanalyse, idet de to første akser<sup>70</sup> forklarer henholdsvis 49 og 29 pct.,<sup>71</sup> og individerne i individualskyen er jævnt fordelt, som det fremgår af figur 5.3.

<sup>70</sup> Tredjeaksen forklarer blot ni pct. af variationen, men ikke desto mindre bør den medtages i vores analyse, da man bør kunne forklare, hvad der strukturerer mindst 80 pct. af variationen, og vores to første akser forklarer "kun" 77 pct. (Høyen 2004:138). Tredjeaksen er præsenteret i bilag 10, men her finder vi ingen for undersøgelsen relevante mønstre.

<sup>71</sup> Ved udførelse af korrespondanceanalyse er det muligt at se, hvor meget af den samlede variation de fundne akser forklarer, og hermed får vi et mål for, hvor meget af variationen, man samlet set kan forklare. Det er de procent-tal, der står umiddelbart ved de to akser.

Figur 5.3. Individisky



Individiskyen er altså fint fordelt ud i de fire kvadranter, og her er ingen systematisk skævvridning i individernes spredning (Høyen 2004:133ff).

Vi har nu præsenteret vores korrespondanceanalyse og vil derfor vise, hvordan vi tolker de to akser ved at forstå de modaliteter, som bidrager særligt til at strukturere de to akser (ibid.:139f). Her vil vi vise, at korrespondanceanalysen giver os et blik for oplevelser af stabilitet og ustabilitet i arbejdslivet, hvilket både kan hænge sammen med en mere aktiv og en mere passiv adfærd.

### 5.3.2 Aktiv/passiv

Førsteaksen er særligt struktureret af, hvor vigtigt det er at kunne tage initiativ i sit arbejde, og hvor meget man vægter at gøre forskellige ting. På baggrund heraf vil vi betegne akserne som udspændt af de to yderpoler *aktiv* og *passiv* i tilgangen til arbejdet. Er man aktiv i sin tilgang til arbejdet, prioriterer man muligheden for at kunne tage initiativ samt at gøre forskellige ting i sit arbejdsliv. Er man omvendt passiv, vægter man ikke disse forhold i arbejdslivet.

Nedenfor er oplyst de forskellige modaliteter, som bidrager over gennemsnittet til førsteaksen.



Tabel 5.2. Særligt strukturerende bidrag til førsteaksen

Modalitet	Bidrag <sup>72</sup>	Koordinat
Initiativ +	276	1,36
Forskellige ting +	211	0,97
Sikkert job +	137	1,01
Forskellige ting -	124	-0,56
Initiativ -	87	-0,43

På den højre side af førsteaksen er det definerende, at man vægter at kunne tage initiativ, hvis man skulle have et nyt arbejde, samt at man synes, det er vigtigt at gøre forskellige ting. Den sidste modalitet, som bidrager særligt til førsteaksen positivt, er, at man ønsker sig et sikkert job i fremtiden. På den venstre side er det strukturerende, at man ikke ser sig selv som en person, for hvem det er vigtigt at gøre forskellige ting. Herudover er det særligt strukturerende, at man ikke vægter muligheden for at kunne tage initiativ i et nyt job.

### 5.3.3 Stabilitet/ustabilitet

Andenaksen vedrører stabilitet i arbejdslivet. Vi tolker de to yderpunkter af akserne som værende øverst *ustabilitet* og nederst *stabilitet*. Her er det strukturerende, om man ser sig selv som en, for hvem det er vigtigt med tryghed i livet, om man vurderer, at ens nuværende job er sikkert, samt hvordan forholdet til chefen er.

Nedenfor er oplyst de modaliteter, som bidrager over gennemsnittet til andenaksen.

---

<sup>72</sup> Dette bidrag er mål for, hvor mange promiller af aksens inertiprocent, den konkrete modalitet forklarer. At en modalitet har et bidrag på 100 betyder altså, at modaliteten strukturerer 10 pct. af den pågældende akse (Greenacre 2007:82f).

Tabel 5.3. Særligt strukturerende bidrag til andenaksen

Modalitet	Bidrag	Koordinat
Chef indsats -	201	0,94
Nuværende job sikkert -	199	0,93
Tryghed +	107	0,51
Tryghed -	136	-0,65
Chef indsats +	101	-0,48
Nuværende job sikkert +	92	-0,46

Det trækker særligt opad på akse, at man ikke føler, at chefen kan se den indsats, man lægger i arbejdet, samt at man ikke føler, at ens nuværende job er sikkert. Samtidig ønsker man sig tryghed som person, men da dette ikke er realiseret i det nuværende job, er samlebetegnelsen for modaliteterne netop ustabilitet. Det er de omvendte modaliteter, som er strukturerende nedad på akse. Her føler man sig sikker i sit job, vurderer, at chefen godt kan se den indsats, man gør og ikke vægter tryghed højt som person.

Vi vil i det kvalitative materiale gå videre med de to akser og de forskellige orienteringer, de udspænder. Vi vil særligt behandle de videre implikationer af forholdet mellem andenaksens ustabilitet og stabilitet relateret til førsteaksens aktiv/passiv-dikotomi. Er det eksempelvis sådan, at man ikke føler, at tryghed er vigtigt for en som person, fordi man føler sig sikker og altså tager sikkerheden for givet? Det kunne tyde på, at man bliver særligt bevidst om værdien af et trygt arbejdsliv, når man ikke har det.

### **5.3.4 Spænding imellem forhold til kolleger og chef**

Vi har nu præsenteret vores tolkning af de to akser i vores korrespondancekort. Inden vi går videre og behandler de supplementære modaliteter, vil vi kort forholde os til kollega-variablen, der ikke er strukturerende for en af de to akser. De to modaliteter fordeler sig primært langs andenaksen. Hvis man har en oplevelse af usikkerhed i ansættelsen og i forholdet til chefen og synes tryghed er vigtigt, så vurderer man samtidig, at kollegerne godt kan hjælpe en. Hvis man føler sig sikker i sin ansættelse, så vurderer man samtidig, at kollegerne ikke kan hjælpe. Hvordan mon dette hænger sammen? Lysgaard beskriver i sin teori om Arbejderkollektivet, hvordan kollegerne kan danne en forsvarsmekanisme mod de krav, chefen er eksponent for, og her ser vi altså en modsætning mellem kolleger og chef, som minder om dette forhold. Vi vil senere behandle i hvilken grad og form kollegafællesskabet kan bruges som forsvarsmekanisme mod de utryghedsfaktorer i arbejdslivet, som er optegnet i analysen. Dette kan være med til at forklare, hvorfor de der oplever usikkerhed og ustabilitet orienterer sig mere mod deres kolleger mens de, der føler, at chefen kan se deres indsats i arbejde, ikke har behov for at orientere sig mod kollegerne.

### **5.3.5 Supplementære modaliteter**

Før vi slutter afsnittet af, vil vi kort kommentere på korrespondancer i kortet mellem aktive og supplementære modaliteter, som er særligt interessante.<sup>73</sup>

Vi bruger fagforeningsvariablene som supplementære, da vi netop i analyse 1 har vist, der er en dekobling imellem arbejdsliv og fagforening, hvorfor vi i denne analyse er interesserede i at fokusere på at forstå frygt og håb i arbejdslivet. Her ses først og fremmest, at disse modaliteter er relativt centreret omkring kortets nulpunkt. Da kortet viser os en variation særligt omkring tilgang og vilkår i arbejdet samt forhold til kolleger og chef, betyder modaliteternes centrering ved kortets nulpunkt, at der ikke er den store variation i forhold til fagforening, hvilket blot

---

<sup>73</sup> De variable som står med kursiv i kortet er supplementære og strukturerer altså ikke rummet. Disse variable kan derimod bruges til at forklare *korrespondancer* mellem forskellige forhold. I bilag 11 er gennemgået de forskellige kvadranters korrespondancer mellem aktive og supplementære modaliteter.

understreger analyse 1's resultater om dekobling. Det er dog interessant, at der sydvest i kortet udspændt af *den passive orientering* og *stabilitet i arbejdslivet* befinder sig modaliteterne "ikke medlem af fagforening" samt "Arbejdspladsmøder –", hvilket betyder, at det er respondenter, som ikke er medlem af en fagforening, og som heller ikke tror, at der bliver holdt møder mellem repræsentanter for arbejdstager og arbejdsgiver.<sup>74</sup>

### **5.3.6 Opsummering på delanalyse 2A: Forskelle i forhold til arbejdet**

Vi har i denne delanalyse præsenteret vores korrespondanceanalyse af forskelle i forhold i arbejdet for at forstå konteksten, hvori frygt og håb i arbejdslivet finder sted.

Korrespondanceanalysens førsteakse udspænder de personlige orienteringer *aktiv/passiv* som tilgange til arbejdslivet, mens andenaksen udspænder variation langs aksens *stabilitet/ustabilitet i arbejdslivet*. Hermed danner korrespondanceanalysen fundamentet for en typologisering af informanterne, som vi vil uddybe i delanalyse 2C, hvor vi udforsker oplevelser af stabilitet og ustabilitet, følelser af frygt og håb samt adfærd i relation hertil. Korrespondanceanalysen fortæller os samtidig, at der er en spænding imellem forholdet til chefen og forholdet til kollegerne, hvorfor vi i delanalyse 2D vil dykke ned i de dynamikker, som finder sted på arbejdspladsen.

Korrespondanceanalysen fortæller os også, at der overordnet er meget lidt variation i fagforeningsmodaliteterne, der befinder sig omkring nulpunktet i kortet, hvilket bekræfter analyse 1's resultater om dekobling samt understreger behovet for at kvalificere den kvantitative viden med kvalitative indsigter. Det lader dog til, at ik-

---

<sup>74</sup> I kortet er det samtidig dér, Venstre-vælgere ligger. I det sydøstlige kvadrant udspændt af den aktive orientering og stabilitet i arbejdslivet finder vi vælgere, der stemmer på SF. Her ses altså tegn på forskelle i orienteringerne i arbejdet og politisk overbevisning. I forhold til relationen imellem politisk observans og fagforeningsmedlemskab er det interessant, at der på tværs af informanterne ikke er nogen systematik. Vores informanter er spredt ud over hele det politiske spektrum fra Enhedslisten til Liberal Alliance, men der er ikke nogen sammenhæng mellem medlemskab af FOA, medlemskab eller af gule fagforeninger eller intet fagforeningsmedlemskab og politisk orientering. Kun for et enkelt FOA-medlem, social- og sundhedsassistenten Anders er fagforeningsmedlemskab motiveret politisk: "A: (...) sådan rent ideologisk synes jeg også, at man bør være det., I: Hvorfor?, A: {pause} Jeg synes bare, at fagbevægelsen har sin berettigelse. Vi skal kæmpe vores kampe sammen" (Anders:440-444). Af hensyn til undersøgelsens fokus vil det ikke blive berørt yderligere her.

ke-medlemmerne i korrespondanceanalysen i nogen grad korresponderer med en oplevelse af stabilitet i arbejdslivet og et passivt forhold hertil.

Korrespondanceanalysen har således hjulpet os med at udforske dynamikker i de to inderste lag i Inarfasa-modellen. Med afsæt i korrespondanceanalysens resultater vil vi fortsætte med tre dybdegående delanalyser, der kan hjælpe os til at forstå frygt og håb i arbejdslivet. Da vores tolkning af korrespondanceanalysens akser ikke giver en fyldestgørende forståelse af motivation i arbejdet i relation til arbejdets konkrete indhold, vil vi starte med dette fokus i analyse 2B.

## 5.4 Delanalyse 2B: Motivation i arbejdet

Når vi vil finde ud af, hvordan et indblik i frygt og håb kan hjælpe fagforeningen med at blive bedre til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere, vil vi starte med at udforske det, som driver informanterne i arbejdslivet. Ved at trække på Honneths reciprocitetsprincip, kan en forståelse af, hvad der er vigtigt for informanterne i deres arbejde måske hjælpe os til at forstå, hvordan en fagforening kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. I denne delanalyse 2B undersøger vi derfor, hvordan frygt og håb spiller sammen med motivationen i arbejdet.

Her vil vi med brug af vores kvalitative interviews optegne, hvordan den grundlæggende motivation i arbejdet er at gøre en konkret forskel for borgerne, hvorfor orienteringerne i arbejdet overskrider egennyttens. Oplevelsen af nedskæringer placerer dog informanterne i et dilemma imellem selv-overskridende og selv-hævdende følelser, hvorved vi trækker på Barbalets begreber. Samtidig viser vi, hvordan autonomien i arbejdet er nødvendig for at gøre en forskel for borgerne. Hertil er knyttet anerkendelseskampe i Honneths termer, idet en miskendelse af ønsket om autonomi fører til en udvikling af et utrygt selvforhold i arbejdet. Til sidst viser vi, at et brud på reciprocitetsprincippet i anerkendelsesrelationen imellem samfund og informant er med til at skabe følelser af uret, der dog ikke oversættes til handling på grund af afsprogliggørelse.

### 5.4.1 At gøre en forskel for andre

Gennemgående for alle informanterne er, at de finder mening i arbejdet ved at gøre en forskel for andre.<sup>75</sup> Det er netop dette håb, der indrammer, hvordan de forholder sig til en række andre faktorer i arbejdslivet. Her fortæller social- og sundhedshjælper Suleima:

---

<sup>75</sup> Som en indgang til at tale om informanternes tanker og følelser omkring fremtiden spørger vi i interviewguiden ind til, hvad informanterne ville ændre, hvis de kunne få tre ønsker opfyldt i deres arbejdsliv. Det er interessant, at ingen informanter nævner løn som det første ønske, og når det bliver nævnt er det som regel det sidste ønske: Pædagogmedhjælperen Lene siger for eksempel: "Og det tredje. Mere i løn. Ej. Ja, det vil man jo gerne men det er ikke det højeste. Hvad er det højeste? Eller det tredje. Det ved jeg ikke, tabe mig 20 kilo? Ej... Du skal have tre?" (Lene:249-251).

Altså, jeg har altid været hjælpsom. Jeg kan godt li at hjælpe andre - dem der ikke kan selv. (Suleima:79-80).

Det er ikke bare social- og sundhedspersonalet, der har dette forhold til deres arbejde. På forskellige måder fortæller alle informanterne om, at de er glade for at hjælpe borgere - som f.eks. husassistenten Vinnie:

I: Betyder det noget særligt for dig, det her med, at det er ældre borgere?

V: Jo, det betyder utrolig meget. Det gør det. De skal da have omsorg. Det synes jeg, det gør.

I: Er det også din rolle at give dem omsorg?

V: Jeg kan godt stå henne ved en og hjælpe, og jeg kan også hjælpe, hvis de lige falder. Så går jeg hen og hjælper, det kan jeg sagtens finde på. Hvis vi har travlt, og de mangler i køkkenet, så hjælper jeg også med at give mad. Så det gør jeg, og det vil jeg også gerne (Vinnie 298-303).

Når man ønsker at gøre en forskel for andre, bliver man særligt motiveret, når man oplever, at den hjælp, man yder, kan klæde borgerne bedre på til at klare sig selv. Hvis man kan hjælpe borgeren til selvhjælp, vil man selvsagt skabe en større forskel i borgerens liv. Det fortæller social- og sundhedshjælperen Turid om:

Vi har rigtig meget med genoptræning at gøre med dem. Der har vi en, som skulle lære at gå igen. Det startede med, at han overhovedet ikke havde lyst til at lære det igen (...) Så den der med, at man får ham snakket til det (...) og han kan så gå i dag. Den der følelse af, at man kan hjælpe dem den vej (Turid:456-460).

For informanterne betyder det noget, at deres job består af at hjælpe andre mennesker. Det belyses også af deres afstandtagen til tanken om at arbejde på en fabrik, der for de fleste fremstår tomt og blottet for mening. Adspurgt om arbejdet på en fabrik, svarer husassistenten Malina:

Nej, en fabrik uden mennesker? Det er ikke til mig. Jeg vil gerne være på institution (Malina:333).

Når alle informanterne motiveres ved at hjælpe andre mennesker og håber på, at de kan gøre en forskel for dem, tyder det på, at der er en stærk oplevelse af det, Barbalet kalder selv-overskridende følelser. Disse er kendetegnet ved at overskride fokus på egen behovsopfyldelse ved at identificere sig med borgerens behov og tage dem til sig. I et teoretisk perspektiv kan vi derfor sige, at informanterne decenterer deres eget selv og sætter borgerens i stedet, når de går på arbejde i håbet om at gøre en forskel.

Når informanterne identificerer sig med borgernes iboende behov, er de samtidig parate til at gå på kompromis med såvel arbejdsvilkår som følelser for at give bor-

gerne en god oplevelse. Biblioteksbetjenten Ditlev fortæller f.eks. om, hvordan han synes, det er fint at blive efter arbejdstid for at lukke af efter kurser og arrangementer (Ditlev:216-221), ligesom pædagogmedhjælperen Lene, der *“som regel altid er den samme person, når børnene kommer, uanset om jeg har hovedpine eller... fordi det er jo ikke deres skyld”* (Lene:169-171).

Det interessante er her, at det virker som om, det nærmest er et personligt behov at opleve den selv-overskridende følelse af mening, det giver at gøre en forskel for borgeren. På den måde inddrages den personlige egeninteresse altså i begrebet om de selv-overskridende følelser. Sådan virker det eksempelvis hos social- og sundhedsassistent Gitte, der forklarer, hvordan hun motiveres af at kunne mærke, at hun er til nytte for mennesker i nød:

Det betyder jo rigtig meget for de folk, der kommer med en blodprop, at vi kan gå ind og opløse den og give dem et bedre liv. Det synes jeg helt klart er at gøre en forskel (...) det må jo være forfærdeligt at gå på arbejde og ikke føle, at man er til nogen nytte (Gitte:306-311).

Af denne grund er det også de færreste informanter, der kan forestille sig helt at stoppe med at arbejde, hvis de kunne. Her fortæller pædagogmedhjælperen Jens f.eks. om, hvordan det ville være, hvis han vandt i Lotto:

Som udgangspunkt så vil jeg arbejde. Det kunne så godt være, jeg kunne komme ned på 30 timer i stedet for 37 timer (...) Jeg kunne ikke sidde derhjemme. Ikke før jeg bliver pensionist, og det er ikke engang sikkert (...) Der ville jeg kede mig ihjel, tror jeg. Jeg skal være blandt mennesker (Jens:483-487).

Det er vigtigt for informanterne at gøre en forskel for andre ved at hjælpe dem til en bedre hverdag. Og samtidig fungerer arbejdet også som en struktur, der er med til at opretholde informanternes egen hverdag ved at skabe kontakten med andre mennesker.

Opsummerende kan man altså sige, at arbejdet for informanterne handler om at gøre en forskel for borgeren. Orienteringer i arbejdet er således knyttet til selv-overskridende følelser frem for egennytte. Det skaber altså en interessant spænding, at man i fagforeningsvalg er orienteret imod egennytte imens man i arbejdet er orienteret imod at gøre en forskel.



#### **5.4.2 Dilemma imellem at passe på borgeren og passe på sig selv**

Efter at have beskrevet motivation i arbejdet, vil vi nu optegne, hvordan selvsamme motivation kan bringe modstridende følelser af frygt og håb med sig.

Følelsen af den selv-overskridende bevidsthed, som opnås, når man identificerer sig med borgerens iboende behov frem for sine egne og håber på at kunne gøre en forskel, udfordres nemlig, når det bliver sværere at leve op til disse behov på grund af krydspres fra borgere, kolleger, chef og en selv i en kontekst, hvor der samtidig er skåret ned på tiden til borgerne. Som det ses her hos social- og sundhedshjælperen Turid, står informanterne i en situation, hvor de ved at vælge det selv-overskridende perspektiv uden tanke for egne behov, kan ende med at få arbejds-skader eller andre personlige mén:

I: Hvad så med det modsatte, en dag hvor du er gået hjem og bare har haft dårlige følelser, og har været vred, frustreret

T: Det har så været en dag, hvor jeg har haft ondt i min ryg og stadigvæk ikke har været god nok til at sige "nu skal jeg til at slappe af", og så bliver man irriteret på sig selv. "Hvorfor kunne du ikke bare sige, du havde ondt?" (Turid:463-467).

Men når vi spørger til, hvad Turid ønsker sig i sit arbejdsliv, så er hun ikke i tvivl:

Mere tid til borgerne, tror jeg. Ja, man føler lidt, at man bare er ind og ud ad døren på ingen tid, men det ville så igen kræve nogle flere hænder (Turid:491-494).

Ved at blive flere hænder til at løfte arbejdet, kan man forene de selv-overskridende følelser med de selv-hævdende følelser fordi man bliver i stand til at gøre en forskel uden at kompromittere egne arbejdsvilkår. Dette forekommer dog urealistisk, da informanterne ikke ser nogen mulighed for at påvirke samfundet og skaffe flere hænder jf. analyse 1.

#### **5.4.3 Man lever dog ikke for at arbejde**

Umiddelbart kunne det måske lyde som om arbejdet bliver kilden til mening i hele livet, men det er ikke tilfældet. Netop fordi informanterne oplever, at det kan være svært at gøre en forskel for borgerne i hverdagens krydspres, har de i særlig grad brug for at lægge arbejdet fra sig, når de kommer hjem. Selvom de oplever mening i arbejdet ved at gøre en forskel for andre og ikke har lyst til at stoppe med at arbej-

de, betyder det altså ikke, at de lever for at arbejde.<sup>76</sup> Social- og sundhedsassistenten Gitte fortæller f.eks. om sin måde at håndtere arbejdet på, når hun får fri:

Hvis du tager arbejdet med hjem, kan det lige pludselig fylde meget. Du ser jo meget elendighed i sådan et fag. Du ser jo mange stakkels mennesker, og hvis du skal tage det hele med hjem, så... Det duer ikke (Gitte:595-597).

Netop fordi informanterne bliver grebet af den selv-overskridende følelse i arbejdet, er det vigtigt at huske sig selv, når man kommer hjem, for ikke at brænde ud:

Jeg lægger det som regel fra mig, for jeg tror på, at hvis du ikke lægger dit arbejde fra dig, og du har det hele tiden, så vil det tære dig op (Lene:290-293).

Pædagogmedhjælperen Lene pointerer altså her, at der er en grænse for, hvor meget arbejdet skal fylde i livet – netop fordi det er så følelsesmæssigt involverende.

#### ***5.4.4 Autonomi i arbejdet er afgørende***

I dette afsnit vil vi vise, at autonomien er afgørende for at kunne gøre en forskel for borgerne – så afgørende, at informanterne er parate til at bøje regler for at føle, at de gør en forskel. Her medfører en følelse af manglende autonomi udviklingen af et utrygt selvforhold i arbejdet, der er præget af usikkerhed og frygt for fyring.

Der ligger en væsentlig følelse af faglighed i mødet med borgeren, og denne faglighed er bundet op på selve den normative ambition om at gøre en forskel. Et afgørende middel for at nå dette mål er autonomi i arbejdet. Det fremhæves blandt alle informanterne som en afgørende betingelse for, at arbejdet kan lykkes. Samtidig påvirker oplevelsen af at have autonomi i arbejdet motivationen positivt. Når man mødes med den respekt, der ligger i, at man selv bestemmer, hvordan arbejdsopgaver udføres, tager man opgaven på sig og føler en vis værdighed herved, som det ses her hos gårdmanden Flemming:

Det er meget fedt at have den frihed, men det gør også, at man faktisk har lyst til at gøre sit arbejde godt, for så når chefen endelig kommer på besøg en gang hver halve år, så ser der fandeme flot ud, og det er alle gårdmænd, der er glade for det der, det kan jeg godt fortælle dig (Flemming:732-735).

---

<sup>76</sup> Den danske etnolog Thomas Højrup beskrev med livsformsteorien, hvordan lønmodtagere går på arbejde for at leve, mens karrieremennesker lever for at arbejde (Højrup 1983). Hos informanterne er det dog tydeligt, at de ikke kun arbejder for at leve, ligesom de heller ikke kun lever for at arbejde

Ønsket om autonomi i arbejdet bliver samtidig styrende for, om man føler sig tryk i sin ansættelse. Vi finder nemlig, at de, der ikke føler sig hørt og har mulighed for at løse opgaverne på den måde, som de selv vurderer er bedst for borgeren, samtidig er de mest bekymrede for fyring.

For social og sundhedsassistent Anders betyder det eksempelvis meget, at han kan møde borgeren på sin egen måde, og han føler en vis utryghed forbundet med processer på arbejdspladsen, hvor kompetencerne nedgraderes, og han sættes til at følge en tidsplan. Det gør ham usikker på, om han har en plads på arbejdspladsen fremover:

Altså, hver gang der ledelsesmæssigt bliver taget en beslutning om at skulle indskrænke mine kompetencer og det der med hele tiden at være usikker på både, hvad mit job består i, og altså om jeg bliver ved med at have et job, det er selvfølgelig også meget irriterende (Anders:214-216).

I teoretiske termer er her tale om en anerkendelsesrelation, hvor en miskendelse af ønsket om autonomi fører til udvikling af et utrygt selvforhold i arbejdet. Det kan igen beskrives som en overgang fra et selv-overskridende til et selv-hævdende perspektiv på arbejdslivet. Frygten for fyring og den generelle usikkerhed i jobbet kan forklares med Honneths anerkendelsesteori, idet vi ser ønsket om autonomi som en kamp om anerkendelse heraf. Når dette krav ikke imødekommes, udvikles et negativt selvforhold, som kommer til udtryk igennem en følelse af usikkerhed i arbejdet.

Der er en del af informanterne som vælger at håndtere en manglende følelse af autonomi og tillid ved på forskellige måder at bøje reglerne, hvilket ofte går ud over deres egne arbejdsforhold. Social- og sundhedshjælper Turid forklarer f.eks. her, hvordan hun håndterer det, hvis tidsplanen er urealistisk:

Så bliver man længere. Den plan vi har den er jo... der står sluttidspunkter på alle besøg, og det sluttidspunkt på det ene besøg er starttidspunkt på det næste besøg, og vi har et kvarter til transport, og vi bruger altså mere end et kvarter (Turid:218-225).

Vi vil senere forklare, hvordan kollektive beslutningsprocesser blandt kollegerne om eksempelvis at modsætte sig ordrer fra chefen finder sted. Ønsket om autonomi har nemlig også en væsentlig social dimension.

Ønsket om autonomi i arbejdet er altså udbredt blandt vores informanter. Der er dog to, som ikke fremhæver, at de finder autonomien afgørende for arbejdet. De

har begge to midlertidige stillinger og ønsker sig fastansættelse (Suleima:180-183, Malina:440-443). Her ser vi en proces, som er analog til udviklingen af et helt selv i Honneths terminologi. Har man ikke et anerkendelsesmæssigt fundament under sin tilværelse gennem anerkendelse blandt venner og familie, er det svært at deltage i anerkendelseskampe i den solidariske samfundssfære. Husassistent Malina og social- og sundhedshjælper Suleima ønsker sig begge fundamentet i arbejdslivet realiseret ved, at de får en fast fuldtidsansættelse. De værdsætter begge at have frihed i deres arbejde, men det er vigtigere for dem med sikkerhed i ansættelsen.

#### **5.4.5 Værdien af arbejdet bliver ikke gengældt af samfundet**

Efter at have klargjort hvordan relationen er imellem følelsen af autonomi på arbejdspladsen og anerkendelse, vil vi nu optegne, hvordan informanterne oplever, at samfundet forholder sig til værdien af deres arbejde.

Grundlæggende føler informanterne sig stolte af det, som de laver. Social- og sundhedsassistent Ulla fortæller f.eks. her om sine følelser i forbindelse med arbejdet:

U: Jeg er stolt af det, jeg gør. Og de tanker, jeg har bag det, hvorfor jeg gør det. Som er det jeg kan og så er jeg stolt af det, som jeg gerne vil.

I: Hvad er det for nogle tanker?

U: Det er det menneskesyn jeg har med ligeværdighed og respekt for andre mennesker og ikke jorde bare fordi man ikke nødvendigvis kan gå (Ulla:183-187).

Den stolthed og værdighed som informanterne selv føler omkring arbejdet, oplever de dog ikke bliver gengældt af samfundet. Når informanterne selv skal sætte ord på andre menneskers syn på deres fag bruger de ord som *"lousy"* (Heidi:772), *"tabertjans"* (Pia:719) og *"skodjob"* (Gitte:930). Social- og sundhedsassistent Pia uddyber det således:

(...) det har jo aldrig været højt værdsat at have noget med mennesker at gøre. Det der med, groft sagt, at skulle tørre andre bagi har aldrig været sådan et højt, hvad kalder vi det? Højstatus. (Pia:803-807).

En stor del af informanterne oplever således at blive miskendt for deres arbejde. Særligt fordi fornemmelsen af, at samfundet ikke anerkender vigtigheden af arbejdet kobles med de førnævnte nedskæringer, der opfattes som miskendelser af selve arbejdets vigtighed. Husassistent Vinnie siger det præcist, når hun forholder sig til den politiske situation:

Jeg synes, det er det hele {griner}. Bare det der med, at de skærer ned ved de gamle. Og tager al hjælpen fra mennesker, det kan man sgu ikke (Vinnie:554-561).

For Vinnie er nedskæringer på de ældre altså et moralsk spørgsmål. I et teoretisk perspektiv er det, som skaber frustrationen, at der sker et brud på Honneths reciprocitetsprincip i anerkendelsesrelationen. Man oplever nedskæringerne som et konkret problem i arbejdslivet, men samtidig et moralsk problem, der er kendetegnende for de anerkendelseskampe, der ifølge Honneth foregår i samfundet om, hvad der er rigtigt og forkert og dermed bør tilskrives værdighed.

#### **5.4.6 Uretsfølelser der siver ud i sandet**

For informanterne er det dog svært at oversætte disse følelser af uret til samfundsmæssig handling. Den mening man finder i arbejdet, består i den konkrete forskel, man gør for andre mennesker. Adspurgt, hvad kan man gøre ved problemet, foreslår informanterne, at hvis de andre mennesker i samfundet kommer med ud på deres arbejdspladser og ser den nytte, de gør, vil problemet blive løst. Pædagogmedhjælperen Bettina foreslår f.eks., at folk "*måske kunne komme forbi og kigge*" (Bettina:586).

Portøren Casper mener også, at mere oplysning vil skabe et mere positivt billede, hvilket han selv påtager sig over for venner og familie:

Det er jo ikke andet end, at jeg siger jo bare... jeg forklarer, hvad det egentlig er, jeg laver, hvis de har tid og gider høre på det (Casper:741-744).

Man nægter altså at tro på, at folk godt ved, hvad man laver og stadig miskender det. Det overordnede billede, der tegner sig, er altså, at de refleksioner, der opstår om, hvordan man kan ændre på den nuværende situation af miskendelse, udspringer af konkrete oplevelser og følelser i arbejdslivet. Det, vi kan identificere teoretisk, er dermed, at det svært at abstrahere følelserne af uret og sætte dem ind i et samfundsperspektiv, hvorved man på et mere abstrakt plan kan gøre krav på anerkendelse i samfundssfæren. Det forekommer altså svært at ændre på den ulige anerkendelsesrelation og det hænger sammen med, at arbejdsliv, fagforening og samfund er helt adskilte størrelser. Et teoretisk perspektiv er således, at vi har at gøre med en gruppe, hvis normative drivkraft i arbejdet ikke anerkendes i samme omfang, som de føler, den er berettiget til, uden at de dog er i stand til på abstrakt plan at gøre krav på mere anerkendelse. Her ses altså et eksempel på Honneths begreb

om afsprogliggørelse, da de miskendte mangler sproget til at tale deres følelse af uret ind i et samfundsperspektiv på de præmisser, der gælder her for at gøre krav på anerkendelse. Det er netop denne pointe, dagplejeren Heidi fremfører, når hun siger, at hun ikke tror, der vil blive lyttet så meget til hendes faggruppe, der er kendetegnet ved at være ufaglært frem for uddannet:

Jeg tror sagtens, at vi kunne forsøge at gøre os selv mere synlige. Men det er svært, når man er ufaglært, om folk de gider at høre på, hvad folk de siger (...) De tilfredse forældre skal man have på banen. Fordi der bliver lyttet mere til dem og til folk med uddannelse (Heidi:821-824).

Bruddet på reciprocitetsprincippet i anerkendelsesrelationen samt følelsen af afsprogliggørelse kan måske være med til at forklare, hvorfor så mange udvikler en vis politisk apati og opfatter samfundet som meget fjernt og løsrevet fra deres verden. Det står i hvert fald klart, at informanterne ikke får afløb for deres frustrationer over miskendelse og dermed, at de ikke har nogen kollektiv aktør i samfundet, de identificerer sig med, og som de føler, kæmper deres anerkendelseskampe.

#### ***5.4.7 Opsamling på delanalyse 2B: Frygt og håb i motivationen i arbejdet***

I denne delanalyse har vi vist, at motivationen i arbejdet centrerer sig om, at man håber at kunne gøre en forskel for borgerne og hjælpe dem til en bedre hverdag. Disse følelser har vi identificeret som selv-overskridende i Barbalets terminologi på den måde, at de cirkulerer om borgerens behov frem for om den enkeltes egeninteresse. Når det angår orienteringer i arbejdet, tyder det altså på, at informanterne er motiveret af meget andet end deres egen nyttemaksimering i arbejdslivet, hvorfor dette illustrerer, hvordan der er en dekopling imellem rationalerne i deres fagforingsvalg og i deres arbejdsliv. Spørgsmål om, hvordan fagforeningen kan tale ind i disse orienteringer i arbejdet, og benytte reciprocitetsprincippet til sin egen fordel, vil vi vende tilbage til i diskussionen.

Set i lyset af behovet for at gøre en forskel, frygter informanterne for nedskæringerne, fordi de fungerer som en hindring for at kunne udføre arbejdet tilfredsstillende. Her placeres informanten i et dilemma imellem selv-overskridende og selvhævdende følelser, hvor valget står imellem at passe på sig selv eller på borgeren.

Informanterne føler, at autonomien i arbejdet er helt essentiel for at kunne gøre en forskel for borgeren. Her er tale om, hvad Honneth kalder en anerkendelseskamp,

idet informanterne forsøger at få deres ønske om autonomi i arbejdet anerkendt i arbejdslivet. En anerkendelse af ønsket om autonomi i arbejdslivet flugter samtidig med, at man føler sig sikker i sit arbejdsliv, mens en følelse af miskendelse af ønsket om autonomi flugter med udviklingen af et utrygt selvforhold i arbejdet. For nogle fører det samtidig til regelbrud, som ofte indebærer en forringelse af egne arbejdsvilkår.

Informanterne føler sig samtidig stolte af deres arbejde, men oplever, at samfundet ikke anerkender deres indsats på et moralsk plan. Idet informanterne finder mening i det konkrete arbejde med andre mennesker, har de dog svært ved at oversætte moralske følelser af uret til et samfundsperspektiv på de præmisser, der gælder for at gøre krav på anerkendelse, hvilket tyder på en vis afsprogliggørelse med Honneths udtryk. Som optegnet i analyse 1, oplever informanterne dog ikke, at fagforeningen kan spille en rolle i forhold til nedskæringsdagsordenen, ligesom de ikke forestiller sig, at fagforeningen kan håndtere abstrakte udfordringer generelt, fordi fagforeningen i dag primært associeres med tekniske og individuelle ydelser. Dette spændingsfelt vil vi følge op på i diskussionen af, hvordan fagforeningen kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

## 5.5. Delanalyse 2C: Tilgang til arbejdsvilkår

Vi har i delanalyse 2B vist, hvordan informanterne er motiveret af håbet om at gøre en forskel over for borgerne, hvorfor de frygter nedskæringer, der gør det sværere. I dette afsnit vil vi behandle, hvordan frygt og håb spiller sammen med oplevelse af arbejdsvilkår ved at trække på korrespondanceanalysens resultater.

Her vil vi vise, at størstedelen af informanterne grundlæggende håber at kunne være det samme sted om fem år i deres arbejdsliv, hvorfor håb forbindes med stabilitet og frygt med ustabilitet. Hermed er deres håb for arbejdslivet, at deres frygt om fyring, nedslidning eller nedskæringer ikke realiseres, hvorfor frygten i højere grad end håbet er artikuleret. Vi optegner fire forskellige typer, der viser, hvordan man forholder sig forskelligt til arbejdsvilkårene på baggrund af det delte håb om stabilitet, og placerer tentativt informanterne i disse. Her er der flere informanter, som oplever ustabile arbejdsvilkår end stabile. De fire typer adskiller sig langs de to akser præsenteret i korrespondanceanalysen i analyse 2A. Her angår aktiv/passiv den måde, man i tråd med Barbalets følelseteori orienterer sig i forhold til følelserne forbundet med ændringer på arbejdet, mens oplevelse af stabilitet eller ustabilitet knytter sig nært til henholdsvis frygt og håb i arbejdslivet.

### 5.5.1 Håbet om stabilitet

Grundlæggende ønsker de fleste informanter ikke, at deres arbejdsliv ændrer sig i fremtiden. Når vi spørger dem til, hvor de håber, at de er om fem år, så svarer de ligesom pedellen Knud:

Ja, men da håber jeg på, at jeg stadigvæk er her om fem år (Knud:424).

For størstedelen af informanterne gælder, at de ikke ønsker sig de store forandringer i arbejdslivet. Det vigtigste er, at de kan få lov at være noget for andre og arbejde med mennesker – allerhelst med gode rammer, så man kan blive ved med at gøre en forskel for borgerne. Hermed associeres stabilitet i arbejdslivet i væsentlig grad med håb og positive følelser. Pædagogmedhjælperen Bettina fortæller, hvordan hun er stolt af at have været på sin arbejdsplads i 23 år (Bettina:361). Hendes håb for de næste fem år er fortsat at være på sin arbejdsplads (Bettina:339-341). Biblioteksbetjent Ditlev forklarer også, hvorfor han vægter stabiliteten højt:



Det der med, at folk har travlt med at skifte job, og man skal ikke være samme sted i lang tid, den er jeg nok ikke hoppet med på den bølge. Jeg er nok lidt gammeldags (Ditlev:611-613).

Når man ikke ønsker sig at være eller at gøre andet end det, man gør, bliver ustabilitet og forandringer samtidig forbundet med frygten for, at dette ændres. Som det er opstillet i figuren nedenfor, er der altså en tæt sammenhæng mellem frygt og en følelse af ustabilitet i arbejdslivet, mens følelsen af håb knytter sig til stabilitet i arbejdsvilkårene – her eksemplificeret af social- og sundhedsassistenten Anders og husassistenten Vinnie.

Figur 5.4. Sammenhæng mellem følelse og arbejdsvilkår.

<b>Frygt</b>	<b>Håb</b>
<b>Ustabilitet</b>	<b>Stabilitet</b>
<i>"Jeg ville ønske, at det blev stabilt – altså at jeg ikke skulle være urolig for, hvad der skete i morgen" (Anders:239-240)</i>	<i>"Om fem år? Uha, det ved jeg godt nok ikke... Så er jeg nok her, hvis alt går som det skal. Det tror jeg. Det håber jeg da" (Vinnie:543-545)</i>

Hermed illustreres, hvordan stabilitet i arbejdslivet er en udpræget god ting, hvis man er på en arbejdsplads, hvor det normative ønske om at hjælpe borgeren er indfriet. Samtidig er ustabilitet altså nært forbundet med frygt.

### 5.5.2 Håbet er fraværet af frygt

Det, der er kendetegnende for informanternes frygt og håb i relation til arbejdslivets fremtid, er, at begge følelser er defineret af, hvilken rolle arbejdet skal spille. Håbet for fremtidens arbejdsliv afspejles altså i det ideal, man har for arbejdets rolle i det nuværende hverdagsliv, mens frygten viser sig at være negationen af håbet. Tautologisk kan man derfor sige, at *håbet er fraværet af frygt*:

Husassistenten Vinnie håber at forblive i sit nuværende job, hvis alt går som det skal. Adspurgt, om der er noget, hun frygter, forklarer husassistenten Vinnie:

Nej, det tror jeg såmænd ikke. Altså man frygter jo lidt at blive fyret. Det er der, der er værst. Ellers er der ikke noget (Vinnie:511-513).

En potentiel firing i fremtiden vil fratage hende det håb, hun har for sit arbejdsliv – nemlig at forblive i sit nuværende job. I modsætning til Vinnie præsenterer Anders nogle ønsker om forandringer i arbejdslivet indenfor rammen af det nuværende job:

Hvis jeg helt selv kunne vælge, så var jeg der, hvor jeg er nu, men måske med nogle yderligere opgaver, end jeg har nu (Anders:337-338).

Anders håber altså på yderligere kompetencer i sit job. Adspurgt, hvad han frygter, viser det sig akkurat som hos Vinnie at være negationen af de positive muligheder:

Ja, altså... Jeg vil sige, at det er sandsynligt, at jeg på et tidspunkt bliver degraderet og flyttet ned i hjælpergruppen. Det ville jeg være rigtig rigtig ked af det. Jeg ville miste en masse faglighed (Anders: 276-279).

Empirisk kan vi dermed tilskrive os Spinozas pointe som vist af Barbalet om, at frygt og håb hver især implicerer hinanden således, at negative forventninger struktureres af positive muligheder, når det angår frygt og håb i det fremtidige arbejdsliv. Det, som dog varierer, er ønsket om forandring samt graden af artikulation heraf, hvilket vi vil optegne nu.

### **5.5.3 De fire orienteringer imod fremtiden**

I delanalyse 2A udspændte korrespondanceanalysen et rum af orienteringer i arbejdslivet bestående af de to akser *aktiv/passiv* og *stabilitet/ustabilitet*. Vi har ovenfor vist, hvordan informanterne associerer håb i arbejdslivet med stabilitet, mens de associerer frygt i arbejdslivet med ustabilitet. Derfor vil vi i det følgende tolke andenaksen i kortet som en håb/frygt-akse, mens vi bibeholder førsteaksens kategorier aktiv/passiv som tilgang til arbejdet.

Vi kan samtidig forstå passiv/aktiv således, at det er forskellige måder at forholde sig til sine følelser på som skitseret med Barbalets følelseteori. På den måde kan vi altså identificere forskellig adfærd i relation til frygt og håb, idet man både kan håndtere oplevelser af frygt og håb forbundet med ustabilitet og stabilitet ved at

agere aktivt og passivt. Det understreger samtidig, at ikke bare frygt, men også håb indeholder et handlingspotentialer som behandlet i afsnit 3.2.

På den baggrund får vi en typologi med fire forskellige typer givet ved kortets fire kvadranter, som vi vil præsentere og behandle nedenfor. Disse er typerne I) *de passivt frygtende*, II) *de aktivt frygtende*, III) *de passivt håbende* og IV) *de aktivt håbende*.

Nedenstående tabel viser en tentativ placering af informanterne i de fire grupper baseret på en tolkning af deres oplevelse af arbejdsvilkår samt adfærd i relation hertil. Her ser vi grundlæggende, at der er flere, som oplever ustabile arbejdsvilkår end stabile arbejdsvilkår, hvilket tyder på, at fagforeningen har et stort mulighedsrum. For hver gruppe fremstår et citat som eksempel.

Tabel 5.4. De fire typer

<b>Type I</b>	<b>Type II</b>	<b>Type III</b>	<b>Type IV</b>
<b>Passivt frygtende</b>	<b>Aktivt frygtende</b>	<b>Passivt håbende</b>	<b>Aktivt håbende</b>
<i>"Jeg flytter mig ikke. Det kan jeg slet ikke overskue"</i> (Pia:741)	<i>"Jeg håber, jeg er, hvor jeg er nu. Bare fastansat"</i> (Turid:575)	<i>"Det kommer an på, om der kommer et tilbud, så kan man jo godt springe på"</i> (Gitte:614-615)	<i>"Jeg vil gerne op, op"</i> (Malina:483)
<b>Vinnie</b>	<b>Rikke</b>	<b>Heidi</b>	<b>Nanna</b>
<b>Suleima</b>	<b>Ditlev</b>	<b>Anders</b>	<b>Ulla</b>
<b>Bettina</b>	<b>Turid</b>	<b>Casper</b>	<b>Flemming</b>
<b>Pia</b>	<b>Knud</b>	<b>Gitte</b>	<b>Malina</b>
	<b>Elisabeth</b>		
	<b>Jens</b>		
	<b>Lene</b>		

I det følgende vil vi uddybe og nuancere, hvad der kendetegner de forskellige grupper. Her vil vi samtidig tilføje særligt elementet af ønsket om yderligere uddannelse på baggrund af det kvalitative materiale, da det er en dimension, hvor vi kan se forskelle de fire grupper imellem, men som korrespondanceanalysen ikke rummer. Præsentationen af de fire grupper og deres karakteristika er således et produkt af vores mixed methods-tilgang.

#### **5.5.4 Usikkerheden i jobbet skaber frygt**

Informanterne i gruppe I og II har grundlæggende en oplevelse af ustabile arbejdsvilkår - hvilket associeres med frygt, men de adskiller sig i attituderne over for disse arbejdsvilkår. Hvor type 1 forholder sig passivt, forholder type 2 sig mere aktivt.

##### *Type I*

Informanterne i gruppe I har en oplevelse af at føle sig usikre i jobbet - det kan både gælde ansættelsesvilkårene og relationen til chefen. Social- og sundhedshjælperen Suleima fortæller f.eks. om, at det endnu ikke er lykkedes for hende at få en fast stilling:

Jeg har ikke haft fast arbejde endnu... der ikke meget at lave her, så jeg har kun fået lov til at beholde weekenden, hvor jeg har to weekender i træk og så som afløser, hvor de kalder mig ind, hvis de har brug for mig (Suleima:40-43).

Social- og sundhedsassistenten Pia fortæller om sit forhold til chefen, der er præget af utryghed:

Jeg har gået i årevis og sagt, at jeg er skidebange for hende. Det er måske lidt overdrevet, men man er altid bange for den kniv, man kan risikere at få i ryggen, fordi hun er sådan lidt mærkelig (Pia:270-273).

Samtidig har gruppen af informanter slet ikke overvejet, hvordan fremtiden ser ud - og derfor ej heller artikuleret den. Det er denne gruppe, som forholder sig aller mest passivt til arbejdslivets fremtid, som når husassistenten Vinnie siger:

Jeg tager det som det kommer og når det jeg skal, og sådan er det. Så det er fint nok (Vinnie:436-437).

Adspurgt har de ikke noget reflekteret ønske om forandring, hvilket nedenstående eksempel med social- og sundhedsassistent Suleima viser:

I: Jeg tænker i virkeligheden mere på dit arbejde? Tre ting, der kunne gøre det bedre?  
S: Det ved jeg ikke. Det har jeg ikke tænkt over (Suleima:127-129)

Samtidig er det også en gruppe, som ikke har en særlig høj grad af faglighed forbundet med arbejdet. Der er meget få ting, de italesætter positivt ud over det arbejde, de udfører hver eneste dag:

I: Okay. Hvad er det fede ved at være husassistent? {griner}

V: Ja, godt spørgsmål. Jamen, det ved jeg ikke. Det er bare fint nok. Det ved jeg ikke. Den kan jeg ikke lige svare" fortæller husassistent Vinnie (Vinnie:524-525)

Hermed ses, hvordan de selv-hævdende følelser dominerer i tilgangen til arbejdet, fordi informanterne grundlæggende føler sig usikre. Over for disse følelser er informanterne passive. Samtidig er det gruppen af informanter, som har den mest usikre faglige identitet.

### *Type II*

Informanterne i gruppe 2 har også en oplevelse af at føle sig usikre i jobbet i relation til arbejdsvilkårene og chefen. Et eksempel er pædagogmedhjælperen Lene, som har oplevet, hvordan skolereformen har sat mere fokus på uddannet arbejdskraft. Adspurgt om hun tror, at hun bliver fyret, svarer hun:

(...) går jeg ud fra, at det ikke er mig. Jeg tænker, altså, jeg har fået lov til at være her, ikke? Streg under fået lov, ikke? Jeg tænker, så er det jo ikke mig, der skal ryge i første omgang, så må det være nogle af de sidst ankomne, men igen, de er jo så pædagogerne, hvad så? (...) Så det kan jeg jo ikke vide (Lene:394-397).

Det ligger altså imellem linjerne, at hun er lidt bekymret for udviklingen. Denne usikkerhed ses også ved Lenes forhold til uddannelse:

(...) jeg tror bare fremtiden det bliver, at det bliver mere og mere uddannede. Det er jo også det regeringen lægger op til. Alt skal være uddannet. Det er bare lidt svært, når man så er midt i 50'erne, hvad man så skal, ikke? (Lene:404-407).

Det er ikke kun ansættelsesvilkårene, men også forholdet til chefen, som kan skabe usikkerhed. Her fortæller sygehjælper Elisabeth om, hvordan hun har det med sin nye afdelingssygeplejerske:

E: Det mest belastende er frustrationer over, at man ikke bliver hørt

I: Ja, okay. Hvem bliver man ikke hørt af?

E: Ledelsen (Elisabeth:365-366).

I modsætning til type I, har informanterne i type II dog mere aktivt forholdt sig til de ustabile arbejdsvilkår. De handler altså på baggrund af deres selv-hævdende følelser i højere grad end type I. De artikulerer tydeligt, at de har et håb om at være på den samme arbejdsplads om fem år – og de er villige til at handle på den bag-

grund. Her er det social- og sundhedshjælperen Rikke, der efter at have været løst ansat i nogle år nu virkelig håber på en fast stilling:

Jeg tror, jeg bliver på et plejehjem og arbejder. Jeg tror, det er sundt at komme rundt og prøve noget forskelligt. Jeg tror, det er godt at prøve noget for at mærke efter, hvor man har det bedst, så jeg tror, jeg er på et plejehjem om fem år (Rikke:689-691)

Det, hun frygter, er samtidig muligheden for igen at skulle starte forfra:

Og jeg kunne godt tænke mig at få noget fast, men det er jo ikke sikkert, at jeg får det her (...) Og det er jeg bange for, at jeg skal starte forfra og jeg skal lære de ældre og kolleger og et helt nyt område, og det er jeg bange for, at jeg måske ikke helt er klar endnu (Rikke:139-142).

Type II-informanterne er altså kendetegnet ved at have ustabile arbejdsvilkår, men i modsætning til type I artikulerer de tydeligere, at de ønsker mere stabilitet, så de er sikre på at blive på den samme arbejdsplads i fremtiden. Selvom frygten traditionelt set har været associeret med lammelse eller flugt, så er der ifølge Barbalet også handlingspotentiale i frygten. Frygten er et socialt fænomen, som typisk tager sit afsæt i den enkeltes forestillingsevne. Netop fordi frygt ikke længere nødvendigvis har at gøre med en konkret og fysisk årsag, er det muligt for folk at inddæmme årsagen, om ikke ligefrem at kæmpe imod den. Det er altså interessant, at der er forskellige måder at forholde sig til frygten på tværs af informantgruppen.

### **5.5.5 Sikkerheden i jobbet skaber håb**

Informanterne i typerne III og IV har det til fælles, at de føler sig mere sikre i deres jobsituation, og at de ikke tror, de vil have svært ved at få et nyt job.

#### *Type III*

Type III-informanterne føler sig mere sikre i deres job. Det betyder, at der er mere plads til håbet i forhold til frygten. Det er en grundlæggende følelse af, at det ikke er mig, der står først for ved fyring, og at en fyring ikke er så frygtelig endda, skulle det endelig ske, hvilket nedenstående eksempel med social- og sundhedsassistent Gitte viser:

Hvis jeg bliver fyret herfra, så må jeg bare lave noget andet, så nej, det er jeg bestemt ikke bange for... Jeg har lige været til MUS-samtale, og der var de da rigtig glade for at have mig i afdelingen, så jeg tænker, at jeg står ikke først for. Jeg er aldrig syg, og... Jeg prøver da at gøre et godt stykke arbejde, så det tænker jeg ikke (Gitte:375-380).

Fordi informanterne af denne type står på en basis af stabilitet og håb og tror på, at det vil være muligt at finde et nyt job, så går deres håb i en anden retning end stabiliteten alene. De håber på små forbedringer - typisk i form af flere kompetencer eller mere ansvar. Men de handler ikke proaktivt for selv at skabe disse forandringer. På denne måde minder de om type I, som også forholder sig mere passivt til arbejdet, selvom denne gruppe dog står på et helt andet fundament. Heidi håber eksempelvis på friere rammer til at være den fleksible dagplejer, hun ønsker at være:

Jeg har altid kun haft tilfredse forældre og altid nogle, der har sagt ja med det samme, og så har jeg det sådan, at så kunne jeg lige så godt være min egen. Hvorfor skal jeg så være under kommunen, altså? (Heidi:235-238).

Som dagplejer har hun mulighed for at blive privat frem for offentlig og er af samme grund ikke bange for at blive fyret – hun oplever, at hun har handlerum til at skabe nye muligheder for sig selv:

Det er nok også derfor jeg ikke er så nervøs for at blive fyret, for jeg tænker, at enten bliver jeg privat eller også må man prøve at gå en ny vej (Heidi:862-863).

Type III er altså mere orienteret imod håb om flere kompetencer eller bedre muligheder for at udføre deres arbejde, hvorfor det lader til, at de selv-overskridende følelser i højere grad er til stede. Håbet er dog ikke noget, de aktivt handler på - men de er klar på at gøre det, hvis det bliver aktuelt.

#### *Type IV*

Informanterne af type IV står på samme fundament af sikkerhed i jobbet som type III. Men i modsætning hertil, handler de mere aktivt på et håb om mere ansvar og med en længere uddannelse som fundament. Ligesom de andre informanter, håber de dog på at blive ved med at gøre en forskel for borgerne, da de gerne fortsat vil arbejde med mennesker. Adspurgt, hvor hun er om fem år, siger pædagogmedhjælperen Nanna:

Der skulle jeg meget gerne i gang med i løbet af et år eller to. Så forhåbentlig næsten færdig... Nok fysioterapeut eller sygeplejerske. Noget med mennesker i hvert fald (Nanna:406-409).

Også husassistenten Malina, fra Polen, har ambitioner for sit arbejdsliv fem år ude i fremtiden. Hun skal lige have bestået sit danskursus på sprogscole, hvorefter målet er at uddanne sig til SOSU-assistent (Malina:492-499). Malina har allerede søgt

ind på skolen. Hun vil ikke vente fem år på, at hendes håb bliver realiseret og knokler derfor på ved at lave lektierne hver dag i bussen til og fra arbejde (Malina:144-146).

Hos informanterne i gruppe IV ser vi altså håb i retning af at bevæge sig i arbejdslivet mod noget andet og i informanternes øjne bedre, hvorfor der er knyttet flere selv-overskridende følelser til deres tilgang til arbejdet med dette objekt for øje. Informanterne handler aktivt på baggrund heraf modsat type III, der i højere grad forholder sig afventende.

Den ovenstående typologi vidner om, at der på trods af en fælles motivation for at gøre en forskel for borgeren, er forskelle i oplevelser af arbejdsvilkår og i tilgang hertil. I relation til denne typologi kunne det være interessant at afdække aspekter som betydning af alder<sup>77</sup> eller geografi<sup>78</sup>, men af hensyn til afgrænsning vil vi alene lægge op til, at et sådant fokus kunne give stof til yderligere undersøgelser.

### ***5.5.7 Opsamling på delanalyse 2C: Frygt og håb i arbejdsvilkår***

I denne delanalyse har vi vist, at de fleste af informanterne dybest set håber at kunne arbejde med det samme om fem år, som de gør i dag. På den måde har vi konstateret, at håbet i høj grad handler om stabilitet i vilkårene, mens frygten omhandler ustabilitet. Tautologisk skitserer vi, at håbet er fraværet af frygt, idet man håber, at frygten f.eks. vis fyring, nedslidning eller nedskæringer ikke realiseres. For størstedelen af informanterne er frygten således i højere grad end håbet artikuleret. Vi optegner, hvordan der er flere informanter, som oplever ustabile arbejdsvilkår end stabile, og at det strider imod deres håb om, hvad arbejdet skal være. Dette

---

<sup>77</sup> Vi kan se, at fire ud af fem af vores informanter på maksimalt 30 år er at finde i grupperne I og II. Kun en er således i type IV, der aktivt ønsker at uddanne sig væk fra sin position som arbejder. Dette er interessant, da flere undersøgelser viser, at ønskerne hos de unge til arbejdslivet er et radikalt andet end det er for de ældre (Tranberg + Partners 2014:19). Det står altså i modsætning til de unge under 31 i vores undersøgelse, som primært ønsker sikkerhed og fastansættelse det samme sted. Dette kan tyde på, at de unge offentligt ansatte arbejdere måske ikke er så forskellige fra de øvrige aldersgrupper, hvad angår frygt og håb i arbejdslivet. Samtidig viser korrespondanceanalysen, at der er forskel på de forskellige aldersgruppers oplevelse af stabilitet og ustabilitet i arbejdet og at de unge ikke overraskende har de mest ustabile arbejdsvilkår. Også det ville være interessant at inddrage i en undersøgelse med fokus på aldersaspektet.

<sup>78</sup> Vi ser, at der i type IV er lidt flere, som stammer fra større byer end der er i de resterende grupper. Samtidig er der en spredning på bopælsmodaliteterne i korrespondanceanalysen, hvilket vidner om, at der er visse forskelle i arbejdslivsorienteringer, når det kommer til bopæl.



er altså et oplagt mulighedsrum for en fagforening, hvilket vi vil vende tilbage til i diskussionen.

I delanalysen har vi kortlagt forskelle i tilgang til arbejdet samt oplevelse af arbejdsvilkår. Ved at integrere korrespondanceanalysen og det kvalitative materiale har vi identificeret fire typer, der adskiller sig langs de to akser præsenteret i korrespondanceanalysen i analyse 2A således at vi får *de aktivt håbende*, *de passivt håbende*, *de aktivt frygtende* og *de passivt frygtende*. Hvor aktiv/passiv angår den måde man orienterer sig i relation til følelserne jf. Barbalets følelseteori, knyttes oplevelser af stabilitet og ustabilitet til henholdsvis frygt og håb i arbejdslivet. Imens ustabile arbejdsvilkår i højere grad skaber selv-hævdende følelser, skaber stabile arbejdsvilkår således selv-overskridende følelser.

Denne nuancerede forståelse af samspil imellem frygt og håb og tilgang til arbejdsvilkår blandt offentligt ansatte arbejdere er et godt greb til at forstå, hvad der er på spil i arbejdslivet (Bild et al. 1993:12f). Et blik for forskelle i frygt og håb i arbejdslivet kan således være værdifuldt, når man søger at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere, hvilket vi vil vende tilbage til i diskussionen.

## 5.6. Delanalyse 2D: Dynamikker på arbejdspladsen

Efter at have optegnet frygt og håb i arbejdsvilkår samt tilgang til dette, vil vi i delanalyse 2D tage afsæt i korrespondanceanalysens resultater om en spænding imellem forhold til kollegerne og forhold til chefen. I denne delanalyse vil vi derfor undersøge, hvordan frygt og håb spiller sammen med dynamikker på arbejdspladsen.

Vi viser her, at kollegerne spiller en vigtig rolle som referenceramme for frygt og håb i arbejdslivet. Informanterne er grundlæggende socialt orienteret i deres arbejde. De føler, at det er i kollegafællesskabet, de hører til igennem følelser af anerkendelse, fælles samtaler og humor, og samtidig er det her, de kan ændre på det, som er uretfærdigt, hvilket kommer til udtryk i et kollektivt ønske om autonomi. Ydre pres fra f.eks. nedskæringer kan i denne kontekst være med til at forstærke identiteten og betyde, at kollegafællesskabet kan antage politisk karakter. Netop fordi kollegafællesskabet er så vigtigt for informanterne, frygter de dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvilket i særlig grad opstår ved udefrakommende pres, eller hvis der er stærke og forskellige opfattelser af, hvordan man skal udføre arbejdet for at gøre en forskel.

I kollegafællesskabet indgår fagforeningen ikke naturligt som kollektiv overbygning, men det er muligt for fagforeningen at spille en rolle. Vi ser samtidig, at hvis fagforeningsmedlemskab er en værdi i kollegafællesskabet, får det flere ikke-medlemmer til at melde sig ind, end hvis det primært er en sag for tillidsrepræsentanten.

### 5.6.1 *Kolleger som referenceramme*

Vi vil nu vise, hvordan kollegafællesskabet er den grundlæggende referenceramme for den enkeltes arbejdsliv.

Først og fremmest er kollegafællesskabet nødvendigt, for at mange af informanternes daglige arbejdsopgaver kan lykkes. Som en del af en billedøvelse i interviewet, fortæller social- og sundhedsassistenten Pia om erkendelsen af, at hun kun lykkes i sit arbejde som nattevagt på psykiatrisk afdeling ved at være en del af fællesskabet:

Nummer 16 er et eller andet med at løfte i flok, og det er det, vi gør. Det er en fælles indsats, der gør, at vi kommer videre (Pia:832-833).

Det betyder samtidig, at informanterne er grundlæggende socialt orienterede på arbejdet, hvor de spejler sig i og nyder kollegafællesskabet. Sygehjælperen Elisabeth er: *"taknemmelig, fordi jeg har nogle smadder gode kollegaer"* (Elisabeth:440) mens social- og sundhedsassistenten Anders beskriver, hvordan han *"elsker mine kolleger, så jeg bliver glad for dem hver dag (...) Jeg bliver krammet hver morgen."* (Anders:376-377).

Selve oplevelsen af at gå på arbejde knytter sig i høj grad til oplevelsen af at være en del af kollegafællesskabet. I undersøgelsen af frygt og håb i arbejdslivet er det nemlig tydeligt, at følelser forbundet med arbejdet intuitivt forholdes til oplevelser og fortællinger om kolleger. I denne relation spiller anerkendelse, samtaler om stort og småt samt humor en stor rolle for en oplevelse af fælles identitet.

Social- og sundhedsassistent Ulla fortæller her, hvordan følelsen af anerkendelse er vigtig:

Vi har sådan en smileybog, hvor vi skriver gode oplevelser ned. Og der var der en kollega "har du set, der er skrevet om dig den anden dag". Det var jo dejligt at høre, at hun havde lagt mærke til det (Ulla 335-337).

Anerkendelsen er ikke kun noget, der opstår intuitivt. Det er samtidig noget kollegerne er motiverede for at arbejde bevidst med, hvilket pædagogmedhjælperen Nanna beskriver:

Det er jo bare sådan et klap på skulderen "hvor var det fedt den der aktivitet du lavede i eftermiddags (...) Det er noget af det, vi har arbejdet med de sidste år. Den der påskønnelse af hinanden og huske at sige "hvor var det godt" (Nanna:483-486).

I kollegafællesskabet kan man drøfte det meste, og det er vigtigt for informanterne. Samtalerne spænder over alt fra faglige spørgsmål, arbejdsvilkår, problemer på hjemmefronten til bare at koble af og snakke om løst og fast. , hvilket pedellen Knud opsummerer her:

I: Vil du ikke prøve at sætte nogle ord på, hvad I snakker om?  
K: Jamen hvad snakker vi om, det kan være alting (Knud:545-555)

Samtalerne kan altså både dreje sig om håbet for en borgers udvikling, frygten for at blive fyret og alt, det, der er værdifuldt, netop fordi det ligger midt i mellem.

### **5.6.2 Humor fungerer som fælles identitet**

Mange af informanterne omtaler samtidig humoren som et vigtigt og nødvendigt greb i hverdagen, som pædagogmedhjælperen Jens, der selv går forrest i den henseende:

Vi går meget op i humor herude. Der skal være plads til humor. Og der er jeg nummer et, hvis jeg selv skal sige det (Jens:268-270).

Humoren fungerer således som en slags smøremiddel mellem kollegerne. Den binder dem sammen og skabe en følelse af enhed uanset forskelle og ligheder. Social- og sundhedshjælperen Turid fortæller, at hun synes, kollegerne ligner hinanden og at humoren er med til at binde kollegerne sammen (Turid:385-395). Portøren Casper fremfører, at samhørigheden findes i forskelligheden og i den fælles forståelse, de har, hvilket også her kommer til udtryk igennem deres humor (Casper 533-540).

Og så har vi jo heldigvis vores gode sorte humor tilbage. Når der kommer sådan en sjov historie, det gør bare en, det er bare sjovt. Så liver vi lidt op. Det kan vi da heldigvis endnu (Casper:530-532)

Uanset hvor forskellige man er, så kan humoren altså være smøremidlet, som sammen med følelser af anerkendelse og samtaler om stort og småt er med til at skabe den fælles identitet, som kollegerne sætter pris på i arbejdet.<sup>79</sup> Disse elementer er med til at skabe en følelse af nærhed mellem kollegerne, som er en afgørende forudsætning for, at kollegafællesskabet kan fungere som forsvarsmekanisme, hvilket vi vil uddybe senere i afsnittet.

### **5.6.3 Kollegafællesskabet som aktør**

I dette afsnit vil vi vise, hvordan kollegafællesskabet på baggrund af en fælles identitet bliver i stand til at handle på især følelser, der er relateret til frygt og således tilpasser arbejdslivet. Kollegafællesskabet handler primært reaktivt på udfordringer, de oplever i hverdagen. Dels ved internt at koordinere, dels ved at handle overfor chefen og systemet. Ønsket er ofte autonomi til selv at afgøre, hvordan hverdagen skal fungere frem for en direkte magtdemonstration imod det teknisk-

---

<sup>79</sup> Pædagogmedhjælper Nanna beskriver, hvordan det er med til at udvikle respekt og tolerance mellem kollegerne, at man også ses privat (Nanna: 564-565). En stor del af informanterne deltager i sociale arrangementer på arbejdspladsen, hvilket også kan betyde noget for identifikationen med hinanden.

økonomiske system i Lysgaards terminologi. Det er dog tydeligt, at fagforeningen ikke er en naturlig del af disse processer.

Kollegafællesskabet er ikke kun et identitetsfællesskab. Det er også et handlingsfællesskab, hvor udfordringer, der knyttes til frygt forstået som kollektive selv-hævdende følelser, i særlig grad håndteres. Her fortæller social- og sundhedshjælperen Rikke om, hvordan hun frygter travlheden ved for lidt bemanning:

I: Hvis du tænker tilbage på der halv seks, da du stod op, hvordan havde du det der?

R: Den dag der tror jeg nok, jeg var en lille smule... altså selvfølgelig vil man gerne på arbejde, for man er glad for det, men man tænker også lidt om morgenen, at man er lidt nervøs for, om det skal blive endnu en stressende dag (Rikke:118-121).

Samtidig beskriver hun, hvordan kollegafællesskabet internt håndterer de dilemmaer, der er forbundet med at være for få på arbejde:

Det fylder da meget det der med, at vi ikke er så mange personale. Når der er sygemeldinger, snakker vi meget om, hvordan vi bedst kan udnytte tiden, vi har, i forhold til, at vi ikke er så mange og har mange ting, som skal nås (Rikke:872-874).

Det naturlige valg i pressede situationer er altså at vende situationen med kollegerne for på den baggrund eventuelt at handle på de selv-hævdende følelser, hvis det er nødvendigt. Her ses en parallel til arbejderkollektivet som forsvarsmekanisme, idet man snakker med kollegerne om de ting, der går en på. Kollegerne kan også koordinere og handle over for chefen, hvilket biblioteksbetjenten Ditlev fortæller om her:

Hvis der ellers er nogen andre steder i huset, så kan vi jo godt snakke om i vores lille afdeling "hvad skete der lige der?", og hvis der er noget, vi er utilfredse med, går vi til vores driftsleder, så der er jo nogle uskrevne retningslinjer for, hvordan vi gør det (Ditlev 688-690).

Kollegafællesskabet bruges således både til at håndtere og justere følelser af frygt ligesom det bruges udadtil over for andre grupper af personale eller over for chefen.

#### **5.6.4 Et kollektivt ønske om autonomi**

I kollegafællesskabet kan man også finde på bevidst at nægte at udføre en opgave fra chefen, hvis man er enig herom i kollegafællesskabet. Det fortæller pædagogmedhjælperen Nanna:

Vi havde et eksempel i sommers hvor hun [chefen] (...) lægger en seddel om, at det er varmt og solen skinner og vi skal huske at bruge skyggepladserne nede i skoven. Så

bliver det sådan lidt "jamen vi gider ikke at være i skoven", så bliver det sådan en kollektiv "så bliver vi bare heroppe - det skal hun ikke bestemme". Ind imellem så får hun sådan nogle diktater ovenfra hvad enten det er fra dagtilbudslederen eller fra kommunen, som hun skal give videre, og nogle gange så er det sådan nogle ting, hvor vi tænker "det gider vi ikke" eller "det er ikke et problem her" (Nanna: 649-655).

Det samme gør sig gældende, hvis man ikke føler, at systemet giver mening i forhold til håbet om at gøre en forskel, som vi kortlagde i analyse 2B:

Der er nogle kommuner, hvor man tænker "argh, argh" og der er også nogle gange, hvor vi holder patienterne, fordi vi synes måske ikke, at det er okay, at de ikke f.eks. har genoptræning. At vi så vælger at beholde patienterne for at træne dem lidt mere (Gitte:815-818).

Social- og sundhedsassistent Gitte fortæller om, hvordan man i kollegafællesskabet bøjer reglerne for at kunne gøre en forskel for borgerne.

Gennem kollegafællesskabet kan man altså afbøde uretfærdige krav både på egne og på borgeres vegne. Denne proces minder meget om de forsvarsmekanismer, Lysgaard beskriver i sin teori om arbejderkollektivet. Her udvikles en fælles identitet som kolleger i modsætning til de krav, de stilles overfor. Det er her relevant at pointere, at man primært udvikler reaktive krav – altså krav der opstår på baggrund af følelser af frygt frem for følelser af håb.

Oplevelsen af nærhed mellem kollegerne som vi identificerede tidligere i afsnittet er en afgørende forudsætning for, at arbejderkollektivet kan udvikle sig. Det understreger blot kollegernes vigtighed i indretningen af arbejdslivet, mens det samtidig indikerer, at der er et potentiale for fagforeningen. Det er ikke alle vores informanter, som indgår i denne slags kollegafællesskab, og samtidig viser korrespondanceanalysen, at man tilsyneladende enten har et godt forhold til chefen eller til kollegerne. Så det er altså langt fra naturgivent, at det vil opstå. Har man således et godt forhold til chefen, føler man sig sikker i sit job, og så er behovet for forsvarsmekanismen ikke så stort.

Men vores empiri peger dog på, at når der opstår en følelse af nærhed i arbejdet kombineret med udefrakommende krav, kan der opstå en form for arbejderkollektiv, som Lysgaard beskriver. Forsvarsmekanismen retter sig ikke direkte imod kilden – det teknisk-økonomiske systems ubønhørlige krav om mere effektivitet og færre timer til at udvise den samme omsorg, som det var tilfældet i Lysgaards un-

dersøgelse, men mere for behovet for autonomi i arbejdet, som det ses i eksemplerne ovenfor.

Akkurat som autonomi er en værdi for den enkelte, bliver det en værdi for kollektivet, idet de kollegialt delte ønsker om at gøre en forskel for borgeren ikke tillades under et bestemt pres. At demonstrere sin magt ved at vælge at handle på en bestemt måde kan ses som forsvarsmekanisme rettet mod det teknisk-økonomiske system, idet man efterfølgende er sværere at behandle dårligt, når man har vist, man kan og vil tage kampskridt.

Dette tyder først og fremmest på, at det stadig er relevant at tale om et særligt kollegialt fællesskab, som teorien om arbejderkollektivet beskriver, men samtidig vidner det også om, at karakteren af arbejdet i Norden ikke overraskende har ændret sig. Vores fund af arbejderkollektiver med en ændret logik stemmer godt overens med Karlsson et al., der har vist, hvordan der på den selvsamme fabrik 50 år efter kan genfindes bestemte dele af arbejderkollektivet (Karlsson et al. 2015, under udgivelse:31ff). Samtidig har rammerne om arbejdet og karakteren af de teknisk-økonomiske krav ændret sig, hvilket medfører, at arbejderkollektivet ligeledes ændrer sig, da det som forsvarsmekanisme skal tilpasse sig (ibid.).

### ***5.6.5 Pres kan være med til at forstærke kollegaidentiteten***

Sådanne forsvarsmekanismer kan være med til at forstærke kollegaidentiteten, fordi kollegerne oplever, hvor vigtigt fællesskabet er netop for at stå imod et pres. Her fortæller social- og sundhedsassistenten Ulla:

Det fungerer også sådan, at selvom vi er sat op i de her to teams, så hjælper vi hinanden. (...) Vi siger, at der er ikke nogen, der er færdige, før alle er færdige. Vi bliver nødt til at hjælpe hinanden. Der skal ikke ret meget til, før at læsset det vælter simpelthen. En eller anden bliver dårlig og så skrider hele planen og så bliver vi nødt til at skride til (Ulla:111-117).

I undersøgelsen af, hvordan frygt og håb manifesterer sig i arbejdspladskonteksten, spørger vi løbende ind til, om der er nogen eller noget, som kollegerne er fælles om ikke at have et godt forhold til. Selvom der ikke er et entydigt mønster, er der alligevel en del af informanterne, som fremhæver nedskæringerne, der skaber dårlige forhold for borgerne og for de ansatte. Dette er et fænomen, som vi allerede har

etableret individuelt, men her ser vi altså, at nedskæringerne også kan være med til at opbygge kollegaidentiteten, som det ses her hos pædagogmedhjælperen Jens:

Vi er fælles om ikke at kunne lide nedskæringer (Jens:815).

Det samme kan vi se i ovenstående eksempel, hvor pædagogmedhjælperen Nanna og kollegerne blive enige om at sige fra over for chefen.

I relation til både Lysgaards teori om arbejderkollektivet og Mouffes teori om kollektiv identifikation er det interessant, at pres udefra tilsyneladende ryster kollegafællesskabet sammen. Man forenes om enten at løse en bestemt opgave på en bestemt måde eller sige fra over for en stillet opgave eller over for nedskæringer som en fælles fjende, hvorved fællesskabet antager en politisk karakter i Mouffes terminologi.

#### ***5.6.6 Fagforeningen er dekoblet fra hverdagens kollegafællesskab***

Efter at have vist, hvordan kollegafællesskabet kan antage politisk karakter og handle i forhold til såvel indre forhold som chefen, systemet eller nedskæringer, vil vi nu vise, hvordan fagforeningen ikke nødvendigvis er en naturlig del af disse processer. Kollegafællesskabet identificerer sig altså ikke med fagforeningen.

Flere informanter beskriver, hvordan det ikke er tillidsrepræsentanten, som man går til, når man oplever problemer i hverdagen. Gårdmand Flemming fortæller f.eks. om, hvordan han selv går til chefen, hvis der er nogle problemer:

Nej, jeg tror mere selv, man kan gøre noget. Her er vi meget gode til, at hvis man siger tingene som de er, så tror jeg (...) Der er ingen grund til at involvere en fagforening, hvis man har et problem (...) I stedet for bare at ringe til chefen og spørge "kan vi finde ud af det her sammen?" snakke om det. Og vi har sådan nogle snaksalige chefer, så det kan man godt. Og sådan tror jeg, det er alle steder. Jeg har i hvert fald ikke været et sted, hvor det ikke var sådan (Flemming:1011-1027).

Flemming kunne således være et eksempel på en informant, som oplever, at chefen er i stand til at se, hvad han bidrager med, og derfor ikke har behov for at orientere sig imod hjælp og støtte fra kollegerne. Men det gør sig ikke kun gældende for informanter, der har et godt forhold til chefen, at man ikke kontakter tillidsrepræsentanten. Social- og sundhedshjælperen Turid forklarer, hvordan hun bruger kollegerne til at snakke med om de problemer og den frygt, der optager hende:



Har du overvejet nogle af de der situationer, både det med ondt ryggen eller den der konflikt med din leder, om det var en mulighed at snakke med din tillidsrepræsentant i de situationer?

T: Det har jeg ikke lige tænkt på, nej. Jeg har bare snakket med mine kolleger

I: Tror du, hun ville kunne hjælpe, hvis du talte med hende om noget?

T: Det kunne hun sikkert. Jeg tror bare, jeg følte, at jeg fik snakket om nok det med mine kolleger (Turid:689-695).

I det hele taget er tillidsmanden og fagforeningen primært noget, man går til, hvis man har konkrete, afgrænsede spørgsmål, som redegjort for i analyse 1. Som illustration på dette oplever biblioteksbetjent Ditlev også, at tillidsrepræsentanten "*gemmer sig godt*", når der er svære ting, som skal ordnes (Ditlev:693).

Det manglende forhold til tillidsrepræsentanten og fagforeningens begrænsede rolle blandt kollegerne i dagligdagen betyder, at man ikke taler om fagforening i relation til den frygt og det håb, man står over for som kolleger i hverdagen. Her virker det mere naturligt selv at forsøge at klare ærterne som kollegafællesskab. Samtidig er selve valget af fagforening som skitseret i analyse 1 et *personligt* valg, og disse faktorer kombineret gør, at man ikke forbinder det faglige fællesskab på arbejdspladsen med fagforeningen. Selv de informanter, som betragter sig selv som loyale medlemmer af fagforeningen, kobler ikke denne med det lokale faglige fællesskab, som det ses her hos pædagogmedhjælperen Jens:

I: Hvad med det her med, at I har det her stærke kollegafællesskab, du beskriver herude, er det noget, du relaterer til fagforeningen?

J: Nej, det er ikke noget, jeg relaterer til fagforeningen

I: Det er ikke den del, der handler om fællesskabet, som er vigtig for dig i forhold til FOA?

J: Nej. Altså, her har vi det. Det kan jeg ikke relatere til FOA specielt (Jens:973-977).

Selvom informanterne har kollektive orienteringer imod det lokale kollegafællesskab, er det altså ikke orienteringer, der er forbundet med fagforeningen. Fagforeningen er således heller ikke for kollegafællesskabet en naturlig kollektiv overbygning på arbejdslivet, hvilket bekræfter bruddet med den idealiserede Inarfasa-model.

### ***5.6.7 Kollegerne kan dog stadig spille en rolle for fagforeningsmedlemskab***

Selvom fagforeningen ikke er en del af hverdagen, er der dog alligevel tegn på, at kollegerne stadig kan spille en rolle for, om den enkelte melder sig ind i fagforeningen. Det gælder dog ikke, hvis det primært er tillidsrepræsentanten, som stikker til

den enkelte, som vi kan høre her på social- og sundhedshjælperen Rikke, der er medlem af Krifa:

Altså det er tit... jeg hører det ikke fra mine kollegaer normalvis, det er mest min tillidsrepræsentant, som stikker lidt en gang imellem, om ikke jeg skulle overveje det, og jeg har også overvejet det, men jeg synes ikke, at jeg vil lade mig presse af det (Rikke:558-560).

Hvis det til gengæld er kollegerne, som spiller en aktiv rolle, kan det gøre en forskel for, om den enkelte melder sig ind. Social- og sundhedsassistenten Anders er medlem af FOA og nævner, at *"det ligger en lille smule i luften, at man synes det er usolidarisk"*, hvis man som ny kollega ikke er medlem af FOA (Anders:459). Det samme ser vi hos biblioteksbetjent Ditlev, der selv har meldt sig ind i FOA som følge af, at kollegerne var medlem (Ditlev:400-405).

Ditlev og Anders er to eksempler på, at der som en del af deres kollegafællesskaber indgår visse normer om, at man skal være med i fagforeningen. Det er, hvad Lysgaard kalder værdier i arbejderkollektivet. Samtidig er det et eksempel på, at fagforeningen og arbejderkollektivet godt kan smelte sammen og have sammenfaldende interesser, som det blev beskrevet af Lysgaard. Det er dog langt fra en selvfølge, da det er fåtal af informanterne, som refererer til, at denne værdi er til stede i kollegafællesskabet.

Dette perspektiv bidrager dog med en nuancering af social customs-teorien. Vi har tidligere vist, at Ditlevs medlemskab er i overensstemmelse med social customs-teorien, men ved nærmere granskning bidrager eksemplet og vores øvrige materiale med nødvendige uddybninger af social customs-teorien. For at det skal have nogen effekt, at kollegerne er medlem af en fagforening, er der nødt til at være en platform, hvor der diskuteres normer og værdier i arbejdet, og denne drøftelse skal fagforeningen være en del af. Sker dette ikke, er der ingen garanti for, at selv et meget kollektivt værdiorienteret kollegafællesskab vil påvirke folk i retningen af at blive medlemmer af en fagforening, så længe det valg opfattes som personligt og angående teknikaliteter i arbejdslivet.

### **5.6.8 Når kollegafællesskabet slår revner**

Kollegafællesskabet er ikke for alle en stærk kollektiv identitet, man tager på sig. Der er også modsatrettede tendenser i materialet, hvilket bl.a. korrespondanceana-

lysens resultater viste. Vi vil her præsentere, hvad der sker, når kollegafællesskabet slår revner.

Netop fordi kollegafællesskabet er så vigtigt dels for at få informanternes arbejde til at fungere og dels som følelsesmæssig komponent, er der samtidig mange af informanterne, som fremhæver det dårlige psykiske arbejdsmiljø, som noget de frygter i arbejdslivet. Hos en del af informanterne opstår der lommer af dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvor kollegafællesskabet slår revner, hvilket opfattes som et vilkår. Her fortæller pædagogmedhjælperen Lene:

Det kan jo være voksenmobning, for det findes der jo også. Men man har vel også nogle ture nogle gange, hvor man synes et eller andet, hvor man kan være lidt nedtrykt (Lene:184-186).

Det psykiske arbejdsmiljø kan i særlig grad blive påvirket, når der opstår pres på arbejdspladsen i spidsbelastningsperioder, hvilket sygehjælperen Elisabeth fortæller om her:

Så er det det sædvanlige kvindefnidder, altså med at den ene sagde og den anden gjorde. Nogen der måske er meget syge, og ja... nogen der er væk af andre grunde. Jeg synes, vi er derude, hvor man kan godt fornemme, at når man bliver presset, så er det bittesmå ting, der bliver til kæmpestore problemer, hvor hvis andre hørte det, lyder det måske banalt, hvor det her er måske også banalt, når man lige får plantet begge ben på jorden igen (Elisabeth:336-341).

Det tyder på, at pres udefra både kan skabe sammenhold og fælles identitet men samtidig også kan få fællesskabet til at slå revner, hvis det ikke som udgangspunkt er stærkt nok. Det er dog svært på baggrund af det materiale, vi har indsamlet at konkludere noget endeligt på dette.

### ***5.6.9 Uenighed om, hvordan man gør en forskel***

Ud over at det psykiske arbejdsmiljø kan blive påvirket af pres, kan der også opstå uenigheder om, hvordan man bedst når det fælles mål om at gøre en forskel. Disse uoverensstemmelser opstår typisk på baggrund af tilgang til arbejdet, hvorfor vi ser, at der er flere informanter fra gruppe III og IV, som brokker sig over andre kollegers tilgang. Det kan hænge sammen med, at når man er mere artikuleret omkring håb i sit arbejde, så forventer man også mere af sine kolleger, end når man har investeret mindre i sit arbejde. Dagplejeren Heidi fortæller om, hvordan kollegerne er uenige med hende i, hvordan hun bedst gør sit arbejde:

Også kollegamæssigt når vi er i legestuen, så er det tit det der med at "Jamen, Heidi, du skal ikke give så lang snor til forældrene, du skal ikke love det og det, fordi så forventer de det også hos os", hvor jeg bare føler, at det er naturligheden (...) vi har en forældregruppe i dag af nogle mennesker, der kræver meget mere, end vi gjorde førhen. Og der bliver man nødt til at vige fra det der med at sige, vi kan ikke bare sige, at det er vores eget hjem (Heidi:249-253).

Når man oplever, at man i kollegafællesskabet ikke har samme standarder eller tilgang, bryder det med den forståelse og solidaritet, som er fundamentet for kollegafællesskabet. Disse dilemmaer er der en del af informanterne, som beskriver. Deler man ikke følelserne omkring, hvad arbejdet er og skal være, udfordres selve mulighederne for at udvikle kollegafællesskabet. Hvis vi vender tilbage til begreberne om de selv-overskridende over for de selv-hævdende følelser, så kan man altså sige, at Heidi står med en oplevelse af at være fyldt af selv-overskridende følelser, hvor hun centrerer borgernes behov i sin bevidsthed frem for sine egne, mens kollegerne er mere optaget af selv-hævdende behov.

Kollegafællesskabet er altså afgørende for den mening, man tilskriver sit arbejde, hvilket både kan give sig udslag i følelse af fælles kollektiv identitet men også dårligt psykisk arbejdsmiljø ved pres eller uoverensstemmelser om tilgang til arbejdet.

#### **5.6.10 Følelsen af anerkendelse afgør forholdet til chefen**

På arbejdspladsen er kollegafællesskabet og chefen de naturlige parter, hvorfor vi vil slutte analysen af med at optegne dette forhold. Som vi så i korrespondanceanalysen er der forskel på, hvilket forhold man har til sin chef. Vi vil her vise, at følelsen af at blive anerkendt for sin tilgang til arbejdet afgør forholdet til chefen.

Chefen fungerer sjældent som en entydigt udpeget fjende for kollegafællesskabet, idet man er bevidst om, hvordan rammerne for chefens arbejde er fastlagt højere oppe, hvilket ses her hos social- og sundhedshjælper Rikke, der fortæller om chefen:

Det er jo hende, der sætter dagsordenen og vælger, hvad der skal bruges penge på. Hun har selvfølgelig også et pres øverst fra. Hun kan ikke bare bruge lidt ekstra penge på personale (Rikke:140-142).

Det, der påvirker forholdet til chefen, er snarere om man føler, at ønskerne til arbejdet bliver imødekommet af chefen – med andre ord om man føler sig *anerkendt* af chefen i sin tilgang til arbejdet – hvilket vi i delanalyse 2C har vist adskiller sig på tværs af informantgruppen. Hvis ikke chefen anerkender den tilgang man har til

arbejdet, så udvikler man et dårligt forhold til chefen jf. Honneths reciprocitetsprincip, hvilket ses på tværs af de fire typer.

Et eksempel er sygehjælper Elisabeth, som er aktivt frygtende. For hende er det afgørende i arbejdet at føle, at hun bliver hørt, hvilket ledelsen ikke lever op til:

E: Jeg synes, det mest belastende er det psykiske. Det mest belastende er frustrationer over, at man ikke bliver hørt

I: Ja, okay. Hvem bliver man ikke hørt af?

E: Ledelsen (Elisabeth:365-367).

Et andet eksempel er social- og sundhedsassistenten Anders, der også er aktivt frygtende. For ham er anerkendelsen af kompetencer afgørende for hans tilgang i arbejdet og her oplever han, at chefen vil ham det bedste:

Min nærmeste leder respekterer mig som person og respekterer mig for mine kompetencer og vil gerne være med til at øge dem og støtte dem. Og er helt sikkert på min side altid. Jeg har helt sikkert en fornemmelse af, at hun allerhelst bare vil varetage mine interesser, hvis hun kan (Anders: 508-511).

De fremhævede eksempler på gode og dårlige forhold til chefen er vidt forskellige, og det understreger blot, at der ikke er et særskilt mønster i, hvilke tilgange til arbejdet, chefer typisk anerkender. Det afgørende for et godt forhold til chefen er således, at man oplever at blive anerkendt for sin tilgang til arbejdet på tværs af de fire grupper.

Dette udfordrer Lysgaards teori om arbejderkollektivet, hvor chefen ses som noget eksternt og i modsætning til kollegafællesskabet. Det lader til, at dette modsætningsforhold ikke nødvendigvis findes, idet de ubønhørlige og urimelige krav ikke opfattes som værende chefens, men snarere som udefrakommende. Her er altså en væsentlig tilpasning af teorien om arbejderkollektivet, som dels kan have at gøre med tidlige ændringer, hvorved arbejdsgiver og arbejdstager er kommet tættere på hinanden samt helt sikkert nogle branchemæssige forskelle, idet arbejdsgiveren i den offentlige sektor har andre hensyn at tage end i den private sektor.

### ***5.6.11 Opsamling på delanalyse 2D: Frygt og håb i dynamikkerne på arbejdspladsen***

I dette afsnit vil vi opsummere, hvordan frygt og håb spiller sammen med dynamikkerne på arbejdspladsen. Vi viser, at kollegerne er den afgørende reference-ramme i arbejdet. Fællesskabet er afgørende for, at man kan lykkes i sit arbejde,

hvilket også betyder, at man orienterer sig følelsesmæssigt mod kollegerne og oplever en nærhed igennem følelser af anerkendelse, fælles samtaler og humor, hvorved der opstår en kollektiv identifikation. Denne identifikation blandt kollegerne minder i sin grundform om det, Lysgaard kalder arbejderkollektivet.

Kollegafællesskabet bliver på baggrund af denne fælles identitet i stand til at handle kollektivt på særligt selv-hævdende følelser, der er relateret til frygt, afstedkommet af pres udefra. Det gør de dels ved internt at koordinere, dels ved at handle over for chefen og de krav, der kommer udefra. Ønsket handler ofte om autonomi til selv at afgøre, hvordan hverdagen skal fungere frem for en direkte magtdemonstration imod det teknisk-økonomiske system i Lysgaards termer. Det ydre pres kan samtidig være med til at forstærke den kollektive identitet således, at den antager politisk karakter, som vi ser, når eksempelvis nedskæringer opfattes som en fjende.

I kollegafællesskabet spiller fagforeningen i dag en begrænset rolle. Man er mere tilbøjelig til at gå til kollegerne med problemer i arbejdslivet, end man går til sin tillidsrepræsentant.

Nogle steder er fagforeningsmedlemskab en værdi i kollegafællesskabet, men det er ingen selvfølge, at denne værdi opstår, da fagforeningen opfattes som dekoblet arbejdslivet jf. analyse 1. Det er i den forbindelse langt mest effektivt, når kollegerne er bærere af normen og værdien om fagforeningsmedlemskab som en del af kollegafællesskabet i stedet for, at det blot er tillidsrepræsentanten, som prædiker det glade budskab. Heri ligger en potentielt afgørende indsigt for fagforeningen, når den skal tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

Netop fordi kollegafællesskabet tilskrives stor betydning af individerne, er det et følsomt område, der kan slå revner. Kollegerne frygter det psykiske arbejdsmiljø, som særligt opstår ved ydre pres eller ved uoverensstemmelser imellem tilgang til, hvordan man gør en forskel i arbejdet. Det er fortrinsvist informanter af type 3 og 4 som oplever frustrationer i forbindelse med disse uoverensstemmelser, fordi de har mere udviklingsorienterede perspektiver på arbejdet med borgerne. I deres tilfælde er det således ikke lykkedes at skabe en fælles identifikation blandt kollegerne, fordi de ikke deler tilgangen til arbejdet som norm.

Foruden kollegerne spiller også chefen en rolle i arbejdslivet. Der er i modsætning til Lysgaards teori ikke en systematisk og grundlæggende modsætning mellem kollegafællesskabet og chefen. Informanterne anerkender tværtimod, at rammerne om chefens arbejde er dikteret udefra, og at chefen derfor ikke er kollegafællesskabets fjende. På den baggrund er forholdet til chefen individuelt og afhængigt af, om man føler sig anerkendt for den måde, man ønsker at gå på arbejde på. Det understreger samtidig, at en mulig fjende for fagforeningen er nedskæringer, snarere end det er den enkelte chef lokalt, der altså ikke opfattes som ansvarlig for nedskæringerne, hvilket vi vil vende tilbage til i diskussionen.

## 5.7 Analytisk opsamling

Vi vil nu opsummere på kapitel 5. I undersøgelsen af fagforeningens betydning finder vi i analyse 1, at fagforeningen i vid udstrækning er dekoblet fra hverdagens arbejdsliv, fordi informanterne forbinder den med følelser af bekymring og frygt knyttet til *potentielle* problemer forbundet med *rettigheder* i relation til egeninteressen. I hverdagen tænker informanterne ikke på fagforeningen, når de står over for konkrete udfordringer eller muligheder i arbejdslivet, og de oplever samtidig ikke, at fagforeningen kan håndtere abstrakte problemstillinger, selvom de har konkrete konsekvenser for informanterne. Man identificerer sig samtidig ikke med fagforeningen som kollektiv aktør.

Disse fund bryder med den idealiserede Inarfasa-model, hvor fagforeningerne fungerer som kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som mediator til samfundet, hvorfor vi må undersøge frygt og håb i arbejdslivet for til sidst at kunne diskutere, hvordan fagforeningen på den baggrund kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

I delanalyse 2B om frygt og håb i relation til motivation i arbejdet finder vi, at man håber på at kunne gøre en forskel for borgerne, hvilket kan identificeres som selv-overskridende følelser. For at opnå dette mål håber informanterne på anerkendelse og autonomi og frygter samtidig nedskæringer og miskendelse, fordi det sætter dem i dilemmaer imellem de selvhævdende og de selv-overskridende følelser jf. Barbalet, hvor de skal vælge imellem egeninteressen og borgerens behov. Selvom fagforeningen primært forbindes med konkret egennytte, så er motivationen i arbejdet altså ikke knyttet til egennytte, hvilket vi tager op i diskussionen. Miskendelsen i oplevelsen af nedskæringer skaber et brud på reciprocitetsprincippet i anerkendelsesrelationen imellem samfund og informant jf. Honneth, hvorfor der opstår følelser af uret, der dog ikke oversættes til handling på grund af afsprogliggørelse.

Vi finder samtidig i delanalyse 2A og 2C omkring frygt og håb i tilgang til arbejdsvilkår, at håbet i arbejdet er kendetegnet ved at være fraværet af frygt. Man håber grundlæggende, at man kan være det samme sted i arbejdslivet om fem år, hvorfor man frygter alt det, som kan skabe ustabilitet. Imens håb således er knyttet til stabilitet, er frygt knyttet til ustabilitet. På den baggrund udvikler vi et typologisk blik



på *tilgang* til *arbejdsvilkår*, hvor vi identificerer fire typer: *de aktivt håbende*, *de passivt håbende*, *de aktivt frygtende* og *de passivt frygtende*, der baserer sig på en korrespondanceanalyse over akserne aktiv/passiv samt stabilitet/ustabilitet.

Til sidst finder vi i delanalyse 2D om frygt og håb i relation til dynamikker på arbejdspladsen, at kollegerne spiller en afgørende rolle i arbejdslivet. Informanterne er grundlæggende socialt orienterede i arbejdet og drøfter og tilpasser arbejdet i kollegafællesskabet, der kan fungere som en forsvarsmekanisme mod u hensigtsmæssige beslutninger på arbejdspladsen jf. Lysgaard. Fagforeningen er ikke en naturlig kollektiv overbygning på dette lokale fællesskab, hvorfor de kollektive orienteringer i arbejdet ikke rettes mod fagforeningen. Når fagforeningsmedlemskab til gengæld bliver en værdi i kollegafællesskabet, kan det skabe et potentiale for, at fagforeningen bliver en del af den kollektive identitet, hvilket vi vil diskutere. Kollegafællesskabets identitet kan blive styrket af ydre pres forårsaget af en fjende jf. Mouffe, men risikerer også at revne i dårligt psykisk arbejdsmiljø, hvis der på tværs af kollegafællesskabet opstår uoverensstemmelser i relation til, hvordan man skaber en forskel i arbejdet.

Dette betyder, at vi må tilpasse vores teoretiske *Inarfasa-model* figur 3.1. Individet og arbejdspladsen hænger tæt sammen, og frygt og håb i arbejdslivet hos den enkelte spiller i høj grad ind på arbejdspladsen og omvendt, men fagforeningen og samfundet er dekoblede herfra. Derfor kan vi nu opsamlende i figur 5.5 præsentere en empirisk model af de fire elementer i den idealiserede Inarfasa-model.



*Figur 5.5. Et empirisk op-gør med den idealiserede Inarfasa-model*

Som vi redegjorde for i kapitel 4 mener vi, at kombinationen af de to metoder og de forskellige datakilder, grundighed i behandling af data samt refleksivitet i forskningsprocessen over til- og fravalg gør os i stand til at bruge resultater fra analysen til at belyse følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg for offentligt ansatte arbejdere.

Efter at have opsummeret analysens hovedkonklusioner og præsenteret den empiriske forståelsesmodel af frygt og håb i arbejdslivet og fagforeningens relation her-til, vil vi nu gå til kapitel 6, som består af diskussionen af, hvordan fagforeningen med et indblik i frygt og håb i arbejdslivet kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. Vi vil altså diskutere, hvad der skal til for at fagforeningen kan blive en kollektiv overbygning på arbejdslivet og en mediator til samfundet.

# KAPITEL 6

## KAPITEL 6: DISKUSSION

I en spørgeskemaundersøgelse blandt FOA's medlemmer<sup>80</sup> svarer kun 42%, at de tror, der er regelmæssige møder imellem arbejdsgiver og arbejdstager på arbejdspladsen.<sup>81</sup> Dette resultat flugter med resultaterne i analyse 1, hvor vi konkluderer, at fagforeningen opleves som fjern fra hverdagen, hvorfor der er en stor dekobling imellem arbejdsliv og fagforening. Der er altså en brændende platform for at diskutere, hvordan fagforeningen kan tiltrække og fastholde medlemmer.

Med afsæt i analysen vil vi centrere diskussionen om følgende tre tentative hypoteser. For at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere må en fagforening

- 1) have blik for forskelle i frygt og håb i arbejdslivet.
- 2) bygge fagforeningen op omkring arbejdspladsen.
- 3) være en kollektiv overbygning på konkrete følelser af uret.

### 6.1 Fra dekobling til rekobling

Før vi kan diskutere de tre tentative hypoteser, vil vi kort præsentere dem her. I analysen konkluderer vi, at individet i arbejdslivet er præget af følelser af frygt og håb, som er betinget af oplevelser af stabilitet og ustabilitet. Samtidig viser vi, at man kan forholde sig henholdsvis aktivt og passivt til oplevelsen af disse vilkår. *Ved at have blik for forskelle i frygt og håb i arbejdslivet*, vil fagforeningen derfor blive bedre i stand til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

I analysen viser vi også, at kollegafællesskabet er referencerammen om arbejdslivet, hvor man behandler frygt og håb i arbejdslivet. I denne kontekst oplever offentligt ansatte arbejdere dog ikke, at fagforeningen er en naturlig kollektiv overbygning. *Ved at bygge fagforeningen op omkring arbejdspladsen*, vil fagforeningen derfor blive bedre i stand til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

---

<sup>80</sup> Som en del af denne undersøgelse, har vi lavet en mindre spørgeskemaundersøgelse til FOA's Medlemspuls i samarbejde med FOA. Frekvenstabellen på dette spørgsmål ses i bilag 12.

<sup>81</sup> Det er i sig selv interessant, fordi der på det offentlige område er indgået MED-aftaler, hvor formålet er samarbejde imellem arbejdsgiver og arbejdstager (Strøby Jensen 2007:166).

Vi viser ligeledes, at offentligt ansatte arbejdere oplever miskendelse fra samfundet i form af nedskæringer i den offentlige sektor, som fremstår givne og upåvirkelige. Der er altså et mulighedsrum for en kollektiv aktør, som kan kæmpe kampene om anerkendelse på et samfundsplan. *Ved at være en kollektiv overbygning på konkrete følelser af uret*, vil fagforeningen derfor blive bedre i stand til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

## **6.2 Teoretisk diskussion af hypoteserne i relation til undersøgelsens analyse**

Efter at have præsenteret de tentative hypoteser, vil vi nu diskutere deres teoretiske grundlag. For hver af hypoteserne vil vi først diskutere de teoretiske præmisser for udsagnet og dernæst diskutere, hvad andre teoretiske tolkninger af empirien kunne have bidraget med.

### **6.2.1 Hav blik for forskelle i frygt og håb i arbejdslivet**

Den første hypotese angår, at fagforeningen for at tiltrække og fastholde medlemmer skal have blik for forskelle i frygt og håb i arbejdslivet, og den relaterer sig til relationen imellem fagforeningen og individet i Inarfasa-modellen. Forskellene består i *de fire typer*, vi optegner i delanalyse 2C. Den grundlæggende præmis for denne hypotese er dog, at individet er følelsesorienteret, og at følelser i arbejdslivet kan spille en rolle for fagforeningsvalg. Vi vil nu diskutere selve den præmis' gyldighed, hvorefter vi vil diskutere, om vores teoretiske ramme har tilstrækkeligt blik for individets følelser i arbejdslivet.

#### *Rettigheder i fokus*

I analyse 1 viser vi, at individet primært forbinder fagforeningen med håndteringen af håndgribelige problemer som manglende løn eller arbejdsløshed.<sup>82</sup> Det kunne umiddelbart tyde på, at individet er egennyttemaksimerende i sin tilgang til fagforeningen. Samtidig viser vi, at individet ikke forbinder fagforeningen med abstrakte problemstillinger som anerkendelse, normeringer og nedskæringer, der er kollektiv-

---

<sup>82</sup> Her lader den såkaldte Ghent-effekt som kort er beskrevet i analyse 1 altså til at være i spil.

tive i deres karakter. På den baggrund genfinder vi således ikke i særlig grad den kollektive, værdiorienterede tilgang til fagforeningen, hvor ideen om et stærkt fællesskab er afgørende for medlemskab. Hermed lader det altså til, at den formålsrationelle grund til medlemskab af fagforening i højere grad er styrende end den værdiorienterede, hvilket bekræfter den klassiske *rational choice*-teori, hvor den økonomiske egeninteresse er afgørende. Er det tilfældet, at offentligt ansatte arbejdere vælger fagforening ud fra deres vurdering af egennytte, har det altså store konsekvenser for, hvordan fagforeningen skal tiltrække og fastholde dem.

På den anden side finder vi samtidig i empirien følelser knyttet til såvel fagforeningsvalg som til orienteringer i arbejdet. I forholdet til fagforening er det i særlig grad de selv-hævdende følelser, som individet bringer i spil. Det tyder altså på, at den kalkulerende egennyttmaksimering i høj grad er knyttet til følelser af frygt, hvilket netop bekræfter Barbalets teoretiske pointe som præsenteret i kapitel 3 om, at rationalitet og følelser ikke står i modsætning til hinanden, men at følelser tværtimod også gennemsyrrer rationaliteten. På den baggrund kan vi således nuancere teorien om den formålsrationelle aktør, som altså også er påvirket af følelser.

Med dette i baghovedet kunne en mulig tolkning af empirien således lede til en anbefaling om, at fagforeningen for at tiltrække og fastholde medlemmer skal appellere til den følelsesorienterede, egennyttmaksimerende og selvhævdende aktør og stille professionel service til rådighed, hvis det skulle gå galt. En sådan fagforening ville primært skulle appellere til den enkeltes frygt for, at noget kan gå galt og behov for at føle sig forsikret i forhold til *potentielle* problemer og samtidig levere professionel hjælp og tryghed, hvis det bliver nødvendigt. Denne vision, der vil tage sit afsæt i sikkerhed og rettigheder svarer altså i nogen udstrækning til det, offentligt ansatte arbejdere i dag forbinder med fagforening. Et spørgsmål som er værd at overveje i relation hertil er dog, om en umiddelbar justering af kursen med afsæt i medlemmernes nuværende forestilling om fagforeningen vil kunne løse de problemer, som fagforeningerne står over for med dalende medlemstilslutning?

### *Mere end egennytte*

I analyse 1 viste vi, at selve prisen på fagforeningskontingentet træder i baggrunden i hverdagen sammen med fagforeningen selv, hvorfor der eksisterer en stor

kløft imellem potentiel og reel brug af fagforening. Det understreger dekoblingen mellem arbejdsliv og fagforening. Samtidig sætter det spørgsmålstegn ved, hvor rationel man egentlig er i sin tilgang til fagforeningen. En rationel og egennytteorienteret aktør, der betaler penge for en ydelse, vil i udgangspunktet sikre sig værdi for pengene ved at gøre brug af fagforeningen, når det er muligt, men dette gør sig altså ikke gældende.

Samtidig ville tolkningen af individet som egennyttmaksimerende basere sig på en isoleret forståelse af individet i relation til fagforening uden at tage højde for et kontekstuel arbejdslivsperspektiv, som denne undersøgelse tilbyder. Et blik for orienteringer i arbejdslivet viser, at der er mere på spil. I delanalyse 2B identificerer vi således, at individet, når det angår motivation i arbejdet, er drevet af en selvoverskridende følelse af at ville gøre en forskel for andre. Offentligt ansatte arbejdere håber på gode arbejdsforhold, så de bedst kan gøre en forskel for borgerne. Selvom der er selvhævdende og egennyttmaksimerende årsager til fagforeningsvalg, betyder det altså ikke, at man går til andre dele af arbejdslivet på denne måde.

Vi viser samtidig, at offentligt ansatte arbejdere anerkender, at det ikke er muligt at gøre en forskel for borgerne uden samarbejde, hvorfor de orienterer sig imod det kollektive på arbejdspladsen – kollegafællesskabet. Her opleves fagforeningen dog ikke som en naturlig kollektiv overbygning på hverdagens frygt og håb, hvorfor de kollektive orienteringer i arbejdet ikke knyttes til fagforeningsvalget, der opleves som individuelt. Selvom vi ikke umiddelbart kan identificere, at offentligt ansatte arbejdere melder sig ind i fagforeningen af værdiorienterede grunde, er det altså ikke det samme, som at de ikke kan være drevet af værdier i arbejdet.

De eksisterende teorier om fagforeningsvalg baseret på rational choice-tilgangen har netop den svaghed, at de ikke forholder sig til arbejdslivskonteksten, men alligevel meget let kan blive taget til indtægt for andre orienteringer i arbejdslivet end bare fagforeningsvalget. Hvis man som fagforening ikke forstår de følelser af frygt og håb, som er på spil i arbejdslivet, så vil man udelukkende være i stand til at agere efter det, som man umiddelbart kan identificere som årsag til det medlemskab, der er kontaktfladen mellem medlem og fagforening.

Vi har således etableret, at individet er følelsesorienteret og orienteret mod at gøre en forskel for andre mennesker og dermed andet end sin egennytte i arbejdslivet. I

sig selv vidner dette om et potentiale for fagforeningen, der i sin natur er en kollektiv organisation. Her består potentialet i, at man formår at koble de kollektivt orienterede følelser til fagforeningen. På den måde kan fagforeningen måske fungere som kollektiv overbygning på følelserne i arbejdslivet, fordi man netop orienterer sig mod andre mennesker. Hermed ses, hvordan indsigt i frygt og håb i arbejdslivet altså kan give fagforeningen et afsæt til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. Hvis offentligt ansatte arbejdere oplever, at fagforeningen primært forbindes med rettigheder og selv-hævdende følelser af frygt, der er knyttet til potentielle problemer, så er det klart, at fagforeningen aldrig vil blive en del af den kollektive orientering i hverdagens arbejdsliv, hvor der er et helt andet fokus på kollegafællesskab og på at gøre en forskel. I dag forbinder offentligt ansatte arbejdere nemlig ikke deres følelser i hverdagen om at gøre en forskel for andre mennesker med fagforeningen. For at fagforeningen kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere i fremtiden kræver det altså en ændring af fagforeningen, således at de vil kunne genkende de følelser i fagforeningskonteksten, der driver dem i arbejdet.

#### *Et mere nuanceret blik for følelserne i arbejdslivet*

Når vi kommer frem til en anbefaling, der går på, at en fagforening netop skal have blik for forskelle i frygt og håb, så leder det til spørgsmålet, om vi med de fire typer identificeret i delanalyse 2C har et tilstrækkeligt blik for nuancerne i følelserne i arbejdslivet? Er det ikke unuanceret på den måde at opdele gruppen af offentligt ansatte arbejdere i fire?

I undersøgelsen af fagforeningsvalg i et følelsesorienteret perspektiv kunne vi have anvendt dele af følelsessociologien, der fokuserer på at forstå og forklare følelser på et mikro-niveau (Harste & Mortensen 2007:210ff). Når nu mennesket er præget af følelser, og ethvert valg er styret af følelser, ville det med et sådant undersøgelsesperspektiv være muligt at gå i dybden med at forstå, hvilke følelser, der knytter sig til fagforeningsvalg i arbejdslivet samt hvordan man mere konkret bearbejder og håndterer sine følelser i en arbejds kontekst (Hochschild 1990:119ff). Et sådant perspektiv kunne altså have givet os et mere nuanceret blik på en større vifte af følelser i relationen mellem fagforeningsvalg og arbejdsliv frem for blot frygt og håb som udtryk for positive og negative følelser.



Ulempen ved dette er dog, at vi ville risikere at fokusere så meget på følelsesnuancer, at vi ville miste overblikket og dermed grebet til makroperspektivet og koblingen til betydningen af arbejdspladskonteksten i undersøgelsen. Inspireret af Barbalet mener vi netop, at der er en underrepræsentation af studier, der undersøger følelsers betydning for makroskopiske sociale processer, og vi er ikke i første omgang interesserede i en forståelse af følelser for deres egen skyld. Vi ønsker tværtimod at sætte forståelsen i samspil med det makroorienterede fænomen, at offentligt ansatte arbejdere i stigende grad vælger fagforeningen fra. Hvis et studie af følelser skal bruges til at forstå potentialet for kollektive sociale aktører, må det være tilrettelagt, så det formår at balancere mikro- og makroperspektivet. Hvad der ville være vundet i nuanceret indsigt i følelserne i individets arbejdsliv, ville således være mistet i overblik og blik for kontekstens betydning.

#### *De fire typer*

Af denne grund mener vi, at typologiseringen af offentligt ansatte arbejdere i *de aktivt frygtende, de passivt frygtende, de aktivt håbende og de passivt håbende* rammer den nødvendige balance imellem et nuanceret blik for følelser og et overblik, der kan bruges i makroperspektiv af en fagforening. Særligt fordi en fagforening i sit blik på verden helt naturligt kunne forestilles at tage afsæt i den deskriptive opdeling *medlemmer og ikke-medlemmer*, der jf. vores analyse ikke er afgørende for orienteringer i arbejdet. En typologisering med et blik for følelsesmæssige oplevelser af arbejdsvilkår og adfærd i relation hertil kan således være et redskab, som en fagforening for offentligt ansatte arbejdere kan bruge til at nuancere blikket.

For type I og II som oplever mere ustabile arbejdsvilkår og er præget af selvhævdende følelser af frygt i arbejdslivet, må fagforeningen adressere deres behov gennem varetagelse af trygheden i arbejdslivet. Da fagforeningen i dag primært associeres med håndtering af *potentielle problemer*, selvom mange offentligt ansatte arbejdere reelt oplever ustabile arbejdsvilkår, er der et generelt behov for at fagforeningen påtager sig en mere opsøgende adfærd med fokus på opretholdelse af rettigheder. Her kan fagforeningen tage afsæt i, at de *aktivt frygtende* i højere grad vil forsøge at tage affære på arbejdspladsen igennem f.eks. kollegafællesskabet, imens de *passivt frygtende* i højere grad vil forholde sig afventende – på den bag-

grund kan en fagforening for offentligt ansatte arbejdere således planlægge en øget kontakt, der tager højde for disse forskelle.

For type III og IV som oplever mere stabile arbejdsvilkår og derfor har mere artikulerede selv-overskridende følelser, må fagforeningen adressere deres behov igennem fokus på, hvordan man kan gøre arbejdslivet lidt bedre. Da fagforeningen i dag primært associeres med håndtering af *potentielle* problemer, er der dog en kløft som skal overskrides for at offentligt ansatte arbejdere begynder at forbinde fagforeningen med hjælp til konkrete forbedringer og ønsker, hvilket igen kræver, at fagforeningen må være opsøgende. Fagforeningen kan tage afsæt i, at *de passivt håbende* vil sætte pris på hjælp til selvhjælp, som de selv gør det i deres arbejde med borgere, fordi de netop står på et stabilt grundlag. Fagforeningen kan samtidig tage afsæt i, at *de aktivt håbende* med fødderne solidt placeret i et stabilt grundlag har overskud til at være orienterede imod udviklings- og uddannelsesmuligheder, hvorfor en vægt på sådanne ydelser giver mening over for dem. Samtidig kan det være særligt fordelagtigt at forsøge at knytte denne gruppe tættere til sig, da de går til arbejdet med ønsket om forandring baseret på stabilitet i arbejdslivet, hvorfor de måske i højere grad vil have overskud til fagligt arbejde.<sup>83</sup> Vi vil i det næste afsnit diskutere, hvordan man så kan bygge fagforeningen op om arbejdspladsen.

### **6.2.2 Byg fagforeningen op omkring arbejdspladsen**

Vi vil nu gå videre til at diskutere vores anden tentative hypotese, som går ud på, at man lettere vil kunne tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere, hvis fagforeningen bliver bygget op om arbejdspladsen. Denne hypotese angår altså det andet og tredje lag i Inarfasa-modellen omkring relation imellem arbejdsplads og fagforening. Den grundlæggende præmis her er, at en fagforening kun kan være en kollektiv overbygning på arbejdspladsen ved at tage afsæt i arbejdspladsen, hvilket vi vil diskutere. Dernæst vil vi diskutere, om det er muligt og fordelagtigt kun at have sit udgangspunkt på arbejdspladsen uden at have en national overbygning.

---

<sup>83</sup> Det er dog relevant og nødvendigt at være opmærksom, hvis man får en overrepræsentation af eksempelvis aktivt håbende blandt fagforeningens repræsentanter, idet der hermed kan skabes skævvridning. Det kan både gøre, at passivt frygtende i mindre grad vil identificere sig med fagforeningen, hvis den defineres af aktivt håbende, mens det samtidig kan skævvride fagforeningens eget indtryk af, hvem de offentligt ansatte arbejdere er, hvis man har for ensidig medlems sammensætning.

### *At tage udgangspunkt i faget*

Man kunne udfordre vores præmis om ved at pointere, at det er muligt at være en kollektiv overbygning på arbejdslivet ved at have fokus på faget og den faglige kollektive identitet på tværs af arbejdspladser. Denne opfattelse minder i sit fokus på et abstrakt fællesskab om teorien om den værdirationelle årsag til fagforeningsmedlemskab som beskrevet i afsnit 2. Her beror årsagen til medlemskab på værdier delt i det *forestillede fællesskab*<sup>84</sup> med andre i samme fag. Her er forestillingen altså, at man ved at skabe en stærk kollektiv aktør med udgangspunkt i den kollektive identitet i faget kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere.

I analyse 2B optegner vi, hvordan man er villig til at prioritere hensyn til borgerne og dermed til faget over hensyn til sig selv, mens vi samtidig ser udprægede følelser af stolthed omkring arbejdet og dets relevans i samfundet. Samtidig finder offentligt ansatte arbejdere en stor grad af mening i arbejdet, hvilket kunne tyde på, at det er frugtbart at tage udgangspunkt i faget som omdrejningspunkt for fagforeningen. Her er mange følelser forbundet med arbejdets indhold og karakter, som en kollektiv identitet kunne dannes på baggrund af.

Denne tilgang er altså kendetegnet ved at tage udgangspunkt i følelserne i arbejdslivet som tilskrevet faget snarere end til den kontekst, hvori det foregår. Samtidig er selve fagligheden udgangspunktet for denne kollektive identitet. Denne tilgang ville samtidig være særligt attraktiv for offentligt ansatte arbejdere, da de er kendetegnet ved at være lavest i hierarkiet på arbejdspladsen qua deres stilling som arbejdere på arbejdspladser, hvor der ofte er kolleger med funktionærstatus. Havde man altså et arbejdspladsfokus, kunne offentligt ansatte arbejdere således risikere at blive overset til fordel for deres højerestående kolleger.

### *Det nære frem for det abstrakte*

I vores materiale er det dog tydeligt, at der ikke er nogen modsætning mellem den faglige stolthed, man forbinder med den forskel, man gør i sit arbejde og så fokus på arbejdspladsen. Vi viser, hvordan man går til tillidsmanden hos en af de andre

---

<sup>84</sup> Dette begreb stammer fra den britiske historiker Benedict Andersons nationalismeforskning (Anderson 1991). Det finder altså ligeledes anvendelse i denne sammenhæng, hvor et andet abstrakt, ikke-hverdagsligt fællesskab skal beskrives (Anderson 1991:7f).

faggrupper på arbejdspladsen, når ens egen tillidsmand ikke er til stede på arbejdspladsen. Samtidig er udgangspunktet for offentligt ansatte arbejdere at tale om nedskæringer, som man oplever *på arbejdspladsen* snarere end *som faggruppe*. Det er også sammen med kollegerne, at man som forsvarsmekanisme handler reaktivt på ydre pres. Dette tyder altså på, at man i højere grad identificerer sig med det konkrete og nære fællesskab blandt kollegerne end med et forestillet fællesskab med andre inden for det samme fag.

Overordnet er kollegaerne referencerammen om arbejdslivet. Det er her, man koordinerer, justerer og behandler frygt og håb i arbejdslivet, men fagforeningen er ikke den naturlige kollektive overbygning på kollegafællesskabet, hvorfor det heller ikke er en kollektiv værdi, at man skal være medlem af en fagforening. Hvis fagforeningen skal blive den naturlige kollektive overbygning på individet i arbejdslivet og samtidig fungere som mediator til samfundslivet, så kræver det altså helt grundlæggende, at fagforeningen tager udgangspunkt i arbejdspladsen.

Der behøver imidlertid ikke være nogen modsætning mellem et fællesskab med en stærk faglig identitet og et arbejdspladsfællesskab, idet faglighed kan være en af de værdier og normer, der kan gennemsyre kollegafællesskabet som andre værdier behandlet i delanalyse 2D. Her er altså snarere tale om to komplementære perspektiver. Et udgangspunkt i faget alene uden en konkret forbindelse til arbejdspladsen vil dog ikke være så produktivt som et fokus på arbejdspladsen, men stærkest synes det at kombinere fokus på faglighed med den kollektive identitet på arbejdspladsen for her at tage afsæt i de reaktive mekanismer, som allerede finder sted.

I den forbindelse er der samtidig et yderligere muligt frugtbart perspektiv i at kombinere de tre forudsætninger for dannelsen af Arbejderkollektivet i Lysgaards teori på et større plan. Fagforeningen tager udgangspunkt i de offentligt ansattes delte stilling som underordnede, mens de samtidig tilsyneladende har meget at vinde ved at styrke nærheden i arbejdslivet og italesætte fælles oplevede problemer. Ved at bruge den simple forståelsesramme fra arbejderkollektivet lokalt ses altså muligvis et potentiale for at blive en relevant kollektiv aktør i arbejdslivet.

### *Arbejdsplads uden overbygning?*

Vi har således etableret, at arbejdspladsen er et godt udgangspunkt for fagforeningen. Her er det frugtbart at trække på fagligheden i faget, men vi finder, at udgangspunktet for fagforeningen skal være den enkelte arbejdsplads. Det er en præmis for forståelsen af fagforeningsmedlemskab, vi deler med social customs-teorien. Vi har allerede i afsnit 2 behandlet, hvordan et social customs-perspektiv ikke har blik for de individuelle følelser i arbejdslivet, som vi undersøger her. Vi har ligeledes løbende skitseret, hvordan social customs-teorien kan nuanceres og forfines ved at have blik for, hvordan kollektive processer på arbejdspladsen foregår blandt kollegerne i tråd med Lysgaards teori om Arbejderkollektivet. Her er det særligt relevant, hvordan normer og værdier i kollegafællesskab kan indeholde normer om fagforeningsmedlemskab.

Det er imidlertid interessant at diskutere, om vi har tilstrækkeligt blik for at undersøge mulighedsrummet for fagforeningen på den enkelte arbejdsplads. Vores præmis om at fagforeningen skal tage udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads deles samtidig også af organizing-teorien som optegnet i kapitel 2. Her er samtidig indlejret et perspektiv for, hvordan fagforeningen kan styrkes på arbejdspladsen, hvilket ligger i selve tilgangen i metoden. Fokus er på at skabe en kollektiv identitet blandt kollegerne på den enkelte arbejdsplads med udgangspunkt i delte følelser. Dette bud flugter i udgangspunktet med vores undersøgelses sigte og med præmisserne for den anden tentative hypotese.

Samtidig er sigtet med organizing-modellen at bygge magt og indflydelse lokalt på den enkelte arbejdsplads uden noget umiddelbart fokus på nationale eller samfundsmæssige kampe uden for arbejdspladsen (Simms 2011:107). En teoriramme med en højere grad af integration af organizing-teorien ville altså have bedre blik for præcis, hvad fagforeningen vil kunne gøre på den enkelte arbejdsplads med afsæt i de offentligt ansatte arbejderes oplevelser og følelser.

Dog stammer teoritraditionen fra arbejdsmarkedsmodeller med væsentligt lavere overenskomstdækning og organiseringsgrad, hvorfor den ikke uproblematisk vil kunne oversættes til en dansk kontekst (Arnholtz et al. 2014:16f). Vi finder, at det er nødvendigt med en overbygning på samfundsniveau, idet arbejdsvilkår særligt i Danmark er givet ved overenskomstforhandlinger, som finder sted i regi af natio-

nale fagforeninger og ikke kun på den enkelte arbejdsplads, ligesom offentligt ansatte arbejders arbejdsvilkår er produktet af politiske processer. Dette adresseres også inden for organizing-teorien, hvor der efterspørges en kollektiv overbygning på de konkrete kampe på den enkelte arbejdsplads (Simms 2011:111f). Et organizing-perspektiv ville i tråd med eksempelvis aktionsforskning have fokus på at påpege potentialer for fagforeningen lokalt på arbejdspladsen, men svagheden ved dette blik er altså det manglende blik for en kollektiv overbygning herpå. Muligheden for at fagforeningen kan være mediator til samfundsniveauet, jf. vores Inarfasa-model, er altså fraværende. Der er væsentlige samfundsmæssige anerkendelseskampe f.eks. for autonomi i arbejdet individuelt såvel som kollektivt, som ikke kun kan adresseres lokalt på den enkelte arbejdsplads, men hvor det er nødvendigt med en samfundsmæssig overbygning, der tager sit udgangspunkt i de konkrete følelser af uret, man oplever i sit arbejdsliv. Det vil vi nu behandle som vores tredje tentative hypotese.

### ***6.2.3 Vær en kollektiv overbygning på konkrete følelser af uret***

Efter således at have diskuteret teoretiske præmisser for de to første tentative hypoteser samt hvad andre teoretiske perspektiver kunne have bidraget med, vil vi fortsætte med den tredje tentative hypotese. Den går ud på, at fagforeningen for at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere skal være en kollektiv overbygning på konkrete følelser af uret. Denne hypotese angår altså relationen imellem alle fire lag i Inarfasa-modellens. At være en kollektiv overbygning på konkrete følelser af uret implicerer, at man italesætter den miskendelse, der foranlediger uretsfølelserne og med baggrund heri kæmper kampe om anerkendelse.

#### *Konflikt som nødvendighed?*

Præmissen i denne hypotese er altså nødvendigheden af et konfliktuelt perspektiv i fagforeningens arbejde. Det danske arbejdsmarked har imidlertid de seneste årtier været kendetegnet af højere grad af konsensus mellem arbejdsmarkedets parter, og det er altså også muligt som fagforening at være kollektiv overbygning på arbejdslivet uden at søge konflikten (Strøby Jensen 2007:12f).

Som vi beskrev i diskussionen af den første tentative hypotese opfatter offentligt ansatte arbejdere primært fagforeningen som en institution, der kan realisere visse

rettigheder, hvis det først går galt. Samtidig betragter offentligt ansatte arbejdere ikke nødvendigvis deres chef som en modstander eller fjende. En umiddelbar tolkning af dette kunne altså føre til en anbefaling, der går på, at fagforeningen ikke skal påtage sig kampen for anerkendelse, men tværtimod blot fokusere på den enkeltes rettigheder og på den måde være en kollektiv overbygning på de selvhævdende følelser i arbejdslivet. Baseret på analyse 1 ville det i sig selv ikke blot være den umiddelbare men også den mest nærliggende konklusion. En sådan konsensusorienteret fagforening søger at opbygge et godt forhold til arbejdsgiveren frem for at tage kampskridt og søge konfrontationen i målet om at skabe gode arbejdsvilkår (ibid.:281f). På den måde vil konkrete følelser af uret altså ikke tales ind i et konfliktuelt forhold, ligesom denne tradition ikke aktivt vil udpege en fjende at kæmpe imod. I stedet vil fagforeningen søge samarbejde fra arbejdsplads- til samfundsniveau i et konsensusperspektiv.

#### *Når rettigheder ikke er nok*

I mødet med borgeren er offentligt ansatte arbejdere også alt andet end konfliktorienterede, hvilket tyder på, at den konsensusorienterede fagforening ikke er et dårligt bud. Her er fokus på at opfylde borgerens behov og i samspil med kollegerne at gøre en forskel i borgerens hverdag. Det kunne altså tyde på, at offentligt ansatte arbejdere i deres konkrete arbejde ligeledes søger konsensus frem for konflikt.

Der er dog det problem ved denne tilgang, at offentligt ansattes arbejdsvilkår og dermed rettigheder er kendetegnet ved at være direkte knyttet til anerkendelseskampe i samfundet, fordi rammerne for det konkrete arbejde i den offentlige sektor afgøres politisk. Skal man eksempelvis realisere ønsket om øget autonomi i arbejdet, er det således nødvendigt at deltage i anerkendelseskampene. I delanalyse 2B viste vi netop, hvordan offentligt ansatte arbejdere står i daglige dilemmaer, hvor de bliver tvunget til at vælge imellem hensyntagen til egne arbejdsvilkår og til borgerens behov. Selv om de ikke betragter chefen som modstander, så skaber frygten for nedskæringer og effektiviseringer pres og usikkerhed i det daglige arbejde, uden at offentligt ansatte arbejdere dog knytter uretsfølelserne til en konkret fjende.

Selvom problemstillingen er abstrakt, så har den altså konkrete konsekvenser. Offentligt ansatte arbejdere placerer ikke selv ansvaret for nedskæringerne hos nogen aktør og finder, at nedskæringerne er umulige at ændre. Derfor vil en fagforening, der tager udgangspunkt i de konkrete følelser af uret i hverdagen og bruger dem til at udpege en konkret fjende måske bedre kunne skabe identifikation blandt offentligt ansatte arbejdere. På den måde vil markeringer mod en fælles oplevet fjende altså kunne styrke identifikationen med fagforeningen i tråd med Mouffes identifikationsteori. Samtidig kan det være medvirkende til, at fagforeningen også bliver relevant som kollektiv overbygning på individets behov for anerkendelse i en samfundsmæssig kontekst og ikke bare retligt. Hermed kan man ved at fralægge sig det konsensusorienterede perspektiv bedre skabe en kollektiv identitet, hvor det står klart, hvad berettigelsen er.

Med fødderne placeret i en kontekstuel forståelse af arbejdslivets behov kan vi sige, at der er et behov for, at en kollektiv organisation påtager sig ansvaret for at kæmpe kampene for anerkendelse og således taler til offentligt ansattes arbejders håb.<sup>85</sup> Hvis offentligt ansatte arbejdere reelt oplever, at der er en kollektiv aktør, der taler deres sag, hvorimod de kan rette de kollektive orienteringer, som allerede er til stede i deres arbejde, så kunne det skabe et potentiale for en øget tiltrækning og fastholdelse. Det kræver dog, at de også i det konkrete møde med fagforeningen oplever at blive anerkendt for deres arbejde.<sup>86</sup> Idet fagforeningen opleves som dekoblet fra hverdagens arbejdsliv, oplever offentligt ansatte arbejdere ikke en hverdagslig anerkendelse fra fagforeningen. Således kan man forestille sig, at fagforeningen, ved i højere grad at være til stede på arbejdspladsen som en del af arbejdslivet, kan skabe et rum for direkte anerkendelse af arbejdet udført af offentligt ansatte arbejdere. En virkning i tråd med reciprocitetsprincippet kunne måske være, at de offentligt ansatte arbejdere selv vil anerkende fagforeningen?

---

<sup>85</sup> Denne kollektive organisation behøver dog ikke nødvendigvis at være en fagforening – det kunne vel også være en NGO eller et politisk parti? Man kunne endda gå så langt som til at sige, at Socialdemokratiet i tidligere tider har varetaget denne position, men ej længere gør det (Olsen 2013). Omvendt, så har hverken NGO'er eller politiske partier den samme adgang og viden som en fagforening for offentligt ansatte har til arbejdspladsen.

<sup>86</sup> Som vi beskrev i analyse 1, har en kortlægning af oplevelser af mødet med fagforeningen vist, at fagforeningen ikke altid lever op til forventningerne om anerkendelse.



Et fokus på anerkendelse nationalt og lokalt står dog ikke i modsætning til et fokus på opretholdelse af rettigheder, men er tværtimod sammenflettede kampe, der ikke kan adskilles, netop fordi rettigheder ikke er noget statisk, men består af en fortsat kamp for at fastholde og udvide disse. Et fokus udelukkende på administration af tekniske rettigheder og et konsensuspræget blik på de kampe, der foregår i arbejdslivet, risikerer dog at skabe en fagforening, som ikke kan tilbyde en samfundsmæssig overbygning på arbejdslivet, og som samtidig kun er relevant i de potentielle situationer, hvor ens rettigheder som lønmodtager skal indfris. Som fagforening vil det være afgørende at tage afsæt i virkelighedens verden, hvor offentligt ansatte arbejdere primært forbinder fagforeningen med rettigheder, og herfra med afsæt i arbejdspladsen at forsøge at opbygge konkrete oplevelser af relationen imellem konkrete rettigheder og samfundsmæssig anerkendelse.

For fagforeningen kræver dette altså, at man står ved det konfliktuelle udgangspunkt i arbejdslivet. Det er dog vigtigt, at denne tilgang baserer sig på det ovenfor skitserede arbejde på den enkelte arbejdsplads – ellers mister fagforeningen sin identifikationsværdi.

#### *Et marxistisk blik*

Vi har nu ræsonneret, at præmissen, for at fagforeningen kan tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere, er at anlægge et konfliktorienteret perspektiv, hvor de kæmper anerkendelseskampe med udgangspunkt i konkrete følelser af uret.

Denne konfliktorienterede tilgang til fagforeningens rolle i samfundet kunne ligeledes være imødekommet af et marxistisk grundperspektiv. Det ville have styrket vores forståelse af offentligt ansatte arbejderes objektive, økonomiske vilkår. Samtidig ville det have givet et mere systematisk indblik i, hvordan ressourcerne i samfundet er stratificeret som følge af indretningen i produktionen (Månsson 2007:36f). Det ville give indsigt i, hvordan offentligt ansatte arbejdere som klasse i samfundet står i modsætningen til andre klasser i deres adgang til magt og ressourcer. Hermed fås en forståelse for offentligt ansatte arbejderes arbejdsliv og – vilkår i relation til og som givet ved andre klassers position i samfundet. Med baggrund heri ville vi kunne påpege mere strukturelle tendenser og mulige ændringer

i samfundet, som fagforeningen kunne tage udgangspunkt i for at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere (Hyman 2001:35f).

Et marxistisk perspektiv er imidlertid fokuseret på samfundsmæssige strukturer, og hermed fås altså ikke blik for, hvad fagforeningen betyder for den enkelte offentligt ansatte arbejders arbejdsliv. Fagforeningsvalg beror på det enkelte individs oplevelse af fagforeningens betydning samt tilhørsforhold i et samfund, og et marxistisk blik ville have sløret forståelsen af kløfter imellem offentligt ansattes arbejders oplevelser og fagforeningens teoretiske formålsdefinition. Vi ville således ikke have blik for den dekobling, der er mellem fagforening og arbejdsliv blandt offentligt ansatte arbejdere. Omvendt ville vi altså mere systematisk kunne adressere offentligt ansatte arbejders position på arbejdsmarkedet som underordnede, men den indsigt vi her vinder, taber vi altså i forståelsen af det enkelte individs oplevelser og følelser forbundet med arbejdsliv og fagforening.

### **6.3 Metodisk diskussion af hypoteserne i relation til undersøgelsens analyse**

Efter at have diskuteret de teoretiske præmisser for hypoteserne, vil vi nu diskutere deres metodiske grundlag. Vi vil først diskutere de metodiske præmisser for udsagnene og dernæst diskutere, hvordan andre metodiske greb kunne have bidraget med større generaliserbarhed såvel som blik for de sociale mekanikker.

#### ***6.3.1 Hvad empirien ikke viser***

Hypoteserne bygger på en opfattelse af individet som drevet af følelser i arbejdslivet og som påvirket af sin kontekst heri. Disse to forhold er valgt, fordi vi mener, at der mangler blik herfor i feltet af studier af fagforeningsmedlemskab. Vi vil derfor her diskutere undersøgelsens metodiske fundament og dettes betydning for vores tentative hypoteser for at vurdere gyldigheden af vores resultater.

#### *Følelser af frygt og håb*

Vi finder, at offentligt ansatte arbejdere har følelser af frygt og håb i arbejdslivet. På den baggrund udvikler vi den tentative hypotese om, at fagforeningen skal tage udgangspunkt i forskellene heri for at kunne tiltrække og fastholde offentligt ansat-

te arbejdere. Fokus på følelser er dog ikke bare den teoretiske ramme, som vores undersøgelse har, men samtidig også den grundlæggende måde, hvorpå vi går til undersøgelsesfeltet. Det er derfor relevant at forholde sig til, om vores metodiske fokus på følelser ender med på selvopfyldende vis at gøre, at vi finder, at offentligt ansatte arbejdere drives af følelser i deres arbejdsliv.

Vores første tentative hypotese bygger på vores korrespondanceanalyse af forskellige orienteringer i arbejdslivet, som viser systematiske forskelle heri. Vi genfinder samtidig centrale dele af de strukturerende forhold fra korrespondanceanalysen i vores kvalitative materiale. Havde korrespondanceanalysen ikke vist variation langs de to akser, som tilfældet er, ville vores pointe om, at der er forskel i følelserne i arbejdslivet, stå svagt. På den måde er selve det succesfulde samspil mellem de to datakilder i vores mixed methods-design en understregning af, at der er forskelle i individets følelser af frygt og håb i arbejdslivet i relation til deres oplevelser af arbejdsvilkår og tilgang hertil.

En fare ved et studie som dette, der søger at finde frem til, hvad frygt og håb betyder i arbejdslivet for offentligt ansatte arbejdere, er ligeledes, at man får fat på en bestemt slags informanter, der er særligt interesserede i at tale om følelser og særligt reflekterede omkring det selvsamme. For at undgå dette foretog vi i undersøgelsen en strategisk rekruttering og arbejdede samtidig med en flerstrengt strategi. Resultatet heraf er en gruppe af informanter med forskellige objektive egenskaber og samtidig også forskelligartede subjektive orienteringer i arbejdet, hvorved vi altså vurderer, at denne mulige skævhed er imødegået.

### *Arbejdspladskonteksten*

I undersøgelsen har vores udgangspunkt ligeledes været, at et fokus på konteksten på den enkelte arbejdsplads er afgørende for at forstå det enkelte individs forhold til fagforeningen og følelser i arbejdslivet. Man kunne altså spørge, om det ikke er oplagt, at vi netop finder, at følelser skal forstås i en arbejdspladskontekst blandt kollegerne?

I undersøgelsen finder vi varierende grad af tilslutning til kollegafællesskabet, idet mange informanter knytter positive følelser til kollegerne, mens nogle informanter omvendt er skuffede over kollegernes engagement som følge af en anden tilgang til,

hvad arbejdet skal betyde. Selvom det ikke er alle kolleger, som forbinder kollega-fællesskabet med positive følelser, så demonstrerer det alligevel, at følelser i arbejdslivet i høj grad tilskrives kollegerne og dermed bør forstås i den konkrete kontekst.

Havde vi fundet, at informanterne var mere individualistisk orienterede i tilgangen til arbejdet og dermed mere ligeglade med kollegerne og deres rolle i arbejdslivet, havde vores udgangspunkt med fokus på kontekstens betydning for følelserne således være udfordret. Det var dog ikke tilfældet, hvorfor vi mener, at undersøgelsens resultater er valide.

### ***6.3.2 Større generaliserbarhed og bedre blik for sociale dynamikker?***

Vores hypoteser er dannet på baggrund af vores mixed methods-undersøgelse med brug af kvalitative interviews og korrespondanceanalyse. Det kunne have været frugtbart for undersøgelsen at have større generaliserbarhed samt blik for, hvordan værdien af fagforeningsmedlemskab forhandles blandt kolleger. Vi vil derfor her behandle, hvad brug af regressionsanalyse og fokusgrupper kunne betyde.

Vores undersøgelse beror på kvalitative interviews og korrespondanceanalyse, som i sig selv ikke er generaliserbare på samme måde, som eksempelvis regressionsanalyse er. Ved brug af regressionsanalyse ville vi være i stand til at udtale os med en større generaliserbarhed og statistisk sikkerhed om vores undersøgelsesobjekt (Gujarati & Porter 2010:53ff). Vi kunne eksempelvis have undersøgt fagforeningsvalg blandt offentligt ansatte arbejdere for at afdække, hvad der er særligt definerende herfor. Samtidig ville vi være i stand til at isolere bidraget fra forskellige faktorer i de sammenhænge, vi undersøger. Vi ville således muligvis kunne nuancere hypoteserne med viden om, hvad der særligt påvirker fagforeningsvalg.

Det er imidlertid et andet formål end vores undersøgelse har. Regressionsanalyse egner sig nemlig dårligt til vores undersøgelsesfelt, da fagforeningsvalg og ikke mindst følelser i arbejdslivet blandt offentligt ansatte arbejdere er fænomener i forandring, som kræver eksplorativ udforskning og blik for individets kontekst. Samtidig beror regressionsanalysen på kvantitative data, der isoleret set står svagt i forståelsen af, hvad følelser i arbejdslivet er og betyder. Brug af regressionsanalyse vil altså medvirke til, at undersøgelsens fokus vil skulle ændres. I lyset af under-

søgelsens konklusioner om dekobling imellem arbejdsliv og fagforening ville det på den anden side være relevant at foretage regressionsanalyser af fagforeningens betydning i hverdagslivet hos offentligt ansatte arbejdere for at få et overblik over omfanget.

I undersøgelsen er vores fokus på frygt og håb i en arbejdslivskontekst. Yderligere viden om individets kontekst og de sociale dynamikker på arbejdspladsen forbundet med forhandling af betydningen af fagforeningsmedlemskab kunne bibringe med relevant og yderligere viden til undersøgelsen, hvilket fokusgruppeundersøgelser kunne bidrage med (Demant 2006:143f). Det kunne være interessant for os at tage kollegadynamikken med ind i det kvalitative data for på den måde at af-dække og forstå nogle af de dynamikker, der finder sted i forhandling om, hvordan relationen er imellem fagforeningsvalg og frygt og håb i arbejdslivet. Vi ville således muligvis kunne nuancere særligt hypotesen om at tage udgangspunkt på arbejdspladsen med viden om, hvordan identifikation med fagforeningen forhandles og skabes i en social kontekst.

Omvendt har vi haft fokus på at skabe en grundlæggende forståelse af det følelsesorienterede individ i en naturlig arbejdspladskontekst, hvorfor vi ikke har fundet det hensigtsmæssigt at opstille en kunstig dialog. Fokusgruppeanalyser vil egne sig bedre til undersøgelser, der mere afgrænset angår dynamikkerne på en arbejdsplads, men vi finder, at vi med vores fokus på det enkelte individ ikke får det ønskede udbytte af brug af fokusgrupper. Dog ville en undersøgelse med brug af fokusgrupper ligesom brugen af regressionsanalyse kunne nuancere den her producerede viden ved at tage et skridt videre i forståelsen af fagforeningens betydning i en arbejdspladskontekst.

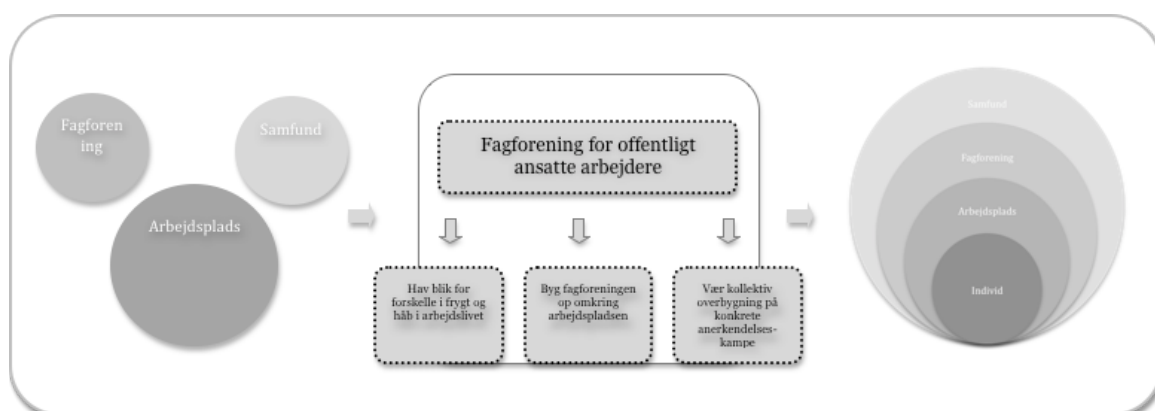
#### **6.4 Vidensbidrag og præsentation af ny teoretisk model**

Efter således at have diskuteret grundlaget for de tentative hypoteser samt udfoldet deres betydning, vil vi slutte af med at opridse denne undersøgelses vidensbidrag. I feltet af teorier og undersøgelser om fagforeningsvalg har vi identificeret, at der mangler et kontekstuel, følelsesorienteret perspektiv, der kobler en forståelse af frygt og håb i arbejdslivet med fagforeningsvalg. Det er netop, hvad denne undersøgelse bidrager med.

I undersøgelsen præsenterer vi nye perspektiver teoretisk såvel som metodisk af sammenhængen imellem følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg. *Teoretisk* bidrager vi med den begrebsliggjorte Inarfasa-model, der præsenterer et bud på en kombination af et følelsessociologisk perspektiv med en mere strukturel arbejdspladsteori og samfundsteorier om anerkendelse og identifikation i optegningen af fagforeningens betydning samt organiseringspotentialet ved at tage afsæt i frygt og håb i arbejdslivet. *Metodisk* anvender vi som noget nyt på feltet med et mixed methods design, der kombinerer eksplorative kvalitative interviews, observationer og korrespondanceanalyse i en iterativ proces i en undersøgelse af følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg.

Herved bidrager vores undersøgelse med *ny viden* på feltet om, hvordan fagforeningens betydning opleves i arbejdslivet hos offentligt ansatte arbejdere, samt om, hvordan et indblik i frygt og håb i arbejdslivet kan gøre fagforeningen bedre i stand til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. På baggrund af ovenstående diskussion vil vi konkludere, at vores tre tentative hypoteser er et velkvalificeret bud på at besvare undersøgelsens problemstilling. Det leder os til at præsentere følgende model, der viser, hvordan de tre tentative hypoteser kan medvirke til at rekoble fagforening med arbejdslivet hos den enkelte offentligt ansatte arbejder, så fagforeningen for offentligt ansatte arbejdere opleves som en kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som en mediator til samfundet. Denne bevægelse er skitseret nedenfor i figur 6.1.

Figur 6.1. De tentative hypotesers relation til Inarfasa-modellen



# KAPITEL 7

## KAPITEL 7: KONKLUSION

I disse år vælger offentligt ansatte arbejdere i stigende grad fagforeningen fra på trods af en oplevelse af øget pres på arbejdsvilkårene. Det kan få den konsekvens, at offentligt ansatte arbejdere stilles svagere, da fagforeningens formål om at fastholde og forbedre arbejdsvilkår igennem interessevaretagelse i overenskomstforhandlinger og i det politiske system svækkes, når medlemstallet mindskes. For at imødegå denne udfordring er det nødvendigt, at fagforeningerne vender medlems-tilbagegangen til fremgang, hvilket kræver en forståelse af offentligt ansatte arbej- deres egne oplevelser og følelser i arbejdsliv og fagforeningsvalg. Derfor satte vi os i dette speciale for at undersøge følgende problemformulering:

*Hvilken betydning oplever offentligt ansatte arbejdere, at fagforeningen har i arbejdslivet, og hvordan kan et indblik i frygt og håb i offentligt ansatte arbej- deres arbejdsliv gøre fagforeningen bedre i stand til at tiltrække og fastholde dem?*

For at besvare problemstillingen starter vi med i kapitel 2 at gennemføre et littera- tur-review. Her finder vi, at eksisterende teorier og undersøgelser på feltet er be- grænsede, når det kommer til viden om samspillet imellem arbejdsliv og fagfor- eningsvalg, selvom social customs-teorien inddrager et blik for kolleger, og organi- zing-metoden tager afsæt i arbejdspladsen, hvorfor vi i særlig grad trækker på dis- se perspektiver i undersøgelsen.

For til fulde at forstå de organiseringsmønstre, som er i forandring i disse år, er der brug for et mere grundlæggende indblik i individets frygt og håb i arbejdslivet i en arbejdspladskontekst. I kapitel 3 opstiller vi derfor en teoretisk ramme med ud- gangspunkt i ovenstående formålsdefinition af en fagforening og præsenterer den idealiserede Inarfasa-model for individ, arbejde, fagforening og samfund ved at trække på Jack Barbalet, Axel Honneth, Sverre Lysgaard samt Chantal Mouffe.

Vi besvarer problemstillingen igennem et fænomenologisk og eksplorativt mixed methods-studie, hvor vi i en iterativ proces lader arbejdspladsobservationer og interviewsamtaler med 19 offentligt ansatte arbejdere integrere med ekstensive



korrespondanceanalyser af European Social Survey 2010. Således bidrager vi i besvarelsen af problemformuleringen med ny og nuanceret viden med blik for umiddelbart usynlige mønstre og dynamikker.

I kapitel 5 tager vi *det første undersøgelseskridt* og undersøger i analyse 1 offentligt ansatte arbejderes oplevelser af fagforeningens betydning i arbejdslivet. Her finder vi, at fagforeningen er dekoblet fra arbejdslivet, og derfor ikke opleves som en kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som en mediator til samfundet. Offentligt ansatte arbejdere oplever, at fagforeningens betydning i arbejdslivet knytter sig til at håndtere *potentielle* tekniske problemer forbundet med følelser af bekymring og frygt i relation til den umiddelbare egeninteresse, men gør kun sjældent brug af fagforeningen, selvom deres arbejdsvilkår er forbundet med pres og usikkerhed. Fagforeningens betydning i arbejdslivet knytter sig samtidig ikke til håndtering af abstrakte problemstillinger som f.eks. nedskæringer og normeringer, selvom de har konkrete konsekvenser for offentligt ansatte arbejdere. Disse fund bryder med den idealiserede Inarfasa-model figur 3.1, hvor fagforeningen fungerer som kollektiv overbygning på arbejdspladsen og som mediator til samfundet.

Vi tager derfor *det andet undersøgelseskridt* og bruger analyse 2 på at etablere en forståelse af frygt og håb i arbejdslivet for offentligt ansatte arbejdere. I delanalyse 2B undersøger vi, hvordan frygt og håb spiller sammen med motivation i arbejdet. Her finder vi, at offentligt ansatte arbejdere håber på at gøre en forskel for borgerne, hvilket med inspiration fra Barbalet kan identificeres som selv-overskridende følelser. For at opnå dette mål håber offentligt ansatte arbejdere på anerkendelse og autonomi og frygter samtidig nedskæringer og miskendelse, fordi det sætter dem i dilemmaer imellem de selvhævdende og de selv-overskridende følelser. Selvom fagforeningen primært forbindes med konkret egennytte, så er motivationen i arbejdet altså ikke knyttet til egennytte. Miskendelsen i form af oplevelsen af nedskæringer skaber i et teoretisk Honneth-perspektiv et brud på reciprocitetsprincippet i anerkendelsesrelationen imellem samfund og offentligt ansat arbejder, hvorfor der opstår følelser af uret, der dog ikke oversættes til handling på grund af afsprogliggørelse.

I delanalyse 2A og 2C undersøger vi, hvordan frygt og håb spiller sammen med tilgang til arbejdsvilkår. Her finder vi, at håbet i arbejdet er kendetegnet ved at være

fraværet af frygt således, at de fleste offentligt ansatte arbejdere grundlæggende håber på at være det samme sted i arbejdslivet i fremtiden. Imens håb således er knyttet til stabilitet, er frygt knyttet til ustabilitet. På den baggrund udvikler vi et typologisk blik på tilgang til arbejdsvilkår, hvor vi identificerer fire typer: *de aktivt håbende*, *de passivt håbende*, *de aktivt frygtende* og *de passivt frygtende*, der baserer sig på en korrespondanceanalyse over akserne aktiv/passiv samt stabilitet/ustabilitet.

I delanalyse 2D undersøger vi til sidst, hvordan frygt og håb spiller sammen med dynamikker på arbejdspladsen. Her finder vi, at kolleger spiller en afgørende rolle som referenceramme for følelser af frygt og håb i arbejdslivet. Offentligt ansatte arbejdere er grundlæggende socialt orienterede i arbejdet og drøfter og tilpasser arbejdet i kollegafællesskabet, der med Lysgaards teoretiske perspektiv kan fungere som en forsvarsmekanisme mod uhensigtsmæssige beslutninger på arbejdspladsen, hvis der er etableret en stærk kollektiv identitet. Denne identitet kan blive styrket af ydre pres forårsaget af en fjende og på den baggrund antage politisk karakter i et Mouffe-perspektiv. Fagforeningen er dog ikke en naturlig kollektiv overbygning på dette lokale fællesskab, hvorfor de kollektive orienteringer i arbejdet ikke rettes mod fagforeningen.

I analysen præsenterer vi således en alvorlig empirisk udfordring for den idealiserede opfattelse af fagforeningen som kollektiv overbygning på arbejdspladsen og mediator til samfundet, idet fagforeningen og samfundet ses som afkoblede fra individet og arbejdspladsen se figur 5.5.

På den baggrund tager vi *det tredje undersøgelseskridt* og diskuterer i kapitel 6 tre tentative hypoteser udsprunget af analysen i relation til undersøgelsens empiriske resultater, teoretiske tolkninger og metodiske tilgange for at finde frem til, hvordan et indblik i frygt og håb i offentligt ansattes arbejdsliv kan gøre fagforeningen bedre i stand til at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere og dermed imødegå den dekobling, som skitseres i analysen.

*For det første skal fagforeningen have blik for forskelle i frygt og håb i arbejdslivet.* Offentligt ansatte arbejdere handler på baggrund af følelser rettet mod andre mennesker i deres arbejde, så det vil være lettere for fagforeningen at tiltrække og fast-

holde dem, hvis de kan genkende de følelser, der driver dem i arbejdet, i fagforeningskonteksten. Det betyder, at fagforeningen skal være en engageret del af meningsuniverset frem for blot opretholdelse af rettigheder knyttet til *potentielle* problemer. Fagforeningen skal være opsøgende overfor alle fire typer af offentligt ansatte, men skal i særlig grad række hånden ud til de *passivt frygtende* og de *aktivt frygtende* for at hjælpe dem mod sikrere arbejdsvilkår. Samtidig skal fagforeningen give de *passivt håbende* hjælp til selvhjælp til små forbedringer i hverdagen og støtte de *aktivt håbende* i lysten til udviklings- og uddannelsesmuligheder.

*For det andet skal fagforeningen bygges op omkring den enkelte arbejdsplads.* Det er arbejdspladsen, som er referencerammen om den enkelte offentligt ansattes arbejdsliv, og der er stærke fællesskaber blandt kollegerne. Her kan fagforeningen arbejde med at skabe oplevelser af nærhed og fælles oplevede problemer. Hvis fagforeningen formår at blive en integreret del af de værdihorisonter og den kollektive identifikation, der foregår på arbejdspladserne, så vil det være lettere at tiltrække og fastholde offentligt ansatte arbejdere. Denne strategi står ikke i modsætning til et fokus på faget på tværs af arbejdspladser, men det nære er en forudsætning for det abstrakte.

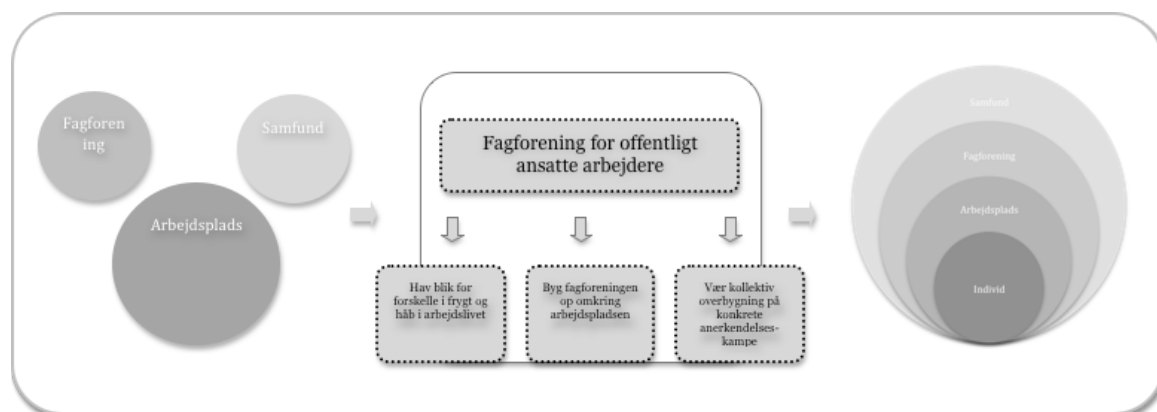
*For det tredje skal fagforeningen blive en kollektiv overbygning på konkrete anerkendelseskampe.* Offentligt ansatte arbejdere oplever ikke, at man giver dem den anerkendelse, de synes, deres arbejde fortjener. Det skyldes ikke mindst motivationen i arbejdet om at gøre en forskel for borgerne. Det er afgørende for identifikationen med fagforeningen, at offentligt ansatte arbejdere i mødet med fagforeningen føler sig anerkendt, og at de oplever, at deres konkrete følelser af uret er afsættet for anerkendelseskampe på samfundsniveau. Dette fokus står ikke i modsætning til fokus på rettigheder, men er tværtimod sammenkoblet, da offentligt ansatte arbejders arbejdsvilkår i høj grad er politisk bestemte.

Med undersøgelsen bibringer vi en forståelse for offentligt ansatte arbejders oplevelser af fagforeningens betydning i arbejdslivet i dag, mens vi samtidig peger på potentialer for tiltrækning og fastholdelse med afsæt i en forståelse af frygt og håb i en arbejdspladskontekst. Vi viser således, hvordan en fagforening for offentligt ansatte arbejdere kan gøre brug af de tre tentative hypoteser til at arbejde for en re-

kobling, således at den idealiserede Inarfasa-model kan blive til virkelighed som det ses i figur 6.1.

Vi håber, at disse indsigter kan hjælpe fagforeningen med at imødekomme offentligt ansatte arbejdere i deres hverdag, for de kommer ikke af sig selv.

Figur 6.1. De tentative hypotesers relation til Inarfasa-modellen



## Litteraturliste

- Anderson, Benedict 1991: *Imagined Communities*. London: Verso: 1-9.
- Arnholtz, Jens, Flemming Ibsen & Christian Lyhne Ibsen 2014: "Importing low-density ideas to high-density revitalisation: The 'organising model' in Denmark", in *Economic and Industrial Democracy*: 1-21.
- American Sociological Association 1997: *Code of Ethics*. Washington, DC: American Sociological Association.
- Barbalet, Jack 2011: *Emotions beyond Regulation: Backgrounded Emotions in Science and Trust*. *Emotion Review* 3(1): 36-43
- Barbalet, Jack 2009: "Consciousness, Emotions and Science", in *Theorizing Emotions*, edited by D. Hopkins, J. Kleres, H. Flam and H. Kuzmics. New York: Campus Verlag: 39-73
- Barbalet, Jack 2004: "Consciousness, Emotions and Science" in *Advances in-Group Processes: A Research Annual*, edited by J. Turner. Amsterdam: Elsevier Science, Vol. 21: 245-72.
- Barbalet, Jack 2002: "Science and Emotions", in Barbalet, Jack: *Emotions and Sociology*. Oxford: Blackwell Publishing: 132-151.
- Barbalet, Jack 1998: *Emotion, Social Theory and Social Structure: A Macro-sociological Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barbalet, Jack 1995: "Climates of Fear and Socio-Political Change", in *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 25, 1: 15-33.
- Berg-Sørensen, Anders 2010: "Hermeneutik og fænomenologi", i Hviid Jacobsen, Michael, Kasper Lippert-Rasmussen og Peter Nedergaard: *Viden-skabsteori*. København: Hans Reitzens Forlag: 147-167.
- Bergman, Manfred Max 2009: *Advances in Mixed Methods Research*. London: Sage Publications.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen 1993a: *Sikke nogle typer... Rapport over en interview-undersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene*. Aalborg: LO og CARMA.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen 1993b: *Fællesskab og forskelle*. Aalborg: LO og CARMA.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen 1998: "Do Trade Unions Have a Future? The Case of Denmark", in *Acta Sociologica*, vol. 41: 196-207.
- Bloch, Charlotte 2012: *Flow og Stress*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

- Booth, Allison L. 1985: "The Free Rider Problem and a Social Customs Model of Trade Union Membership", in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, 1: 253-261.
- Brinkman, Svend & Lene Tanggård 2010: "Interviewet: Samtalen som forskningsmetode", i Brinkmann, Svend & Tanggaard, Lene (red.): *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bronfenbrenner, Kate 2006: "Comprehensive Strategy: The Key to Successful Organizing" [elektronisk version], in *The state of the union report for the Ohio Education Association*. Columbus, OH: Ohio Education Association: 10-27.
- Boyd, Neil M. & David S. Bright 2007: "Appreciative Inquiry as a Mode of Action Research for Community Psychology", in *Journal of Community Psychology*, 35, nr. 8: 1019-1036.
- Caraker, Emmett, Laust Høgedahl, Henning Jørgensen & Rasmus Juul Møberg 2014: *Fællesskab før forskelle. Lønmodtagerværdier og interesser i forandring*. København: LO og FTF.
- Dalsgaard Hansen, Lars Bo & Henning Jørgensen 2012: *Den danske Model be-lyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011*. København: LO.
- Demant, Jakob 2006: "Fokusgruppen – spørgsmål til fænomener i nuet", i Bjerg, Ole & Kasper Villadsen (red.): *Sociologiske metoder: Fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur: 131-150.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Mie Dalskov Pihl 2010: *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. København: LO.
- European Social Survey 2010a: *Main Questionnaire*. London: Centre for Comparative Social Surveys.
- European Social Survey 2010b: *Supplementary Questionnaire A*. London: Centre for Comparative Social Surveys.
- Fisher, William F. 1989: "An Empirical-Phenomenological Investigation of Being Anxious" in Valle, Ronald S. & Steen Halling (eds): *Existential-Phenomenological Perspectives in Psychology*. New York: Plenum Press: 127-136.
- Frederiksen, Morten 2014: "Mixed methods-forskning - fra praksis til teori", i *Mixed methods-forskning. Principper og praksis*, Frederiksen, Morten, Peter Gundelach & Rikke Skovgaard Nielsen. København: Hans Reitzels Forlag.
- Frederiksen, Morten, Peter Gundelach & Rikke Skovgaard Nielsen 2014: "Mixed methods i perspektiv", i *Mixed methods-forskning. Principper og praksis*, Frederiksen, Morten, Peter Gundelach & Rikke Skovgaard Nielsen København: Hans Reitzels forlag.

- Frederiksen, Morten, 2013: "Integration i 'mixed-methods' forskning: Metode eller design?", i *Metode og Forskningsdesign*, nr. 1: 17-40.
- Greenacre, Michael 2007: *Correspondance Analysis in Practice*. New York: Chapman & Hall/CRC.
- Greve, Bent 2012: "Introduction", in Greve, Bent (red.): *Broadening Perspectives on Social Policy: Times They Are Changing: Crisis and the Welfare State*. New York: Wiley.
- Gujarati, Damodar N. & Dawn C. Porter 2010: *Essentials of Econometrics*. New York: McGraw-Hill: 53-92.
- Harste, Gorm & Nils Mortensen 2007: "Sociale samhandlingsteorier", i Andersen, Heine & Lars Bo Kaspersen (red.): *Klassisk og Moderne Samfundsteori*. København: Hans Reitzels forlag.
- Hastrup, Kirsten 2009: "Refleksiv etik. Antropologiens sociale engagement", i Hastrup, Kirsten (red.): *Mellem mennesker. En grundbog i antropologisk forskningsetik*. København: Hans Reitzels Forlag: 293-318.
- Hauge, Bettina 2005: "Følelsesfællesskabet" i Baarts, Charlotte og Hanne Fredslund 2005: *Perspektivet. Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Heery, Edmund, Melanie Simms, Dave Simpson, Rick Delbridge & John Salmon 2000: "Organizing unionism comes to the UK", in *Employee Relations*, vol. 22, 1: 38-57.
- Hochschild, Arlie 1990: "Ideology and Emotion Management", in Kemper, T.D. (eds). *Research Agendas in Sociology of Emotions*. New York: State University of New York: 117-142.
- Honneth, Axel 2003a: *Behovet for Anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, Axel 2003b: "Redistribution as Recognition: A Response to Nancy Fraser", in Fraser, Nancy & Axel Honneth: *Redistribution or Recognition?* London: Verso.
- Honneth, Axel 2006: *Kamp om anerkendelse. Sociale konflikters moralske grammatik*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hyman, Richard 2001: *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications: 17-37.
- Højrup, Thomas 1983: *Det glemte folk*. Hørsholm: Statens Byggeforskningsinstitut.
- Høgedahl, Laust 2014: *Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag: 81-86.

- Høyen, Marianne 2004: *Korrespondanceanalyse*. København: Lindhardt og Ringhof.
- Ibsen, Christian Lyhne, Jesper Due & Jørgen Steen Madsen 2011: *Hvem organiserer sig*. København: LO.
- Ibsen, Christian Lyhne, Jesper Due & Jørgen Steen Madsen 2014: *Fald i organisationsgraden igen*. København: FAOS.
- Ibsen, Flemming 2011: "Medlemsudviklingen i HK og strategier for rekruttering og fastholdelse af medlemmer", i *Tidsskrift for arbejdsliv*, vol. 13, nr. 1.
- Ibsen, Flemming; Steen Scheuer & Laust Høgedahl 2012: *Kollektiv Handling*. Frederiksberg: Samfundsvidenskaberne.
- Jacobsen, Bo, Svend Brinkmann & Lene Tanggaard 2010: "Fænomenologi", i Brinkmann, Svend & Lene Tanggaard: *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Jæger, Mads Meier 2006: "Skaleringsteknikker. At se det skjulte i data", i Bjerg, Ole & Kasper Villadsen (red.): *Sociologiske metoder: Fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur: 49-65.
- Karlsson, Jan Ch, Egil J. Skorstad & Jonas Axelsson 2015 (under udgivelse): "On the Tracks of the Worker Collectivity – its various Adventures During Sixty Years", in *Journal of Workplace Rights*, vol. 18, 1.
- Karlsson, Jan Ch. 2012: *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance*. London: Palgrave Macmillan: 185-198.
- Kvale, Steinar 1997: "Postmoderne tænkning, hermeneutik, fænomenologi og dialektik" i Kvale, Steinar: *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag: 49-67.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann 2009: *Interview - introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Le Roux, Brigitte & Henry Rouanet 2010: *Multiple Correspondance Analysis*. London: Sage Publications: 1-67.
- Liebst, Lasse Suonperä & Merete Monrad 2008: "Imellem empati og depersonalisering", i *Tidsskrift for arbejdsliv*, vol. 10, nr. 1: 56-71.
- Hagen, Roar 2007: "Rational choice", i Andersen, Heine & Lars Bo Kasperen (red.): *Klassisk og Moderne Samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Herdahl, Camilla 2008: *Organiseringshåndbogen*. København: LO Hovedstaden.



- Lassen, Morten, Rasmus Juul Møberg & Thomas Bay 2005: *LØ-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002. Konstans eller forandring?* København: LO.
- Lysgaard, Sverre 1976: *Arbejderkollektivet. En studie i de underordnedes sociologi.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Madsbjerg, Christian & Mikkel B. Rasmussen 2014: *The Moment of Clarity. Using the Human Sciences to Solve Your Hardest Business Problems.* New York: Perseus Books Group.
- Mason, Jennifer 2013. *Qualitative Researching.* London: Sage Publications.
- Monrad, Merete 2013: "On a scale of one to five, who are you? Mixed methods in identity research", in *Acta Sociologica*, 56, nr. 4: 347-360.
- Mouffe, Chantal 1993: *Return of the Political.* London: Verso: 1-8
- Mouffe, Chantal 2005: *On the Political.* London: Routledge.
- Månsson, Per 2007: "Karl Marx", i Andersen, Heine & Lars Bo Kaspersen (red.): *Klassisk og Moderne Samfundsteori.* København: Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, Kurt Aagaard & Peter Vogelius 1996: *Aktionsforskning – medarbejderindflydelse på forskning og udvikling i arbejdsmiljøet.* København: Arbejdsmiljøfondet: 5-9.
- Nissen, Ane Stær; Christian Vedersø & Malthé Øland Ribe 2012: *Den sidste arbejdsmand, bachelorprojekt.* København: Sociologisk Institut.
- Olsen, Lars 2013: *En bygning slår revner.* København: Gyldendal.
- Polkinhorne, Donald E. 1989: "Phenomenological Research Methods", in Valle, Ronald S. & Steen Halling (eds): *Existential-Phenomenological Perspectives in Psychology.* New York: Plenum Press: 41-60.
- Silver, Christina & Merete Watt Boelsen 2014: *Nvivo Handout.* Work in progress.
- Simms, Melanie 2011: "Imagined solidarities: Where is class in union organising?", in *Capital & Class*, vol. 36, nr. 1: 97-115.
- Skjøtt-Larsen, Jakob 2014: "Spørgeskemaer og kvalitative interview: Nye sociale klassers smags- og praksisformer", i Frederiksen, Morten, Peter Gundelach & Rikke Skovgaard Nielsen: *Mixed methods-forskning. Principper og praksis.* København: Hans Reitzels Forlag.
- Strøby Jensen, Carsten 2004: "Faglig organisering under forandring. Komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa", i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 6, nr. 3: 7-25.
- Strøby Jensen, Carsten 2007: *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark: Fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt.* København: DJØF Forlag.

- Tashakkori, Abbas & Teddlie, Charles 2009: *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioural Sciences*. London: Sage Publications: 137-168.
- Tranberg + Partners 2014: *Fremtidens fagforening. En analyse af de 20-40-åriges behov i arbejdslivet og forventninger til deres fagforening*. København: Tranberg + Partners.
- Toubøl, Jonas & Carsten Strøby Jensen 2014: "Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment", in *European Review of Labour and Research*, 20: 135-154.
- Visser, Jelle 2002: "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Customs Explanation of Membership Trends", in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, 3: 403-430.
- Visser, Jelle 2006: "Union membership statistics in 24 countries", in *Monthly Labor Review*. 129: 38-49.
- Weber, Max 1970: "Politics as a vocation", in Gerth, H. H. & Mills, C.W. (red.): *From Max Weber: Essays in Sociology*, London: Routledge: 77-128.
- Willig, Rasmus 2009: *Umyndiggørelse. Et essay om kritikkens infrastruktur*. København: Hans Reitzels Forlag: 1-24.
- Willig, Rasmus 2003: "Introduktion", i Honneth, Axel 2003a: *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag: 7-23.

#### Hjemmesider:

- LO:  
<http://www.lo.dk/omLO/faktaogtal/LOsmedlemstal.aspx> (tilgået mandag d. 02/02-2015 kl. 14.50)
- Center for Arbejdslivsforskning, RUC:  
<http://www.ruc.dk/forskning/forskningscentre/center-for-arbejdslivsforskning/centerets-forskning/> (tilgået onsdag d. 07/01-2015 kl. 15.00)
- FOA:  
<http://www.foa.dk/Forbund/Om-FOA/Politisk-valgte/Sektorbestyrelser> (tilgået mandag d. 08/09-2014 kl. 17.00)

## Bilag

### Bilag 1: FOA's 11 serviceløfter

Af FOA's hjemmeside<sup>87</sup> fremgår, hvordan FOA har *11 serviceløfter*, der er kendetegnet ved at centrere sig om stadfæstelse af de overenskomstmæssige rettigheder og politisk interessevaretagelse (Strøby Jensen 2007:61).

1. Løntjek
2. Tjek af ansættelsesbevis
3. Bistand hvis du får svært ved at fastholde jobbet
4. Vi arbejder for, at din faglige indsats bliver påskønnet
5. Hjælp ved større forandringer på arbejdspladsen
6. Rådgivning i forbindelse med sygefravær
7. Rådgivning ved opsigelse
8. Hjælp til vurdering af arbejdsmiljø
9. Hjælp ved arbejdsskader
10. Hjælp til jobsøgning
11. Vi arbejder for uddannelser af høj kvalitet

---

<sup>87</sup> Kilde: <http://www.foa.dk/Forbund/Medlemsservice/Medlemsfordele/11-serviceloeffter-til-dig>

## Bilag 2: Estimat af antallet af offentligt ansatte arbejdere

Vi estimerer, hvor mange offentligt ansatte arbejdere, der er i Danmark på baggrund af en række forskellige datakilder og tal, som optegnes nedenfor:

- Antallet af beskæftigede i den offentlige sektor: 829.335<sup>88</sup>
- FOA's medlemstal opgjort i fuldtidsbetalende blandt de erhvervsaktive er 146.701<sup>89</sup>
- Der er 191.155 som arbejder på en overenskomst indgået af FOA som månedslønnet<sup>90</sup>
- Offentligt ansattes organisationer, OAO har 95.316 offentligt ansatte som medlemmer<sup>91</sup>

Hvis vi således antager, at ratioen mellem FOA's antal erhvervsaktive medlemmer blandt erhvervsaktive og antallet af månedslønnede ( $146.701/191.155=0,767$ ) tilsvarende fordelingen i de øvrige grupper af offentligt ansatte arbejdere, fås følgende antal offentligt ansatte arbejdere:  $((1/0,767)*95.316) + 191.155 = 315.354$  offentligt ansatte arbejdere.

Disse udgør således ( $315.354/829.335=0,38$ ) 38 pct. af de offentligt ansatte.

Af de offentligt ansatte arbejdere, arbejder ( $191.155/315.354=0,61$ ) 61 pct. på FOA's overenskomster.

Disse tal er estimater og kan variere afhængigt af opgørelsesmetoden – eksempelvis er de timelønnede ikke medregnet på FOA's overenskomstområde, hvilket forklarer noget af diskrepansen mellem det her anvendte medlemstal og det på hjemmesiden anførte.<sup>92</sup> Beregningen her hjælper således blot til at illustrere, hvordan de erhvervsaktive offentligt ansatte arbejdere udgør godt en tredjedel af den offentlige beskæftigelse og at FOA's område er det suverænt største blandt de offentligt ansatte arbejdere.

---

<sup>88</sup> Kilde: LBESK02-databasen på Statistikbanken.dk med tal fra november 2014

<sup>89</sup> Kilde: FOA, tallet er fra november 2014 (FOA 2015)

<sup>90</sup> Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, SIRKA-databasen, krl.dk [i FOA 2015]

<sup>91</sup> Kilde: Medlemstallene i medlemsorganisationerne oplistet på oao.dk fraregnet funktionærforbundene, som er medlemmer af OAO

<sup>92</sup> Tallet 157.440 erhvervsaktive fremgår af <http://www.foa.dk/Forbund/Om-FOA/Medlemmer-ital/Antal%20medlemmer>

## **Bilag 3: Første observations- og interviewguide**

### **Observationsguide**

Formålet er, at få en fyldig og usprogsliggjort viden om arbejdslivet i hverdagen. Samtidig er formålet at have et fælles erfaringsgrundlag med informanten, som vi kan bruge i interviewsituationen til at kunne bringe konkrete episoder i spil.

Ideelt set vil vi gerne observere forskellige typer situationer, som viser bredden af arbejdsopgaver både individuelt og i interaktionen med kolleger og borgere. Konkret vil det sige, at vi forsøger at opleve både 'kerneydelse' (eksempelvis møde med borgeren), personalemøder, registreringsarbejde, frokostpause med kollegerne mv.

I observationsstudiet tager vi fyldige noter, men interagerer ikke med informant eller blander os i deres arbejdsituation, så det bliver så tæt på 'virkeligheden' som muligt med mindre det bliver meget nødvendigt for at forstå feltet eller få informanterne til at slappe af. Vi ekspliciterer overfor informanterne, at vi udelukkende ønsker at være 'en flue på væggen' (Mason 2009: 92), og at de ikke skal tage hensyn til os. Vi ekspliciterer desuden, at de er anonyme, og at vi naturligvis holder personfølsomme oplysninger om borgere fortrolige.

Vi tager beskrivende noter til, hvad der reelt foregår. Herudover noteres egne tanker/vurderinger. Disse i hver sin kolonne. Vi fokuserer derudover på ambivalenser, gentagelser, rettelser, forskelle i forståelser af fænomener, diskrepans imellem forestillinger og virkelighed.

Vi er *data-indsamlende* (Mason 2009:88). Vi kigger konkret efter informantens arbejdsliv (Mason 2009:89) med henblik på mere dybdegående at kvalificere og kontekstualisere efterfølgende interview (Mason 2009:86).

Vi tager af feltarbejdet hvis muligt. Vi optager interviewsituationen.

### **Interviewguide**

#### Instruktion til interviewer

[Vi starter altid med konkrete beskrivelser af situationer og oplevelser, hvorefter refleksioner og holdningsaspekter bygges ovenpå. Vi er opmærksomme på, hvornår informanten beskriver nylige oplevelser specifikt og hvornår informanten re-

flekterer over sine oplevelser. Refleksionerne giver os et perspektiv på oplevelsen af oplevelsen, men vi skal bare ikke tage den for pålydende som en direkte beskrivelse af oplevelsen.

Undervejs trækker vi på observationsstudiet i det omfang, det er meningsfuldt. Hvis informanten bruger klassiske fagforeningsbegreber som 'sammenhold', 'faglig stolthed' osv., så skal vi huske at spørge ind til, hvad de betyder og sørge for, at informanten bliver specifik i sine beskrivelser.

Interviewguiden her er tænkt netop som en *guide* og ikke en opskrift på, hvordan interviewet skal forløbe. Det vigtigste er, at overtemaerne (med fed) belyses med spørgsmål til de understregede ting i løbet af interviewet, men det er vigtigere, at der er et godt flow i interviewet, og det ledes hen, hvor det er naturligt for informanten].

### **Om studiet (5 min)**

[Formålet er at give tryghed omkring interviewsituationen for informanten]

Tusind tak fordi du gerne vil være med. For lige at introducere, så er jeg i gang med at skrive speciale om ikke-uddannede og erhvervsuddannede offentligt ansattes håb, frygt og forventninger i arbejdslivet sammen med min specialemappe på Sociologisk Institut på Københavns Universitet. Vi har jo snakket lidt sammen, mens jeg har været med dig på arbejde, og det var rigtig godt til at lære dig lidt at kende - men det kan godt være, jeg kommer til at gentage et spørgsmål eller to, for at sikre, at jeg har det på bånd og kan huske det bagefter.

Vi anonymiserer selvfølgelig navn, personlige detaljer samt specifikke hændelser, hvis de gør det muligt at identificere vores interviewpersoner eller de borgere, vi evt. kommer i kontakt med. Vi har på ingen måde interesse i, at dit navn bliver offentligt gjort.

Selve interviewet tager et par timer og det er bare en uformel samtale imellem os to. Jeg er meget interesseret i konkrete beskrivelser af dine erfaringer og oplevelser, så det kan være, at jeg spørger ekstra meget ind til dem.

### **Introduktion til informanten (10 min)**

[Formålet med denne sektion er at starte stille og roligt op på interviewet i informantens tempo og få en fornemmelse af informantens liv og hverdag, som kan bruges i resten af interviewet.]

Opvækst, alder, børn, uddannelse, bopæl, interesser

### **Mit arbejdsliv (45 min)**

[Dette er hovedafsnittet i interviewguiden. Formålet er at få fyldige beskrivelser af informantens erfaringer og oplevelser i arbejdslivet samt egne refleksioner omkring frygt, håb og forventninger. Træk i videst muligt omfang i starten på observationerne for at have fælles forståelse af, hvad arbejdet består i samt for at få mere nuanceret forståelse af, hvad det konkret betyder for informanten. Ting fra observationsstudiet der ikke umiddelbart relaterer sig til interviewguidens temaer, men som stadig er relevant for informantens arbejdsliv spørges ind til som det sidste i dette interviewtema.]

#### Dit arbejde

Fortæl mig om, hvad du laver i dit arbejde i dag?

Hvis du tænker tilbage på i dag/i går, hvad lavede du så?

*Hør konkrete beskrivelser af, hvad der foregår morgen, formiddag, frokost og eftermiddag. "Hvad skete der så?", "Hvordan føltes det?" Husk at spørge til, hvordan informanten havde det på vej på arbejde og hvordan han havde det på vej hjem fra arbejde.*

*ØVELSE: "Beskriv dit arbejdsliv ved at tegne en tidslinje over de vigtigste begivenheder i arbejdslivet. Det kunne f.eks. være uddannelse, jobskifte, barsel eller sygdom. Du må gerne markere, hvor tilfreds du har været med dit arbejdsliv i de forskellige perioder sådan så toppen af papiret er meget tilfreds og linjen er slet ikke tilfreds."*

[Formål: at få et overblik over arbejdsglæden i relation til forskellige skift, så vi i resten af interviewet kan trække på det. Hav særlig fokus på skift i arbejdslivet - hvornår skete noget nyt, og hvad betød det konkret for informanten? Børn, barsel, uddannelse, firing, sygdom, omstruktureringer, pension. Bed dem skrive stikord og årstal til hver ændring på linjen]

#### Skift i arbejdslivet

Hvis du tænker tilbage på tidslinjen, hvilke skift har så været de letteste? Hvilke faktorer gjorde det lettere?

Hvis du tænker tilbage på tidslinjen, hvilke skift har så været de sværeste? Hvilke faktorer gjorde det sværere? Hvad skulle der til for, at det havde været mindre svært?

*ØVELSE: Nu giver jeg dig de her 20 kort, og så vil jeg høre dig, om du vil udpege de kort, som minder dig særligt om dit arbejde og fortælle mig lidt om det. Herefter: Vælg de tre, som du forbinder stærkest med dit arbejdsliv. Hvorfor netop de tre? Hvorfor ikke de andre?*

[Formål: At få bevidstgjort om usprogliggjorte forhold og få mulighed for at se, hvad der vægtes særligt højt af informanten, når arbejdslivet skal beskrives. Tænk over rækkefølgen]

#### Håb og frygt: Den gode og den dårlige arbejdsdag

Kan du huske, hvornår du sidst gik glad og opløftet hjem fra arbejde?  
*Hvordan kunne dine kolleger se, at du var glad?*

Hvilke konkrete hændelser fandt sted den dag?  
*Hvad var årsagen til, at de fandt sted?*

Hvis du tænker på alle de tidspunkter, hvor du har været glad på arbejdet, hvad har de så til fælles? Oplever du det tit?

Hvordan ser den perfekte arbejdsdag ud?

Hvis du kunne få tre ønsker opfyldt i dit arbejdsliv, hvad skulle det så være?  
*Hvorfor netop disse? Hvis du kunne vælge frit, hvordan ville dit arbejdsliv så se ud?*

Kan du huske, hvornår du sidst gik vred eller ked af det hjem fra arbejde?  
*Hvordan kunne dine kolleger se, at du var vred?*

Hvilke konkrete hændelser fandt sted den dag?  
*Hvad var årsagen til, at de fandt sted? Hvordan kunne det være undgået?*

Hvis du tænker på alle de tidspunkter, hvor du har været vred/ked af det på arbejdet, hvad har de så til fælles? Oplever du det tit?



Er der noget, du frygter på dit arbejde?  
*Hvilke situationer kan du mærke det? Påvirker det dit arbejde konkret? Hvad skulle der til for, at du ikke ville opleve denne frygt?*

Tror du, at dine kolleger har det på samme måde?

Kender du nogen, som er blevet fyret på dit arbejde?  
*Hvordan fik det dig til at føle?*

Er du selv bange for at miste dit job?  
*Hvordan har du det ved tanken om at blive fyret?*

### Fremtiden

Hvad er det fede ved at være X (faget?)  
*Hvad driver dig i dit arbejde?*

Hvor ser du dig selv om 5 år?  
*Er der noget, som du gerne vil have forandret? Er der noget, som du gerne vil holde fast i? Tror du, at det bliver sådan, som du håber? Hvorfor/hvorfor ikke? (forskel på håb og forventning?)*

Hvad tror du, der skal til for, at det snarere er dine håb end din frygt, som kommer til at dominere om 5 år?

### **Relationerne (20 min)**

[Formålet er at afdække, hvilken rolle relationer spiller i arbejdslivet. Her undersøger vi forholdet til kollegerne, TR og lederen for at se, hvad deres bidrag er til informantens håb, frygt og forventninger i arbejdslivet.]

### Kolleger

Kan du huske sidste gang du blev glad for noget, som en kollega gjorde?  
*Sker det tit, at dine kolleger gør dig glad?*

Hvordan har du det med dine kolleger?

Hvordan er stemningen på din arbejdsplads?

Kan du huske sidste gang du blev vred/ked af det over noget, som en kollega gjorde?  
*Sker det tit, at dine kolleger gør dig vred/ked af det?*

Er der sociale aktiviteter på arbejdet?

*Mødes I udenfor arbejdstiden?*

Hvordan kunne du tænke dig, at dit forhold til dine kolleger var?

Hvordan er samarbejdet imellem de forskellige faggrupper? [tænk særligt over re-laterede]

### TR

Har I en tillidsrepræsentant?

*Hvis ikke, føler du, at I har brug for en tillidsrepræsentant?*

Kan du huske sidst du snakkede med din tillidsrepræsentant?

*Hvad snakkede I om? Havde du brug for hjælp?*

Hvordan har du det med din tillidsrepræsentant?

*Føler du, at I kan bruge hende/ham til noget?*

Er du medlem af en a-kasse?

*I så fald, hvilken? Hvornår har du sidst været i kontakt med den? Fortæl om din ople-velse*

Er du medlem af en fagforening?

*I så fald, hvilken? Hvornår har du sidst været i kontakt med den? Fortæl om din ople-velse*

Ved du, om dine kolleger er medlem af en fagforening?

*I så fald, hvilken?*

### Lederen

Hvordan har du det med din leder?

*Hvad er jeres relation?*

Hvad, synes du, er en god leder?

Er du somme tider uenig med din leder i, hvordan ting skal gøres på arbejdsplad-sen?

*Uenig med din leder i, hvordan du selv bruger din tid? Hvis du er uenig med din leder, konfronterer du så hende/ham? Er det noget, du i så fald deler med kollegerne?*

### Konflikt

Kan du huske sidste gang, du oplevede en konflikt på dit arbejde?

*Hvad handlede det om? Hvad gjorde du? Hvilken 'side' var du på? Hvad skulle der til for, at den ikke ville være opstået?*

Hvad gør I på din arbejdsplads, hvis der opstår en konflikt eller en tilspidset situation, der skal løses?

*Hvad gør du, TR, kollegerne, lederen?*

Oplever du tit konflikter på arbejdspladsen?

*Hvordan har du det med det?*

Hvilke former for konflikt oplever du?

*Borgere, ledelsen, kolleger, TR, pårørende - hvilken rolle spiller de?*

Hvilke former for konflikt påvirker dig mest?

### **Samfundet (10 min)**

[Formålet er at afdække informantens selvbillede og forhold til sit fag i et samfundsmæssigt perspektiv. Samtidig kan eventuelle negative følelser bruges som anledning til at spørge ind til, hvad der skal til for at ændre dette]

Hvad synes dine venner og familie om det, du laver?

Hvordan føler du, at andre mennesker ser dit fag?

*Føler du dig set ned på eller respekteret?*

Hvilke følelser får du egentlig selv, når du tænker på dit arbejde?

Kan du huske, hvad din opfattelse af en X (faget) var, før du selv startede med at arbejde?

*Hvordan er den i dag? Har den forandret sig? Hvorfor? Tror du det ændrer sig i fremtiden?*

Hvad skal der til for, at flere får et (mere) positivt billede af, hvad du laver?

### **Økonomi og politik (10 min)**

[Formålet er at afdække informantens økonomiske situation og politiske position]

Så har jeg bare et par korte spørgsmål

Må jeg spørge dig til, hvad din økonomiske situation er?

*Hvad betyder det for dig? Kan du få pengene til at slå til? Er det blevet bedre/værre over de sidste par år? Hvordan tror du, det vil blive de næste år? Hvad betyder økonomisk tryghed for dig?*

Må jeg spørge dig til, hvad du stemte til sidste folketingsvalg?  
*Kender du andre, der stemmer det samme? Hvad var årsagen til, at du stemte på netop det? Føler du dig særligt x-orienteret? [venstre eller højre afhængigt af svar på spørgsmålet]. Er du medlem af noget politisk? Har du været aktiv i noget? Hvad med dine forældre? Hvor kommer dine principper fra?*

### **Fagforeningen (15 min)**

[Formålet er eksplicit at afdække forholdet til fagforeningen ud fra den ovenstående snak, samt for at få vurderingen af deres forhold hertil. Brug dette afsnit til at koble frygt, håb og forventninger til fagforeningsmedlemskab]

Hvad er egentlig årsagen til, at du er medlem/ikke er medlem af din fagforening?

Hvad betyder fagforeningen for dig?  
*Hvis medlem, er du fagforeningen eller er fagforeningen noget adskilt fra dig?*

Hvad er dit forhold til de gule/de klassiske?

Hvordan ser du på uorganiserede kolleger / hvordan bliver du set af de organiserede?

Ville du være villig til at betale 100 kr. mere?

“Du sagde tidligere, at... Har du tænkt over, om fagforeningen kan spille denne rolle for at forbedre dette? Eller mindske noget skidt”

*Hvis ikke berørt*

Betyder det noget for dit medlemskab, hvordan FOA og Dennis Kristensen agerer politisk?

Betyder det noget for dit medlemskab, at dine kolleger er medlemmer?

Betyder det noget for dit medlemskab, at man i FOA er en del af et stort fællesskab?

Betyder det noget for dit medlemskab, at det er dyrere at være medlem af FOA end Krifa eller end slet ikke at være medlem?

### **Afslutning (5 min)**

[Formålet er at runde interviewet godt af, sørge for, at informanten føler, at hun/han har fået sagt alt det, han/hun havde på hjerte, og samtidig forpligte informanten på at besvare opfølgende spørgsmål senere.]

Tusind tak for din tid. Det var egentlig alt, hvad jeg havde. Er der nogle ting, du gerne vil uddybe eller som du synes er relevante, vi ikke kom omkring?

Må vi kontakte dig efterfølgende med spørgsmål?

## **Bilag 4: Anden interviewguide**

### **Observationsguide**

Formålet er, at få en fyldig og usprogliggjort viden om arbejdslivet i hverdagen. Samtidig er formålet at have et fælles erfaringsgrundlag med informanten, som vi kan bruge i interviewsituationen til at kunne bringe konkrete episoder i spil.

Ideelt set vil vi gerne observere forskellige typer situationer, som viser bredden af arbejdsopgaver både individuelt og i interaktionen med kolleger og borgere. Konkret vil det sige, at vi forsøger at opleve både 'kerneydelse' (eksempelvis møde med borgeren), personalemøder, registreringsarbejde, frokostpause med kollegerne mv.

I observationsstudiet tager vi fyldige noter, men interagerer ikke med informant eller blander os i deres arbejdssituation, så det bliver så tæt på 'virkeligheden' som muligt med mindre det bliver meget nødvendigt for at forstå feltet eller få informanterne til at slappe af. Vi ekspliciterer overfor informanterne, at vi udelukkende ønsker at være 'en flue på væggen' (Mason 2009: 92), og at de ikke skal tage hensyn til os. Vi ekspliciterer desuden, at de er anonyme, og at vi naturligvis holder personfølsomme oplysninger om borgere fortrolige.

Vi tager beskrivende noter til, hvad der reelt foregår. Herudover noteres egne tanker/vurderinger. Disse i hver sin kolonne. Vi fokuserer derudover på ambivalenser, gentagelser, rettelser, forskelle i forståelser af fænomener, diskrepans imellem forestillinger og virkelighed.

Vi er data-indsamlende (Mason 2009:88). Vi kigger konkret efter informantens arbejdsliv (Mason 2009:89) med henblik på mere dybdegående at kvalificere og kontekstualisere efterfølgende interview (Mason 2009:86).

Vi tager billeder af feltarbejdet hvis muligt. Vi optager interviewsituationen.

### **Interviewguide**

#### Instruktion til interviewer

[Vi starter altid med konkrete beskrivelser af situationer og oplevelser, hvorefter refleksioner og holdningsaspekter bygges ovenpå. Vi er opmærksomme på, hvor-

når informanten beskriver nylige oplevelser specifikt og hvornår informanten reflekterer over sine oplevelser. Refleksionerne giver os et perspektiv på oplevelsen af oplevelsen, men vi skal bare ikke tage den for pålydende som en direkte beskrivelse af oplevelsen.

Undervejs trækker vi på observationsstudiet i det omfang, det er meningsfuldt. Hvis informanten bruger klassiske fagforeningsbegreber som 'sammenhold', 'faglig stolthed' osv., så skal vi huske at spørge ind til, hvad de betyder og sørge for, at informanten bliver specifik i sine beskrivelser. Hvis informanten spørger, hvad vores relation er til FOA, så svarer vi, at vi samarbejder med FOA.

Interviewguiden her er tænkt netop som en *guide* og ikke en opskrift på, hvordan interviewet skal forløbe. Det vigtigste er, at overtemaerne (med fed) belyses med spørgsmål til de understregede ting i løbet af interviewet, men det er vigtigere, at der er et godt flow i interviewet, og det ledes hen, hvor det er naturligt for informanten].

### **Om studiet (5 min)**

[Formålet er at give trykthed omkring interviewsituationen for informanten]

Tusind tak fordi du gerne vil være med. For lige at introducere, så er jeg i gang med at skrive speciale om ikke-uddannede og erhvervsuddannede offentligt ansattes håb, frygt og forventninger i arbejdslivet sammen med min speciemapper på Sociologisk Institut på Københavns Universitet. Vi har jo snakket lidt sammen, mens jeg har været med dig på arbejde, og det var rigtig godt til at lære dig lidt at kende - men det kan godt være, jeg kommer til at gentage et spørgsmål eller to, for at sikre, at jeg har det på bånd og kan huske det bagefter.

Vi anonymiserer selvfølgelig navn, personlige detaljer samt specifikke hændelser, hvis de gør det muligt at identificere vores interviewpersoner eller de borgere, vi evt. kommer i kontakt med. Vi har på ingen måde interesse i, at dit navn bliver offentliggjort.

Selve interviewet tager et par timer og det er bare en uformel samtale imellem os to. Jeg er meget interesseret i konkrete beskrivelser af dine erfaringer og oplevelser, så det kan være, at jeg spørger ekstra meget ind til dem.

## Introduktion til informanten (5 min)

[Formålet med denne sektion er at starte stille og roligt op på interviewet i informantens tempo og få en fornemmelse af informantens liv og hverdag, som kan bruges i resten af interviewet.]

Opvækst, alder, børn, uddannelse, bopæl, interesser

## Mit arbejdsliv (45 min)

[Dette er hovedafsnittet i interviewguiden. Formålet er at få fyldige beskrivelser af informantens erfaringer og oplevelser i arbejdslivet samt egne refleksioner omkring frygt, håb og forventninger. Træk i videst muligt omfang i starten på observationerne for at have fælles forståelse af, hvad arbejdet består i samt for at få mere nuanceret forståelse af, hvad det konkret betyder for informanten. Ting fra observationsstudiet der ikke umiddelbart relaterer sig til interviewguidens temaer, men som stadig er relevant for informantens arbejdsliv spørges ind til som det sidste i dette interviewtema]

### Dit arbejde

*ØVELSE: "Beskriv dit arbejdsliv ved at tegne en tidslinje over de vigtigste begivenheder i arbejdslivet. Det kunne f.eks. være uddannelse, jobskifte, barsel eller sygdom. Du må gerne markere, hvor tilfreds du har været med dit arbejdsliv i de forskellige perioder sådan så toppen af papiret er meget tilfreds og linjen er slet ikke tilfreds."*

[Formål: at få et overblik over arbejdslivet og arbejdstilfredsheden i relation til det. Bed dem skrive stikord og årstal til hver ændring på linjen]

Fortæl mig om, hvad du laver i dit arbejde i dag?

Hvis du tænker tilbage på i dag/i går, hvad lavede du så?

*Hør konkrete beskrivelser af, hvad der foregår og spørg til, hvordan informanten **havde det på vej på arbejde** og hvordan han **havde det på vej hjem fra arbejde** efterfulgt af spørgsmål til, hvordan det generelt føles. Spørg også ind til samarbejde med kolleger.*

Håb og frygt: Den gode og den dårlige arbejdsdag



Kan du huske, hvornår du sidst gik glad og opløftet hjem fra arbejde?

*Hvordan kunne dine kolleger se, at du var glad? Hvilke konkrete hændelser fandt sted den dag? Hvad var årsagen til, at de fandt sted? Har du oplevet andre positive følelser? lettelse, stolthed, håbeful, gejst. Hvordan har du det generelt på arbejdet?*

Kan du huske, hvornår du sidst gik vred eller ked af det hjem fra arbejde?

*Hvordan kunne dine kolleger se, at du var vred? Hvilke konkrete hændelser fandt sted den dag? Hvad var årsagen til, at de fandt sted? Hvordan kunne det være undgået? Hvordan har du det generelt på arbejdet?*

Hvad er det mest belastende ved dit arbejde?

*ØVELSE: Følelser i arbejdet.*

*Jeg vil nu bede dig kigge på de her ord. Jeg vil gerne høre, om du tænker på nogle situationer i dit arbejdsliv, hvor du har oplevet de følelser eller noget der minder om. Hvis du bare kigger på dem og siger til, om der er nogle, der springer i øjnene, hvor du tænker på en konkret episode, vil jeg gerne høre det.*

*Opfølgende/uddybende*

- Hvordan ser den perfekte arbejdsdag ud?
- Er der noget, du frygter på dit arbejde, og hvordan kommer det til udtryk konkret?
- Tror du, at dine kolleger har det på samme måde?
- Er du selv bange for at miste dit job?
- Tager du dig nogle forholdsregler i forhold til mulig fyring?
- Hvordan oplever du de krav, der stilles fra din arbejdsplads? [Teknisk-økonomiske]

Hvis du kunne få tre ønsker opfyldt i dit arbejdsliv, hvad skulle det så være?

*Hvorfor netop disse? Hvis du kunne vælge frit, hvordan ville dit arbejdsliv så se ud?*

Fremtiden

Hvorfor er du XX?

*Er det fedt? Hvad driver dig i dit arbejde? Hvorfor går du på arbejde om morgenen?*

*Kan du bedst lide at arbejde alene eller sammen med andre? Hvorfor fik du jobbet?*

Hvorfor valgte du at blive XX?

Hvilken rolle spiller arbejdet i dit liv?

I hvilket omfang kan du selv tilrettelægge din arbejdsdag? Hvad betyder det for dig?

Hvor ser du dig selv om 5 år?

*Er der noget, som du gerne vil have forandret? Er der noget, som du gerne vil holde fast i? Hvad betyder det for dig at kunne være det samme sted? Hvilken rolle spiller stabilitet?*

Hvad tror du, der skal til for, at det snarere er dine håb end din frygt, som kommer til at dominere om 5 år?

### **Relationerne (20 min)**

[Formålet er at afdække, hvilken rolle relationer spiller i arbejdslivet. Her undersøger vi forholdet til kollegerne, TR og lederen for at se, hvad deres bidrag er til informantens håb, frygt og forventninger i arbejdslivet.]

#### Kolleger

Kan du huske sidste gang du blev glad for noget, som en kollega gjorde?

*Sker det tit, at dine kolleger gør dig glad?*

Kan du huske sidste gang du blev vred/ked af det over noget, som en kollega gjorde?

*Sker det tit, at dine kolleger gør dig vred/ked af det?*

Hvordan har I det her som kolleger?

Er der sociale aktiviteter på arbejdet?

*Mødes I uden for arbejdstiden?*

Hvad snakker I om på jeres arbejdsplads?

*Hvordan er stemningen på din arbejdsplads? [Lyt efter orienteringer mod venner og fjender]*

Nu har du oplevet (referér til nogle af de dårlige forhold). Er det noget, du har talt om med dine kolleger?

Har du oplevet, at I som kolleger har taget nogle fælles emner op overfor ledelsen eller kommunen?

*Hvordan gjorde I? Hvorfor skete det netop i den situation?*

Er der nogen eller noget, I som kolleger er fælles om ikke at have så godt et forhold til?

*Har I her for nylig prøvet, at der var nogen eller noget, I som kolleger var vrede på?*

Hvis der kom en anden [indsæt arbejdsplads/faggruppe] på besøg, hvordan ville den person/gruppe så opleve jer?

*Hvordan ville I adskille jer?*

Har du oplevet en situation, hvor en kollega ikke løfter sine opgaver?

*Hvordan reagerer du, hvis en kollega ikke løfter sine opgaver? Har du oplevet at sige fra i forhold til en kollega? Hvordan følte det?*

Hvordan er samarbejdet imellem de forskellige faggrupper?

### Lederen

Hvordan har du det med din leder?

*Hvad er jeres relation?*

Er du somme tider uenig med din leder i, hvordan ting skal gøres på arbejdspladsen?

*Har du oplevet at sige fra? Hvordan følte det? Uenig med din leder i, hvordan du selv bruger din tid? Hvis du er uenig med din leder, konfronterer du så hende/ham?*

Snakker du med dine kolleger om din chef?

### **Samfundet (10 min)**

[Formålet er at afdække informantens selvbillede og forhold til sit fag i et samfundsmæssigt perspektiv. Samtidig kan eventuelle negative følelser bruges som anledning til at spørge ind til, hvad der skal til for at ændre dette. Samtidig afdækkes politisk og økonomisk position]

Hvordan føler du, at andre mennesker ser dit fag?

*Hvad synes dine venner og familie om det, du laver?*

Hvad skal der til for, at flere får et (mere) positivt billede af, hvad du laver?

Må jeg spørge dig til, hvad din økonomiske situation er?

*Hvad betyder det for dig? Kan du få pengene til at slå til? Er det blevet bedre/værre over de sidste par år? Hvordan tror du, det vil blive de næste år?*

Må jeg spørge dig til, hvad du stemte til sidste folketingsvalg?

*Kender du andre, der stemmer det samme? Hvad var årsagen til, at du stemte på netop det? Føler du dig særligt x-orienteret? [venstre eller højre afhængigt af svar på spørgsmålet]. Er du medlem af noget politisk? Har du været aktiv i noget? Hvad med dine forældre? Hvor kommer dine principper fra?*

### **Fagforeningen (30 min)**

[Formålet er eksplicit at afdække forholdet til fagforeningen. Brug dette afsnit til at koble frygt, håb og forventninger til fagforeningsmedlemskab. Hav særligt fokus på, hvad der skal til for, at vedkommende bliver medlem/særligt tilfreds med fagforeningen]

#### TR

Har I en tillidsrepræsentant?

*Hvis ikke, føler du, at I har brug for en tillidsrepræsentant?*

Kan du huske sidst du snakkede med din tillidsrepræsentant?

*Hvad snakkede I om? Havde du brug for hjælp?*

Hvordan har du det med din tillidsrepræsentant?

*Føler du, at I kan bruge hende/ham til noget?*

Er du medlem af en a-kasse?

*I så fald, hvilken? Hvornår har du sidst været i kontakt med den? Fortæl om din oplevelse*

Er du medlem af en fagforening?

*I så fald, hvilken? Hvornår har du sidst været i kontakt med den? Fortæl om din oplevelse*

Ved du, om dine kolleger er medlem af en fagforening? Betyder det noget for dig?

Hvad er egentlig årsagen til, at du er/ikke er medlem af en fagforening?

Hvad er dit forhold til de gule/de klassiske?

Hvordan ser du på uorganiserede kolleger / hvordan bliver du set af de organiserede?

Ville du være villig til at betale 100 kr. mere? Hvad betyder prisen for dit valg af fagforening?

“Du sagde tidligere, at... Har du tænkt over, om fagforeningen kan spille denne rolle for at forbedre dette? Hvis de kunne, hvad ville du så synes om dem?

Hvad er vigtigst for dig i forhold til fagforening?

[Fremhæv en ting fra hhv. positiv og negativ banehalvdel og hør, hvad de vægter højest. Eksempelvis efteruddannelse vs. jobformidling og støtte ved fyring]

*FOA og Dennis Kristensens politiske ageren? Et stort fællesskab på tværs af landet inden for faget?*

Hvad skulle der til for, at du meldte dig ind i FOA?

*Mere indflydelse på dit eget arbejde? Mere anerkendelse? Mere i løn? Sikkerhed ift. fyring?*

### **Afslutning (5 min)**

[Formålet er at runde interviewet godt af, sørge for, at informanten føler, at hun/han har fået sagt alt det, han/hun havde på hjerte, og samtidig forpligte informanten på at besvare opfølgende spørgsmål senere.]

Tusind tak for din tid. Det var egentlig alt, hvad jeg havde. Er der nogle ting, du gerne vil uddybe eller som du synes er relevante, vi ikke kom omkring?

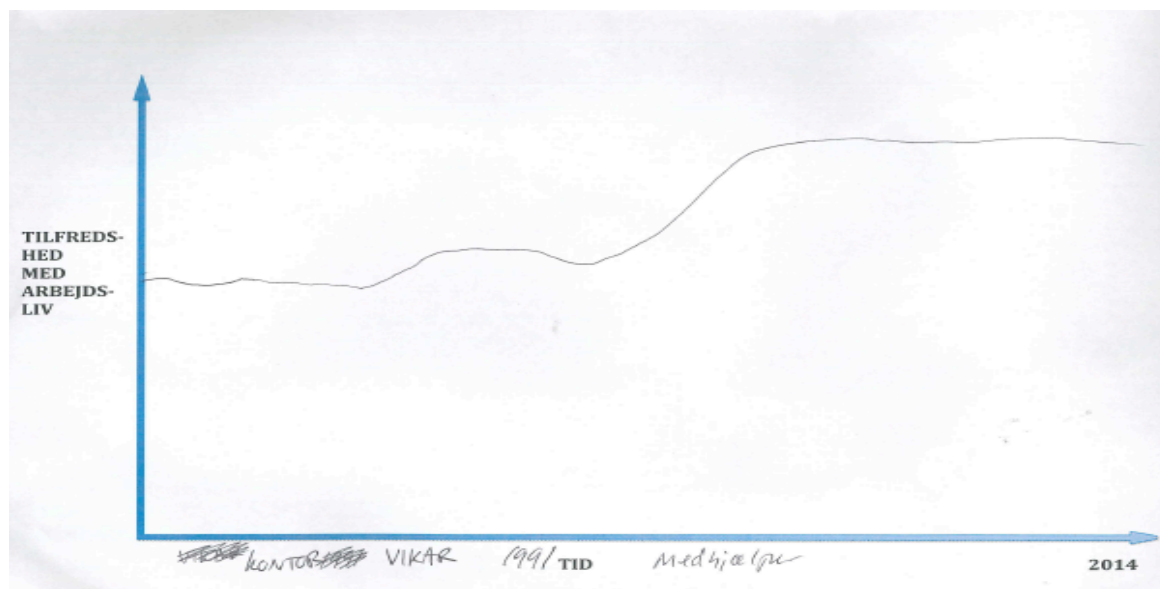
Må vi kontakte dig efterfølgende med spørgsmål?

## Bilag 5: Øvelser i kvalitative interviews

Her er en kort præsentation af de tre visuelle øvelser, som vi benytter i forbindelse med interviewsamtaler med informanter.

Den første øvelse går igen i begge interviewguides, og den bruges som indgang til at tale om arbejdslivet. Her beder vi informanten fortælle, hvor vedkommende har arbejdet tidligere. Disse forskellige arbejdssteder skrives således på x-aksen på tegningen, hvorefter informanten bedes markere, hvor tilfreds vedkommende har været med sit arbejdsliv. De forskellige skift og kurver var en indgang til at snakke med informanterne om, hvad de håber og frygter i deres jobs. Ved at fokusere på skift i arbejdslivet kunne vi også drøfte hændelser, hvor fagforeningen kunne have sin berettigelse.

Nedenfor ses et eksempel. Det er pædagogmedhjælperen Bettinas tidslinje, som er nem at overskue, fordi hun ikke har haft så mange forskellige ansættelser i sit liv. Nogle af tidslinjerne blev meget detaljerede.



Den anden øvelse laver vi i første runde interviews. Her har vi fundet 25 billeder, som er indsat nedenfor. Logikken med øvelsen er den samme som i den i brødtekste beskrevne. I stedet for at udelukkende spørge informanterne til deres oplevelser med forskellige følelser, bruges billederne altså som en anden indgang til at tale om følelser i arbejdslivet.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13



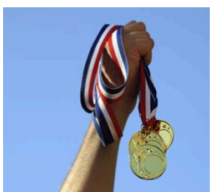
14



15



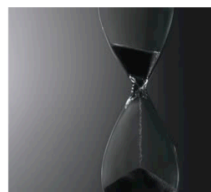
16



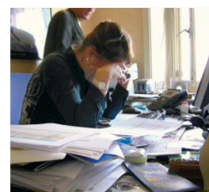
17



18



19



20



c



22



23



24



25

Den tredje øvelse laver vi i anden runde interviews. Her lægger vi 22 lapper papir med forskellige følelser på og beder informanten udvælge dem, som vedkommende forbinder med særlige oplevelser i arbejdslivet. Øvelsen er altså en måde at åbne op for en snak om følelser i arbejdslivet uden at vi starter med at stille spørgsmål til specifikke følelser. Nedenfor ses de 22 følelsesord, som vi bruger.

VRED

KED-AF-DET

BANGE

HJÆLPELØS

LIGGLAD

USIKKER

DÅRLIG SAMVITTIGHED

FORVIRRET

BEKYMRET

FLOV

SVAG

OVERRASKET

GLAD

STOLT

HÅBEFULD

KÆRLIG

STÆRK

SELVSIKKER

AFSLAPPET

TAKNEMMELIG

ENTUSIASTISK

OPSLUGT



## Bilag 6: Omkodning af variable til korrespondanceanalysen

Oprindelig variabel	Ny variabel	Oprindelige udfald	Nye udfald
Hvor let er det for chefen at se den indsats, man lægger i arbejdet? (bseftwk)	Chef indsats	1 Meget svært 10 Meget let	1-7 = - 8-10 = +
Mit nuværende job er sikkert (jbscr)	Nuværende job sikkert	1 Slet ikke rigtigt 4 Meget rigtigt	1-2 = - 3-4 = +
Kan du få hjælp af kolleger? (hlpcowk)	Kollega hjælp	1 Slet ikke rigtigt 4 Meget rigtigt	1-3 = - 4 = +
Hvor vigtigt er det ved nyt job at kunne tage initiativ? (ipjbini)	Initiativ2	1 ikke vigtigt 4 meget vigtigt	1-3 = - 4 = +
Hvor vigtigt er det ved nyt job at det er sikkert? (ipjbscr)	Sikkert job	1 ikke vigtigt 4 meget vigtigt	1-3 = - 4 = +
Hvor meget ligner det dig at gøre forskellige ting? (impdiff)	Forskelligeting2	1 meget som mig 5 slet ikke som mig	1-2 = + 3-5 = -
Hvor meget ligner det dig at gøre sikreting ting? (impdiff)	sikreting2	1 meget som mig 5 slet ikke som mig	1-2 = + 3-5 = -
<i>Supplementære variable</i>			
Hvor gammel er du? (agea)	Alder		19-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60-64
Hvilket parti stemte du på? (prvtbdk)	Parti		1 S 2 SF 3 DF 4 V
Er der møder mellem arbejdsgiver og lønmodtagere? (wpmwkcp)	arbejdspladsmøder	1 yes 2 no	1 = + 2 = -
Er du medlem af fagforening? (mbtru)	fagforening	1 ja, nu 2, ja, tidligere 3 nej	1= Medlem 2-3= Ikke medlem
Hvor stor effekt har fagforeningen på din arbejdsplads? (truinwk)	Fagforeningseffekt	1 Ikke så meget indflydelse 4 Meget indflydelse	1-2 = - 3-4 = +

## Bilag 7: Omkodning af stikprøven

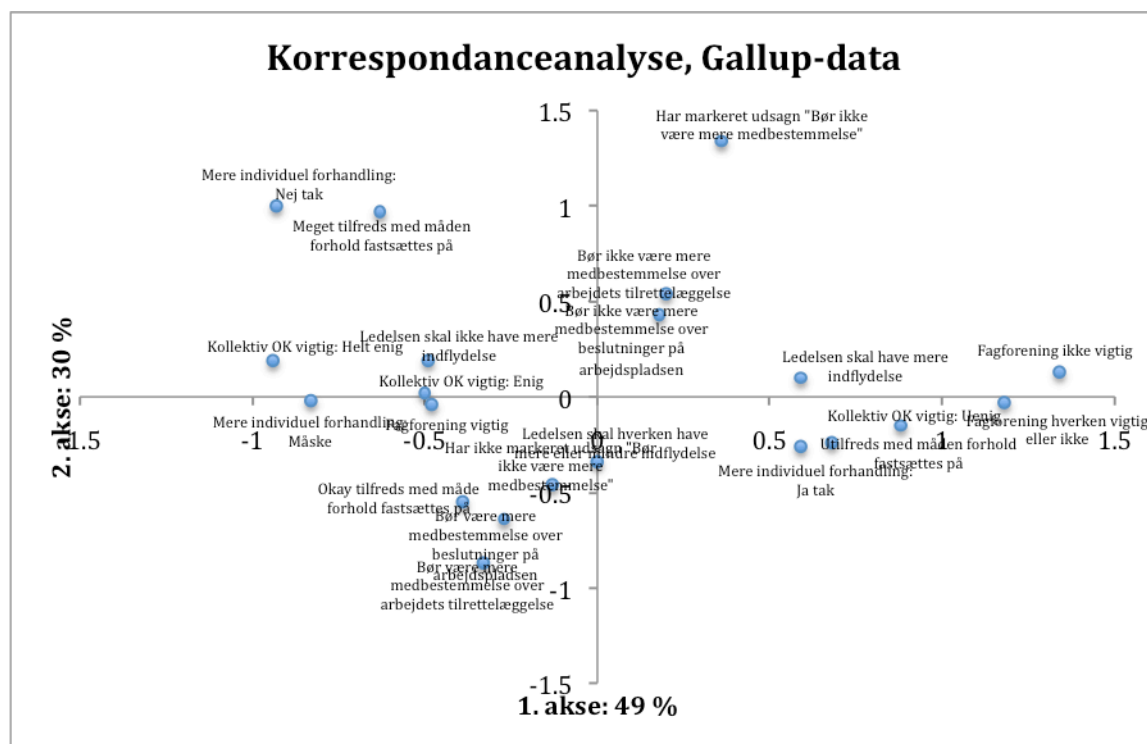
Omkodning af stikprøven er foretaget i overensstemmelse med case-udvælgelsen af FOA, så vi fokuserer på offentligt ansatte arbejdere på FOA's overenskomst.

Det betyder, at der i afgrænsningen i ESS i 2010 ses på offentligt ansatte under sektor (tporgwk = 1-3) samt beskæftigelseskoder, som tentativt er FOA's overenskomstområde. Det er svært helt at afgøre, da der er grænseflader med andre overenskomstområder. Disse beskæftigelseskoder er følgende:

<i>ISCO-Beskæftigelseskode</i>	<i>Antal</i>	<i>Arbejdsbeskrivelse</i>
5122	6	Kok
5131	13	Børnepasningsarbejdere
5132	22	Institutionsbaseret plejepersonale
5133	24	Hjemmebaseret plejepersonale
5161	1	Brandmænd
9131	1	Rengøringsassistent i hjem
9132	12	Rengøringsassistent
9141	5	Pedel

Herudover afgrænses aldersgruppen også til maksimalt at angå 64-årige, ligesom der i stikprøven kun medtages respondenter i arbejde eller aktivt jobsøgende, således at pensionister udgår.

## Bilag 8: Korrespondanceanalyse udført på baggrund af Gallup-data



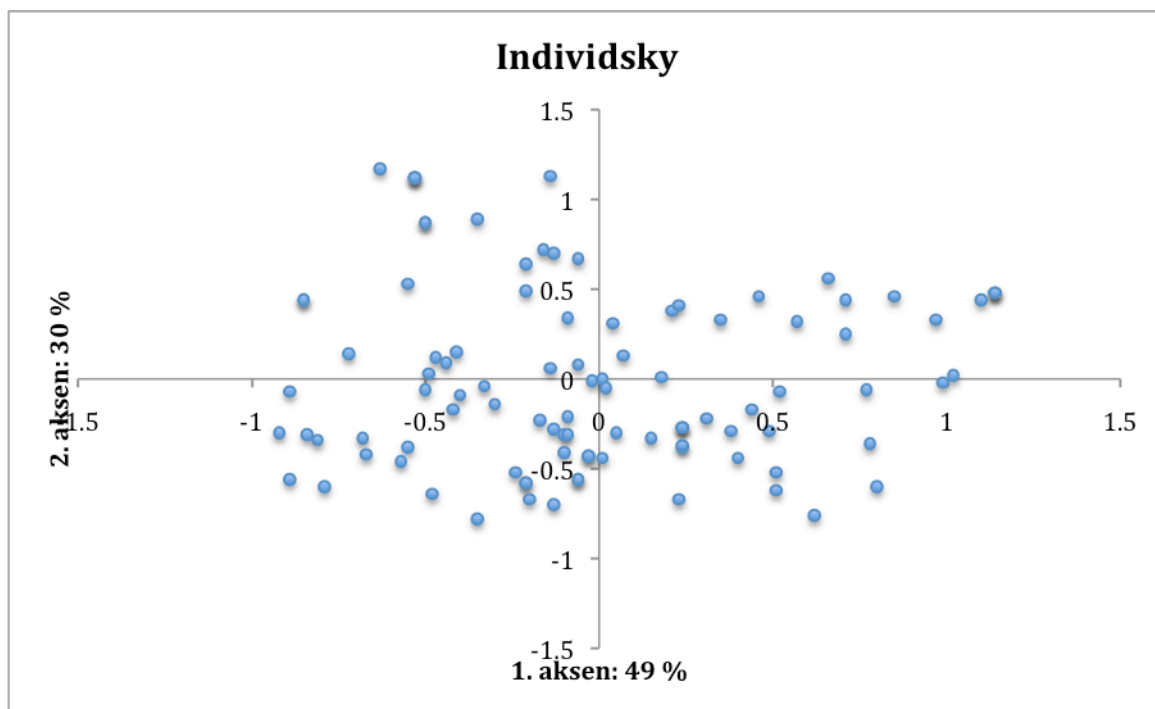
Korrespondanceanalysen udspænder på førsteaksen forholdet til fagforeninger og kollektive overenskomster. Til højre i kortet findes de individualistisk orienterede respondenter, der ikke synes, fagforeningen er vigtig, er utilfreds med den måde deres arbejdsforhold bliver fastsat på i dag og som gerne vil lave en højere grad af individuel forhandling. Til venstre ses omvendt dem, som finder de kollektive overenskomster vigtige og som er skeptiske overfor individuel lønforhandling.

Andenaksen viser forholdet til øget selvbestemmelse på arbejdet. Nederst i kortet ses de der ønsker øget medbestemmelse i deres arbejdsliv, mens der øverst i kortet findes de, som aktivt siger, at de ikke ønsker mere medbestemmelse.

Nedenfor er indsat individskyen, der viser en fin fordeling.

Selve korrespondanceanalysen er veludført og viser nogle kvalitative forskellige orienteringer i forholdet til fagforeningen. Men kortet her kan på baggrund af det eksisterende datasæt ikke bidrage med så meget ny viden i forhold til den eksisterende viden på feltet. Når man kun undersøger forhold til fagforening, kan man således umiddelbart identificere nogle grundlæggende kollektive og individuelle

orienteringer. Men da vi i undersøgelsen finder frem til, at fagforeningen er deko-  
let fra arbejdslivet, er vi interesserede i mere dybdegående at studere, hvordan  
følelser af frygt og håb i arbejdslivet kan spille ind på forhold til fagforeningen. Vi  
mener dermed ikke, at analyser der primært beskæftiger sig med forhold til fagfor-  
ening kan bidrage med yderligere viden i relation til denne undersøgelse. Derfor  
har vi ikke behandlet denne analyse yderligere.



## Bilag 9: Transskriptionsnøgle

Her ses transskriptionsnøglen, som er anvendt i transskriberingen af de 19 interviews. Den anvendes for at få stringens og systematik i transskriptionen.

- Brug af almindelig retskrivning
- Gengivelse af meningen i det sagte frem for lingvistiske nuancer
- Langstrakte refleksioner, som ikke relaterer sig til frygt, håb og forventninger i arbejdslivet, udskrives ikke
- Indledende og afsluttende småsnak udskrives ikke med mindre den har afgørende betydning.
- Understøttende aktiv lytning fra interviewerens udskrives ikke
- Øh'er, talesprogs gentagelser og reparationer udskrives ikke
- Ufærdig sætning angives med tre prikker hvis relevant...
- Pauser angives ikke, medmindre disse er meget lange. I så fald angives med {pause}
- Usikker transskribering angives i parentes. Hvis man slet ikke forstår ordlyden skrives (?)
- Kommentarer, regibemærkninger og andre kontekstbemærkninger angives i tuborg-klammer {}
- Når interviewpersonen eller interviewerens henviser til noget, andre eller man selv siger "skriver man det sådan her"
- Man udskriver tal op til ti som ord og derefter som tal
- Man skriver interviewpersonens og interviewerens forbogstav og kolon før sætningerne
- Anonymiseringer af egenavne og specifikke hændelser angives i kantede parenteser []

## Bilag 10: Tredjeaksens bidrag i korrespondanceanalysen

For at forklare mindst 80 pct. af variationen i korrespondanceanalysen optegnes her tredjeaksens bidrag. De to første akser forklarer 77 pct. af variationen, og tredjeaksen forklarer kun 8 pct. Den er altså meget lidt forklarende i forhold til de to øvrige akser. Nedenfor er optegnet de modaliteter, som bidrager over gennemsnittet til tredjeaksen. Her ses, at forholdet til kollegerne er meget definerende, der som på andenaksen står i modsætning til forholdet til chefen. Omvendt er forholdet til tryghed i livet vendt om, så man vægter tryghed, hvis man ikke føler, man kan få hjælp fra sine kolleger. Det er omvendt af andenaksen. Ikke desto mindre angår tredjeaksen kun 8 pct. af variationen, så det vil ikke blive inddraget i analysen, da andenaksen, der angår de samme modaliteter forklarer næsten fire gange så meget af variationen.

<b>Modalitet</b>	<b>Bidrag</b>	<b>Koordinat</b>
Kollega hjælp +	131	0,46
Tryghed -	121	0,52
Chef indsats -	115	0,61
Kollega hjælp -	318	-1,08
Tryghed +	95	-0,41

## **Bilag 11: Korrespondance mellem aktive og supplementære modaliteter**

De supplementære modaliteter gennemgås her. Det ses først og fremmest, at de forhold, der angår forholdet til fagforeningen er relativt centreret omkring kortets nulpunkt *orego*. Sammenligner man med nogle af de øvrige supplementære modaliteter er variationen altså ikke så systematisk. Dog kan det ses, at der sydvest i kortet udspændt af *den passive orientering* og *stabilitet i arbejdslivet* ses, at modaliteterne "ikke medlem af fagforening" samt "fagforeningsmøder –" ligger. Det betyder altså, at det er respondenter, som ikke er medlem af en fagforening og heller ikke tror, at der bliver holdt møder mellem tillidsrepræsentant og arbejdsgiver. Disse modaliteter korresponderer umiddelbart med den lidt ældre aldersgruppe af 60-64-årige og folk der bor i en landsby. Samtidig korresponderer de med de aktive modaliteter "sikkert job –", der viser, at man ikke vægter sikkerhed ved et nyt job samt at man ikke går op i tryghed som personlig orientering eller kan få hjælp fra kollegerne, når man har brug for det. Her er altså antydningen af, at man ikke har brug for hverken fagforening eller kolleger, fordi man kan og vil klare sig selv i arbejdslivet. Det er samtidig her Venstre-vælgere ligger.

At man er medlem af en fagforening, at der bliver afholdt møder på arbejdspladsen mellem tillidsrepræsentant og arbejdsgiver samt de to modaliteter, der vurderer fagforeningens effekt på arbejdspladsen ligger meget tæt på nulpunktet i kortet.<sup>93</sup>

I det nordvestlige hjørne finder vi de yngste på 19-29, som er langt oppe af andenaksen mod ustabilitet i arbejdsvilkår. Disse supplementære modaliteter korresponderer med, at man vurderer, at sit nuværende job er usikkert og at chefen ikke ved, hvor stor en indsats man lægger i arbejdet. Dette korresponderer samtidig med op til seks års anciennitet i dette eller lignende job. Også de 30-39-årige ligger i samme retning, men deres arbejdsliv er tilsyneladende ikke helt så ustabil. Her ses altså, at de unge og dem med den laveste anciennitet i videst udstrækning ople-

---

<sup>93</sup> De to førstnævnte er en lille smule ude mod aktiv og lidt op mod ustabilitet, mens de der vurderer, at fagforeningen ikke har megen effekt på deres arbejdsplads er lidt ud mod passiv og op mod ustabil, mens det modsatte er tilfældet for de, der mener, at fagforeningen har effekt. Her er man altså lidt ud mod aktiv og lidt ned mod stabil. Dog er ingen af disse modaliteter så langt fra *orego*, at man meningsfuldt kan tolke på dem.

ver at have et ustabilt arbejdsliv. Det er også her, vi finder vælgere af Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne, men disse to modaliteter ligger dog forholdsvist tæt på orego, så her er ikke så tydeligt et udslag.

Bevæger vi os til højre i kortet i retning mod *den aktive orientering* til det nordøstlige kvadrant finder vi respondenter med mellem 7 og 14 års anciennitet og tendens til at bo i en lille by. Her finder vi de aktive modaliteter, at man vægter trykthed som personlig orientering og jobsikkerhed i nyt job. Samtidig er det særligt respondenter her, som føler, de kan få hjælp fra kollegerne, når det er nødvendigt. Denne gruppe forholder sig altså mere aktivt til ændringer i deres arbejdsliv, men deres vilkår er stadig præget af ustabilitet.

I det sydøstlige kvadrant udspændt af den aktive orientering og stabilitet i arbejdslivet finder vi de supplementære modaliteter mænd og respondenter med over 15 års anciennitet i deres nuværende job eller lignende. Det er samtidig her vi finder vægtningen af muligheden for at tage initiativ i nyt job samt vurderingen af, at ens nuværende job er sikkert og at chefen godt kan se, hvilken indsats man lægger i sit arbejde. Blandt disse respondenter findes også en korrespondance med at stemme på SF.



## Bilag 12: Spørgsmål i FOA's medlemspuls

Målgruppe: Erhvervsaktive i FOAs medlemspanel

Indsamlingsperiode: 23. oktober- 2. november 2014

Antal inviterede: 4.081. 175 e-mails nåede ikke frem, så det reelle antal inviterede var 3.906

2.094 gennemførte undersøgelsen fuldt ud, og 93 afgav nogen svar. Det giver en samlet svarprocent på 56.

<b>Er der regelmæssige møder på din arbejdsplads mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen, hvor man kan drøfte arbejdsforhold?</b>		
	Respondenter	Procent
Ja	887	42,48%
Nej	607	29,07%
Ved ikke	594	28,45%
I alt	2088	100,0%

## **Bilag 13: Forforståelser**

### **Anes forforståelse**

Jeg har i mange år interesseret mig for arbejdsliv og tilhørsforhold til fællesskaber og fagforeninger både personligt, politisk, professionelt og akademisk.

Siden jeg gik i 1g har jeg interesseret mig for at skabe et samfund med lige muligheder og indflydelse til alle. Derfor meldte jeg mig ind i SFU og i SF og var aktiv i mange år. Det har samtidig været vigtigt for mig, at være aktiv i min hverdag. Derfor har jeg været i elevråd i gymnasiet, Studenterrådet på Universitetet og medlem af min fagforening som pædagogmedhjælper i Dragør Kommune tilbage i 2006.

Det var sådan jeg stiftede bekendtskab med fagforeningen FOA. I 2 ½ år har jeg sidenhen arbejdet som ungdomskonsulent i FOA. Her har jeg været ansvarlig for at igangsætte og videreudvikle ungdomsaktiviteter både på lokalt og på nationalt plan. Derudover har jeg efterfølgende været i et barselsvikariat som organiseringskonsulent med ansvar for at organisere arbejdspladsbesøg i primært Københavnsområdet. Det betyder, at jeg har stor viden om FOA's faggrupper samt et stort netværk blandt FOA-folk. I en eksplorativ og fænomenologisk undersøgelse som den, vi laver, skal jeg være opmærksom på, at jeg selv vil have nogle antagelser om FOA-medlemmer og ikke medlemmer, som jeg meget gerne vil undgå at reproducere.

Mine antagelser om ikke-medlemmer er som følger: Jeg tror grundlæggende på, at de fleste gerne vil være medlem af en fagforening, hvis de oplever, at det gør en forskel for dem i deres hverdag. Jeg tror altså ikke på diskursen om individualisering og egoisme på bekostning af fællesskab. Men jeg oplever, at nye fællesskaber opstår på nye præmisser, som fagforeninger har svært ved at følge med. Jeg synes altså, at der er meget, der kan forandres og forbedres for at tiltrække og fastholde medlemmer, men grundlæggende tror jeg stadig på forestillingen om, at sammen står vi stærkere, og at fællesskabet er vigtigt og rigtigt for Danmarks fremtid som stærkt velfærdssamfund med lige muligheder og indflydelse til alle på deres hverdag.

Jeg har også en antagelse om, at der er mange ikke-medlemmer som aldrig er blevet spurgt, om de har lyst til at være medlem af fagforeningen. Første skridt er altså ifølge denne logik at starte med at lytte til medlemmerne for at identificere deres

behov, dernæst præsentere de FOA-muligheder som er relevante for dem og sidst men ikke mindst spørge, om de har lyst til at blive medlemmer.

Jeg ved, at der i FOA og i resten af fagbevægelsen og blandt dem, som undersøger fagbevægelsen og medlemmerne og ikke-medlemmerne, er en antagelse om, at medlemmerne melder sig ud på grund af prisen. Selvfølgelig har prisen noget at sige, men jeg tror ikke på, at dette er den afgørende faktor.

Jeg oplever, at der generelt er en bevægelse i samfundet i mod at fagforeningsmedlemskab og løn- og ansættelsesforhold bliver meget privat. Det er ikke oplysninger, som medarbejdere deler med hinanden i lige så høj grad, som de gjorde engang – og det er super ærgerligt. Frem for at bruge hinanden til at løfte hinanden, så skaber det lønpres og intern konkurrence på arbejdspladsen. Den udvikling vil jeg gerne være med til at påvirke i den rigtige retning.

Akademisk har jeg beskæftiget mig en del med arbejdslivets betydning for den enkelte, arbejdets antropologi, køn og arbejde, professioner og arbejdsdeling samt fagforeninger og deres rolle. Jeg har skrevet flere opgaver om arbejdslivets betydning for den enkelte afhængigt af stilling og indkomst samt om fagforeningens rolle på arbejdsmarkedet. Det betyder, at jeg har et godt overblik over forskellige teorier indenfor feltet. Disse teorier vil jeg dog prøve at lægge bag mig eller sætte i parentes i vores eksplorative undersøgelse af feltet.

Professionelt har jeg det sidste halve år beskæftiget mig med at gennemføre eksplorative og fænomenologiske undersøgelser hos konsulentbureauet ReD Associates. Når en virksomhed henvender sig, er udgangspunktet at konvertere et business problem til et fænomen, som ikke tager udgangspunkt i virksomhedens antagelser om fænomenet og forbrugerne. Efter at have framet emnet, dykker vi ned i et deep dive og undersøger virkeligheden, som den opleves af informanter. Til sidst dukker vi igen op til overfladen med indsigter og konverterer dem til anbefalinger, som vi forankrer i organisationen. Specialet trækker på nogle af de samme tilgange og derfor bruger jeg også inspiration fra projekterne hos ReD til at skabe den metodologiske proces i vores projekt. Da vi har skabt vores eget mixed methods design, er det dog samtidig vigtigt ikke at blive alt for rigid med ReD metodologien.

I min bacheloropgave har jeg arbejdet med kombinationen af kvalitative metoder og korrespondanceanalyse og har derfor noget erfaring med kombinationen.

#### Forventninger til resultat

Jeg forventer at opnå en dybere forståelse af, hvad der er på spil i arbejdslivet i form af frygt, håb og forventninger, og at denne forståelse kan være medvirkende til at sige noget om, hvad der er vigtigt for fagforeningsmedlemskab fordi forventninger til arbejdslivet også kan sige noget om relationerne til fagforeningen.

Jeg forestiller mig også, at kolleger og arbejdspladskulturen har utrolig meget at sige. Det er ikke på alle arbejdspladser, at man taler om fagforening og løn, og hvis det udelukkende er en privatsag, så bliver det sværere at opretholde forestillingen om fællesskabet. Spørgsmålet om, hvorvidt man er blevet spurgt til fagforeningsmedlemskab kan også være afgørende. Jeg tror nemlig, at der er mange, som slet ikke er blevet spurgt, om de har lyst til at være med.

I forhold til prisen, så tror jeg, at de fleste hvis adspurgt, vil sige, at det er dyrt, fordi det er en stor månedlig udgift. Selvfølgelig vil der også være nogle, som synes, at det er fint at betale de penge, men når man spørger til pris, får man svar på pris. Denne faktor spiller selvfølgelig også en rolle for valget af medlemskab, men jeg tror ikke, at det er den afgørende i forhold til kollegaskab og forventninger i arbejdslivet.

## Christians forforståelse

Jeg har ikke på forhånd rigtig noget kendskab til, hvordan det er at arbejde som ufaglært eller kortuddannet offentlig ansat. Min eneste personlige referenceramme er min farmor, som er tidligere hjemmehjælper og de seneste par år har haft bøvl med ryggen, hvilket nok har noget at gøre med hendes fortid som hjemmehjælper.

I vores bacheloropgave (her skrev vi også sammen – med en tredje også) beskrev vi forholdet til politik for forskellige grupper i samfundet. Heri var også en række betragtninger om det politiske i at tilrettelægge sin egen arbejdsdag, som forskellige grupper dels gjorde i helt forskelligt omfang samt vægtede forskelligt. Siden dette projekt har jeg været særlig opmærksom på strukturelle forskelle i samfundet i den måde, man artikulerer sine politiske ønsker og behov samt forskellene i de mere grundlæggende forestillinger om, hvad der er et godt (arbejds)liv.

Jeg er meget optaget af at fagbevægelsen og arbejderbevægelsen bredt genfinder sin folkelighed. Jeg har selv været aktiv i forskellige politiske organisationer på venstrefløj gennem min ungdom og er nu medlem af Socialdemokraterne. Jeg tror, at en afgørende måde arbejderbevægelsen kan genvinde sin magt og skabe en ny folkelig platform er ved at have en reel, dyb forståelse af den virkelighed, danske lønmodtagere lever i. Her kan den form for viden, vi intenderer at producere med vores speciale være afgørende. Jeg tror nemlig, man er nødt til at anlægge et noget mere fintfølende syn på, hvad der driver menneskelig handlen end bare et rent rational choice-perspektiv, idet der er en række følelser af tilhør, man ikke nødvendigvis kan redegøre for rationelt.

Heri ligger også min opfattelse af, hvordan FOA arbejder med emnet. Det er min opfattelse på forhånd, at FOA har nogle ideer om, hvordan de skal arbejde som fagforening, som ikke passer til den virkelighed, mange ufaglærte og kortuddannede offentligt ansatte lever i. Vigtigst af alt må være selve opfattelsen af, hvad en fagforening er. Her tror jeg, at man går galt i byen, når man som fagforening antager og næsten forventer, at overenskomstforhold og faglige spørgsmål optager sindene på samme måde, som det gør på de faglige kontorer. Her tror jeg, at man ville få mere ud af en mere åben tilgang til, hvad der betyder noget for dem, man sigter mod at organisere for at tage sit udgangspunkt et andet sted end udelukkende de til tider noget tørre fagligt-tekniske forhold.

Jeg har tidligere i tænketanken Cevea skrevet et hæfte om et organiseringsprojekt på Skejby Sygehus blandt rengøringsmedarbejderne. Rengøringsarbejdet er udliciteret, så derfor var disse medlem af 3F, men ellers kunne de meget vel have været medlem af FOA. Jeg har altså den vej igennem stiftet bekendtskab med den del af arbejdsmarkedet professionelt, og jeg har tidligere foretaget interviews og studeret feltet for arbejdsliv for denne gruppe.

Jeg kan mærke, at så snart jeg tænker på en FOA-rengøringsmedarbejder, så tænker jeg automatisk på disse 3F'ere. Det tror jeg er farligt, da der er en væsentlig forskel på at være ansat offentligt og privat – 3F'erne snakkede i hvert fald meget om, at de hellere ville ind under det offentlige.

Det er også vigtigt, at jeg er mig min politiske baggrund bevidst. Vores emnefelt handler ikke direkte om politik, men det vil være et lag, som vil kunne lægges på efterfølgende eller kan udvikle sig igennem interviewene. Men her har jeg en god selvkritisk distance til arbejderbevægelsen og forsøger ikke at holde noget helligt. Tværtimod er jeg også personligt oprigtigt interesseret i kritik.

Jeg har gennem mit studie og særligt i bachelor-opgaven arbejdet med at kombinere kvalitative og kvantitative metoder. Jeg har samtidig foretaget fokusgruppeinterview med rengøringsassistenter i 3F (foruden det førnævnte hæfte) også i regi af Cevea. Dette var en eksplorativ proces, hvor vi skulle afdække politiske prioriteringer blandt forskellige medlemstyper i 3F som led i forberedelsen af næste folketingsvalgkamp.

Jeg har således en smule erfaring med selve den metodiske tilgang, men jeg forventer, at dette projekt vil være mere styret nedefra, da det ikke på forhånd er defineret, at det skal munde ud i politiske anbefalinger. 'Udfaldsrummet' (så at sige) er altså noget bredere her.

### Forventning til resultaterne

Jeg forventer at finde en diskrepans mellem opfattelserne i FOA og i litteraturen omkring, hvad der driver fagforeningsmedlemskabet og virkeligheden. Jeg regner med, at der er mere grundlæggende følelsesmæssige og værdimæssige ting på spil, som ikke lader sig koge ned til udelukkende at være givet prisen på medlemskabet. Jeg tror, *identifikation* spiller en stor rolle, fordi køb af fagforening er noget andet

end tandpasta og derfor har flere dimensioner. Jeg forventer at kunne afdække fyl-  
digt, hvad folks grundlæggende holdning er til FOA samt behovene ved at afdække  
frygt, håb og forventninger i arbejdslivet. Dette er dog heller ikke direkte oversæt-  
teligt til konkrete til- og fravalg.

Samtidig tror jeg nemlig, at prisen betyder meget for folk. I den konkrete handling  
lægger man givetvis (dele af) de grundlæggende orienteringer fra sig for at få en-  
derne til at mødes. Her er det interessant, hvorfor to kolleger i samme situation  
ikke vælger det samme. Her tror jeg, identifikationen med fagforeningen på følel-  
sesmæssige og værdimæssige parametre er stærkere hos den, der vælger at blive.  
Dette tror jeg i høj grad bunder i en følelse af, at FOA tager udgangspunkt i netop  
vedkommendes frygt, håb og forventninger i arbejdslivet. Jeg forventer altså at fin-  
de en identifikationsvariabel, som supplerer og somme tider er stærkere end øn-  
sket om at spare medlemskabet. Denne identifikation er givet ved en umiddelbare  
følelsesmæssig følelse af "tilhør", fordi FOA opfattes som tagende udgangspunkt i  
det arbejdsliv, man har.

## Bilag 14: Særskilte bidrag til undersøgelsen

Her præciseres, hvem der har haft ansvaret for hvilke dele af undersøgelsen i medfør af eksamensbekendtgørelsens krav om at skulle kunne konstatere den enkeltes individuelle bidrag. Her bruges initialerne for hhv. Ane Stær Nissen (ASN) og Christian Vedersø Østergaard (CVØ).

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ASN &amp; CVØ</b>
<b>KAPITEL 1: INDLEDNING OG PROBLEMFORMULERING.....</b>	<b>ASN &amp; CVØ</b>
1.1 AT UNDERSØGE FØLELSER I ET KONTEKSTUELT PERSPEKTIV .....	ASN
1.2 FAGFORENINGENS BETYDNING I ARBEJDSLIVET.....	CVØ
1.3. FRYGT OG HÅB I ARBEJDSLIVET .....	ASN
1.4 FRA TILBAGEGANG TIL FREMGANG .....	CVØ
1.5 LÆSEVEJLEDNING .....	ASN
1.6 FAGFORENINGSDEFINITION SAMT PRÆSENTATION AF FOA SOM CASE.....	CVØ
1.7 AFGRÆNSNING AF UNDERSØGELSENS SIGTE.....	ASN
<b>KAPITEL 2: DENNE UNDERSØGELSE FELTS.....</b>	<b>CVØ</b>
2.1 FORKLARINGER AF FAGFORENINGSMEDLEMSKAB .....	ASN
2.2 TIDLIGERE UNDERSØGELSER AF FAGFORENINGSMEDLEMSKAB.....	CVØ
2.3 OPSAMLING .....	ASN & CVØ
<b>KAPITEL 3: UNDERSØGELSENS TEORETISKE RAMME.....</b>	<b>ASN</b>
3.1 OM DEN TEORETISKE RAMME.....	CVØ
3.2 INDIVIDET.....	ASN
3.3 ARBEJDSPLADS .....	CVØ
3.4 SAMFUND.....	ASN
3.5 TEORETISK OPSAMLING: FAGFORENINGENS UDFORDRINGER.....	ASN & CVØ
<b>KAPITEL 4: VIDENSKABSTEORI, DESIGN &amp; METODER.....</b>	<b>CVØ</b>
4.1 EN FÆNOMENOLOGISK OG EKSPLOLATIV TILGANG TIL FELTET .....	ASN
4.2 ET MIXED METHODS-DESIGN .....	CVØ
4.3 FRA DESIGN TIL DATA.....	ASN
4.4 ANALYSESTRATEGI .....	CVØ
4.5 ETISKE OVERVEJELSER.....	ASN
4.6 METODISK OPSAMLING .....	ASN & CVØ
<b>KAPITEL 5: ANALYSE .....</b>	<b>CVØ</b>
5.1 ANALYSE 1: FAGFORENINGENS BETYDNING .....	ASN
5.2 ANALYSE 2: FRYGT OG HÅB I ARBEJDSLIVET .....	CVØ
5.3 DELANALYSE 2A: FORHOLD TIL ARBEJDET .....	ASN



5.4 DELANALYSE 2B: MOTIVATION I ARBEJDET .....	CVØ
5.5. DELANALYSE 2C: TILGANG TIL ARBEJDSVILKÅR.....	ASN
5.6. DELANALYSE 2D: DYNAMIKKER PÅ ARBEJDSPLADSEN.....	CVØ
5.7 ANALYTISK OPSAMLING .....	ASN & CVØ
<b>KAPITEL 6: DISKUSSION .....</b>	<b>ASN</b>
6.1 FRA DEKOBLING TIL REKOBLING .....	CVØ
6.2 TEORETISK DISKUSSION AF HYPOTESERNE I RELATION TIL UNDERSØGELSENS ANALYSE .....	ASN
6.3 METODISK DISKUSSION AF HYPOTESERNE I RELATION TIL UNDERSØGELSENS ANALYSE .....	CVØ
6.4 VIDENSBIDRAG OG PRÆSENTATION AF NY TEORETISK MODEL.....	ASN & CVØ
<b>KAPITEL 7: KONKLUSION .....</b>	<b>ASN &amp; CVØ</b>