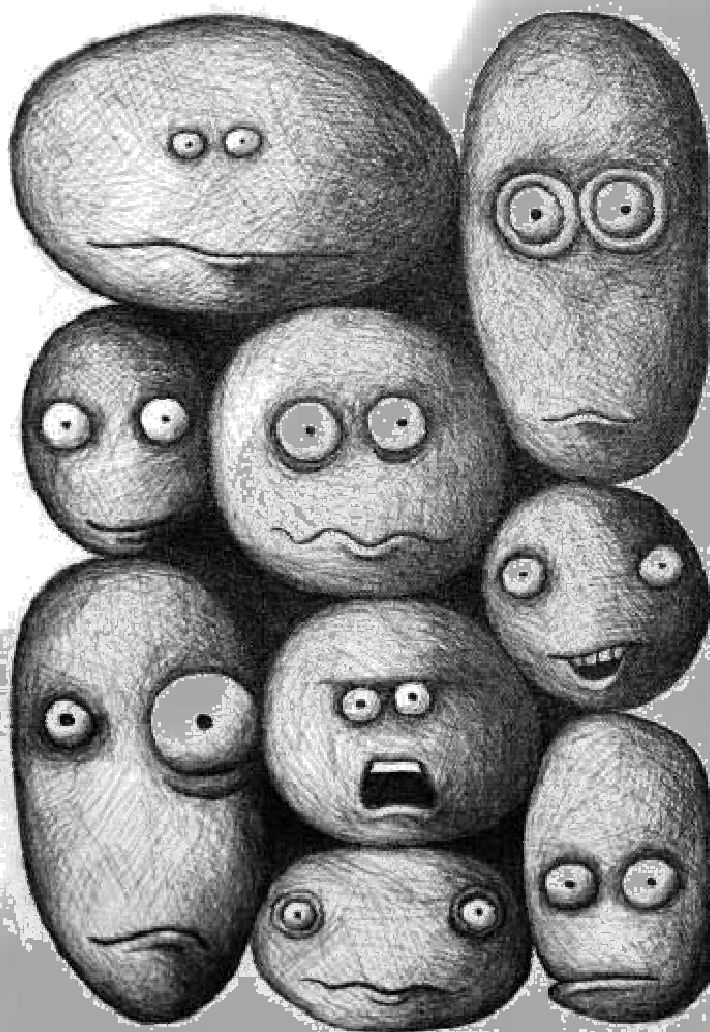


Enhed af Fællesskab

En undersøgelse af identitet
blandt Nordjyske HK-medlemmer



Et speciale fra Aalborg Universitet,
Sociologi 2008

Søren Betzer
Niels Peter Mortensen
Johannes Kjeldahl

Enhed af Fællesskab

En undersøgelse af identitet blandt Nordjyske HK-medlemmer

Undersøgelsen er et speciale udarbejdet på sociologiuddannelsen
Aalborg Universitet 2008.

Denne undersøgelse har ikke været mulig uden hjælp fra HK-Nordjylland, og en stor del af deres medlemmer. Vi vil i denne forbindelse rette tak til alle personer, der har bidraget i forbindelse med denne undersøgelse. Vi vil videre rette en stor tak til vores vejleder Emmett Caraker, som har været en stor støtte gennem undersøgelsens forskellige processer.

Undersøgelsen er udarbejdet af:

Søren Betzer

Søren Betzer

Niels Peter Mortensen

Niels Peter Mortensen

Johannes Kjeldahl

Johannes Kjeldahl

Antal ord: 57.707

Indledning.....	5
Problemfelt (Johannes)	6
<i>Arbejdsmarkedet i dag</i>	<i>6</i>
Præsentation af problemformulering.....	8
Undersøgelsens opbygning (Johannes).....	9
<i>Designbeskrivelse</i>	<i>10</i>
Beskrivelse af undersøgelsesfelt (Johannes).....	11
<i>De stabile medlemmer</i>	<i>11</i>
<i>Individet i samfundet.....</i>	<i>11</i>
<i>Den nye arbejderklasse, HK?(Søren)</i>	<i>15</i>
<i>Eksisterende forskning</i>	<i>16</i>
Arenaerne (Johannes)	20
<i>Arenabeskrivelse</i>	<i>21</i>
Videnskabelig metode (Johannes).....	29
<i>Kritisk realisme</i>	<i>29</i>
Teoretiske forståelser (Johannes).....	33
<i>Identitet</i>	<i>33</i>
<i>Pierre Bourdieu.....</i>	<i>35</i>
Analysestrategi (Johannes).....	48
<i>Metodologi</i>	<i>48</i>
<i>Videns dimensioner</i>	<i>49</i>
<i>Analytisk teori i undersøgelsesdesignet.....</i>	<i>50</i>
Erfaringsrapport 1 (Niels)	53

Kvantitativ metode	55
<i>Beskrivelse af spørgeskema</i>	55
<i>Teststørrelser til den kvantitative analyse (Niels).....</i>	57
Kvantitativ validering (Niels)	58
<i>Undersøgelsens kvalitet</i>	58
Kvantitativ analyse.....	61
<i>Identitet i fritiden (Niels)</i>	61
<i>Identitet på arbejdspladsen (Johannes).....</i>	67
<i>Identitet via faget (Søren)</i>	75
<i>Identitet gennem fagforeningen (Johannes).....</i>	81
Erfaringsrapport 2 (Søren).....	92
Kvalitativ metode (Niels).....	97
Kvalitativ analyse	99
<i>Fritiden som arena (Niels)</i>	99
<i>Arbejdspladsen som arena (Johannes).....</i>	107
<i>Faget som arena (Søren)</i>	125
<i>HK som arena (Johannes).....</i>	133
Konklusion	143
<i>Fællesværdier på tværs af Arenaerne</i>	143
<i>HK som arena</i>	145
<i>Fællestræk for aktørerne.....</i>	146
Summary.....	150
Litteraturliste	152

Indledning

På en arbejdsplads sidder to personer, der begge er medlem af fagforbundet HK. Den ene person arbejder med arkivering, og den anden person arbejder med grafisk design af en hjemmeside. Deres arbejdsopgaver ligner ikke hinanden, og det gør deres uddannelse heller ikke. Hvad er der fælles for dem? Eksisterer der i det hele taget noget fælles i HK. Dette speciale vil undersøge, om der reelt eksisterer en fælles identitet blandt medlemmerne i HK.

Medierne, politikerne og såvel som de almene diskurser giver en forståelse af, at samfundet og arbejdsmarkedet til stadighed bliver mere nuanceret og differentieret. Denne forståelse fører videre til, at individet bliver forstået og tolket sig selv, som en individuel del af en foranderlig verden. Denne tenderende liberalistiske diskurs, synes at negligere og umyndiggøre fagforbundenes rolle i det danske samfund.

I HK's formål står der i § 2;

*At samle alle handels- og kontorfunktionærer, beslægtede faggrupper, unge under uddannelse samt grupper, hvis arbejdsområde naturligt eller ved aftale henrører under HK's organisationsområde for ved samarbejde at fremme og værne fælles interesser,
... (HK's love)HK's love*

Det interessante i ovenstående formålsparagraf er, at der opstilles en række faggrupper, der ser ud til at have noget til fælles, men når der graves lidt dybere i hvilke faggrupper, der reelt er en del af HK, er der en langt højere grad af pluralitet og forskelligartede arbejdsopgaver. I lyset af denne pluralitet af arbejdsopgaver og forskelligheden af HK-medlemmer er det interessant, at der i formålsparagraffen står, at HK skal "Værne fælles interesser". Det vil altså sige, at HK skal være i stand til at tage disse forskelligartede individer og finde deres fælles interesser og værne om disse.

Der er altså overordnet to forhold, der vækker forundring; Hvad er det, der bevirker, at danskerne til stadighed er medlem af en traditionel fagforening, og hvad er fælles i HK?

Når et individ melder sig ind i HK, vil det sige, at individet bliver en del af de fælles interesser og dermed en del af fællesskabet, men er det egentlig sådan, det forholder sig for enkelte medlem? Melder individet sig ind i en fagforening, fordi individet forstår sig selv, som en del af et fællesskab med fælles identitet, eller er det på grund af simpel automatik og kassetænkning?

Som nyere forskning vedrørende danske fagforeninger konkluderer "Uden kollektive virkelighedsbilleder ville kollektive interesser heller ikke kunne tolkes og varetages" (Bild 1993b: 208)

Denne undersøgelse vil belyse, om der forefindes noget sådant fælles i en regional del af HK, HK-Nordjylland.

Problemfelt (Johannes)

Denne undersøgelse er lavet i samarbejde med HK-Nordjylland, og vil ved afslutning blive brugt som et arbejdsredskab af HK-Nordjylland. Undersøgelsen er funderet i en kvantitativ survey indeholdt 2865 respondenter og 17 times kvalitativ empiri. Formålet med undersøgelsen er at bibringe et dybt og nuanceret billede af HK-Nordjyllands medlemmer.

Det følgende afsnit vil være en gennemgang af undersøgelsesfeltet og relevant viden om feltet.

Arbejdsmarkedet i dag

Arbejdsmarkedet i Danmark anno 2008 befinder sig i en historisk unik periode. Danmark har gennem en 10 års periode været gennem en udvikling med generel faldende ledighed, og arbejdsløshedstallene bliver på nuværende tidspunkt ved med at nå hidtil lave frekvenser. Fra januar til februar 2008 faldt ledigheden med 3.300 fuldtidsbeskæftigede personer¹. Det betyder, at ledigheden, i skrivende stund, er på 55.400 fuldtidspersoner, hvilket svarer til 2,0 procent af den samlede arbejdsstyrke. (www.dst.dk 3) Denne ledighedsfrekvens er så lav, at Danmark bliver defineret som et land med fuld beskæftigelse.

Den fulde beskæftigelse fører til flere forskellige konsekvenser, af større eller mindre samfundsmæssig signifikans. Det er dog en kendsgerning, at den lave ledighed kan bidrage til at forklare de diskutabile omstændigheder, den danske fagbevægelse oplever på nuværende tidspunkt.

Mere arbejde – mindre forening

Danskerne arbejde mere og mere. Der er sket en stigning af danskernes arbejdstid. Fra 2006 til 2007 arbejder danskerne tidsmæssigt 1,2 procent mere, dette viser tal fra Danmarks Statistik. Den gennemsnitlige arbejdstid pr. medarbejder fra 2006 til 2007 steg fra 1587 timer til 1569 timer (www.dst.dk 2). Trods de fleste danskere arbejder under en overenskomst, som angiver en arbejdsuge på 37 timer, viser en undersøgelse lavet af HK privat, at 81 procent af deres medlemmer med fuldtidsarbejde vurderer overarbejde, som en del af hverdagen. (www.hkprivat.dk 1) Dette betyder i sagens natur, at danskerne i tid og rum enten opholder sig længere på deres respektive arbejdsplader, eller omlægger en del af deres fritid i privatsfæren til et fokus på arbejdsmæssige opgaver.

Arbejdsidentiteten og forståelse af fagligheden, i forlængelsen af denne udvikling, kan antages at være stigende, da den arbejdsmæssige del af danskernes tid til stadighed fylder mere. Dog oplever de faglige organisationer og fagforeningerne ikke samme tendens i forhold til medlemmernes faglige arrangement og støtte, målt i medlemstal.

Der har været generel tilbagegang for fagforeningerne de sidste par år. Ifølge LO havde deres forbund samlet set 1.299.702 medlemmer i 2006. Det kan konstateres, at der forefindes tendens til, at arbejdslivet til stadighed opprioriteres, og dette sker i takt med, at

¹ Korrigeret for sæsonudsving og omregnet til fuldtidspersoner.

fagbevægelsen som organ for et fagligt fællesskab, nedprioriteres. Dette viser tal fra LO (www.lo.dk 10)

Det må dog påpeges, på trods af medlemstilbagegangen, at fagforeningen som organisatorisk enhed, fremstår mere stabilt end A-kassen, og en stor del af den danske lønmodtagergruppe stadig er fagligt engageret.

Det må i denne forbindelse antages, at der forefindes en forståelse hos lønmodtageren, der er medvirkende til at skabe arbejdsmæssige medansvar i forhold til arbejdslivet, og ligeledes en forståelse der fastholder lønmodtageres medlemskab til den faglige organisation.

Præsentation af problemformulering

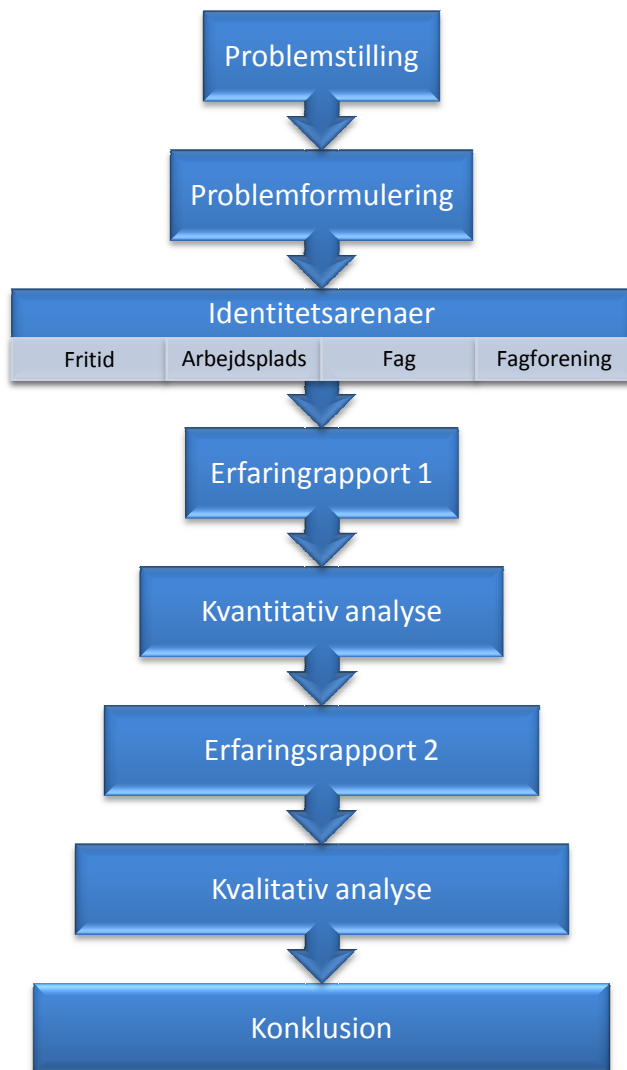
I det følgende vil der være en præsentation af denne undersøgelses problemformulering. Det er vigtigt at være bevidst, at besvarelse af selve problemformuleringen kræver en række opklarende delfragmenter og indsigt i de underlagte fænomener, der fordre problemet i formuleringen. Disse underlagte fænomener vil i følgende afsnit blive beskrevet og behandlet. Selve problemformuleringen lyder således:

Kan fælles identitet hos aktørerne anskues via HK-medlemskabet
Og hvordan kommer det til udtryk?

Problemformuleringen søger umiddelbart et stringent svar på et nuanceret og intrikat samfundsfænomen, hvilket i problemformuleringens autonomi virker enfoldigt, og kan selvfølgelig ikke umiddelbart lade sig gøre. Samfundets kompleksitet bevirker, at ethvert svar herom vil virke unuanceret og mangelfuldt. Derfor må fænomenet i samfundet ikke forklares ud fra én besvarelse, men beskrives ud fra en række årsager, der fører til det udvalgte fænomen.² Der er derfor opstillet supplerende undersøgelsesarenaer, til ovenstående problemformulering, hvilke hver især kan være med til at give en forklaring på det overordnede fænomens udbredelse og konstruktion. I de følgende afsnit vil der være en deskriptiv fremlæggelse, af de fænomener der forefindes i undersøgelsesfeltet. Denne deskription vil ende med en fremlæggelse af fire arenaer, som tilsammen belyser problemformuleringens nærværende indhold.

² Overvejelserne i afsnittet er skrevet med inspiration fra den epistemologiske forståelse i fænomenologien og den kritiske realisme.

Undersøgelsens opbygning (Johannes)



Figur 1 Undersøgelsens opbygning

forefindes vedrørende de elementer, der inddrages. Forståelsen af identitetsarenaerne fører derefter videre til erfaringsrapport 1, som skal samle den viden, der er akkumuleret i de respektive identitetsarenaer og den overordnede problemstilling. Ud fra erfaringsrapport 1 konstrueres den kvantitative del af denne undersøgelse. I denne del bliver empirien fra surveyen analyseret. Dette sker empirisk ud fra den viden, der er samlet i erfaringsrapport 1 og teoretisk ud fra denne undersøgelses hovedteoretiker, Pierre Bourdieu³. Den kvantitative analyse fører til erfaringsrapport 2. Erfaringsrapport 2 vil kunne danne grundlag til næste fase, som vil være opbygningen af den kvalitative interviewguide. Det vil i denne del af undersøgelse være muligt at skabe empiri, der specifikt og nuanceret behandler de fund, der er

Formålet med dette afsnit er at give læseren af undersøgelsen en forståelse af den sammenhæng, der designmæssigt ønskes i denne undersøgelse. Samtidigt skal dette afsnit virke som overordnet læsevejledning, så strukturen fremgår eksplicit for læseren.

Tilhørende figur 1 skal læses som den arbejdsproces, hvori de forskellige faser i processen skaber sammenhænge til ny viden. De første og indledende faser er placeret øverst i figuren og fører naturligt videre til følgende fase. Det fremgår af figuren, hvorledes problemstillingen er den første fase, som skal være fundament for de næste procesfaser. Problemstillingen vil være i form af en mere deskriptiv fremlæggelse af den præfabrikerede viden, som udmunder i undersøgelses problemformulering. Identitetsarenaerne opstillet for at danne en bred og kompleks forståelse af hvilke elementer og perspektiver, der er indeholdt i problemformuleringen. Identitetsarenaerne er konstrueret via referencer til den samfundsvidenskabelige viden, der

³ Pierre Bourdieu (1930-2002), fransk sociolog

gjort i den foregående del af undersøgelsen, både i forhold til erfaringsrapport 1 og erfaringsrapport 2.

I den foregående del af undersøgelsen har der nu været 2 erfaringsrapporter, som summarisk med resultaterne fra den kvalitative analyse kan sammenfattes til den endelige konklusion af den overordnede problemstilling og undersøgelse.

Designbeskrivelse

For at give læreren af denne undersøgelse en forståelse af, hvilke præmisser der ligger til grund for de metodiske manøvrer, der er gjort, at det nødvendigt at være eksplicit i forhold til undersøgelsens videnskabsteoretiske fundament. Undersøgelsen arbejder overordnet med en *Kritisk Realistisk* metodeforståelse, hvorunder de forskellige empiriske og teoretiske vinkler må indarbejdes.

I undersøgelsens forståelse er det vigtigt, at det kontekstuelle må erkendes via forskningsfeltets historie. Til at danne indgang vil der først blive dannet et vidensgrundlag til den overordnede problemstilling og derved det generelle felt, hvori problemstillingen fungerer. Dette vidensgrundlag vil blive brugt til at danne grundlaget for undersøgelsens problemstilling og efterfølgende identitetsarenaer. Konstruktionen af disse identitetsarenaer bevirker, at den første del af undersøgelsen kan have et deduktivt præg, hvor den eksisterende viden vil blive opstillet og vurderet for derigennem at blive nivelleret til den kontekst, den videre undersøgelse sigter at belyse. Undersøgelsen vil da efterfølgende ensrette identitetsarenaerne og de empiriske fund, hvilket vil have form af et teorifortolkende studie med en mere abduktiv tilgang, hvor der bliver taget udgangspunkt i empirien, men hvor der stadig forefindes en teoretisk tolkning.

Overordnet kan det da summeres, at der igennem processen sker en udvikling fra en deduktiv tilgang til en empirinær abduktiv tilgang, hvor empirien former induktive kategorier, der videre kan tolkes teoretisk. (Ragin 1992: 6 f.)

Beskrivelse af undersøgelsesfelt (Johannes)

Det nu muligt at påbegynde beskrivelsen og præcisering af de fænomener der forefindes i det forskningsfelt problemformuleringen arbejder i.

De stabile medlemmer

Der har i de senere år været en stor bevågenhed i forhold til medlemstallene af de respektive danske fagforeninger, og hvilken rolle fagforening har i det moderne samfund. Her iblandt kan eksempelvis de to APL-undersøgelser⁴ nævnes, som har forsket i tendenserne blandt fagforeningsmedlemmerne overtid. På trods af flere brede og indsigtsgivende undersøgelser har den journalistiske mediering og derfra den almene offentlige interesse, hovedsageligt haft fokus på de marginaliserede medlemmer. Denne offentlige og almene diskussion angående fagforeningen har haft udgangspunkt i de fænomener, der forsager fagforeningsmedlemmernes udmelding eller skiftende positioner mellem de forskellige fagforbund.

I forlængelse af den store bevågenhed i forbindelse med undersøgelsesresultater angående medlemstallenes negative udviklinger, bliver fagforbundenes invariante og faste medlemmer dog ofte glemt eller anset for mindre signifikante i forhold til det mere stringent fokus på den proces, der sker, for de medlemmer der placerer sig i marginalgruppen, og derved bevæger sig i grænselandet mellem inklusion og eksklusion af de faglige forbund.

Denne undersøgelses problemstilling tager perspektiv, der sætter fokus på den samlede gruppe af HK-medlemmer. Her vil omdrejningspunktet for det ontologiske perspektiv være de hverdagsforståelser, de respektive fagforeningsmedlemmer har til den kontekst, disse agerer. Det vil altså være den samlede fagforeningsmedlemsgruppes værdier og anerkendelsesformer i hverdagen, der vil være centralt empirisk perspektiv til denne undersøgelses analyse af problemstillingen.

Ud fra APL-undersøgelsen kan det antages, at de stabile medlemmer udgøre den største del af den samlede medlemsgruppe. Det viser sig, at 71 procent af medlemmerne ikke overvejer at melde sig ud (Bild mfl. 2007).

Individet i samfundet

Det er i forbindelse med denne undersøgelse nødvendigt at være bevidst om, hvad der kan belyse det intrikate forhold mellem struktur og aktør, og dermed være med til at operationalisere og konstruere det videre problemfelt. Spørgsmålet er da, hvad danner bindeled mellem aktøren og strukturer? Svaret er i denne forbindelse: *Identiteten*. I det følgende vil der da være en gennemgang af de perspektiver, der i forhold til identitetsbegrebet er relevant for denne undersøgelse.

⁴”Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv” undersøgelserne er lavet af CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning)

Identitet

Inden for sociologien er identitetsbegrebet primært knyttet til socialiseringen og dialektikken mellem individ og samfund. Begrebet identitet dækker primært over menneskers oplevelse af sig selv og over andre som ”de samme” over tid og ligeledes i forskellige sammenhænge. Identiteten er da dikotomisk, og dannes i almindelighed både af individets subjektive opfattelse af sig selv og samfundet objektive forståelse af individet, hvilket tilsammen summerer identiteten. Identitetsbegrebet kan både referere til det enkeltes individ eller en gruppes egen definition og tilskrevet identitet fra andre individer eller grupper. (Syltevik i Andersen 2001: 104-105)

Arbejderidentitet

I det følgende vil der være en gennemgang af arbejderidentiteten i forhold til denne undersøgelse. Dette vil hovedsageligt blive gjort ud fra et historisk udviklende perspektiv til den nutidige kontekst. Dette vil hovedsageligt blive skrevet ud fra Svend Aage Andersens⁵ forståelse af arbejderidentitetens udvikling. Svend Aage Andersen arbejder ud fra et empirisk kritisk realistisk perspektiv i sin forskning, og har en mere marxistisk ontologisk forståelse af classesamfundet. Denne forståelse vil ikke være til epistemologisk nytte eller videre inspiration for denne undersøgelse, dog vil Svend Aage Andersens beskrivelse af udviklingen og de nutidige tendenser være indledningsvis signifikante i forhold til forståelsen af denne undersøgelse, og skal være med til at opbygge problemstillingen via en historisk og beskrivende relevans. Derefter vil der være en beskrivelse af, hvor og hvorledes den nutidige arbejder- eller underklasse er at finde i det moderne samfund. Til dette vil Jon Sundbo⁶ tese om den ny arbejderklasse blive inddraget, dette ligeledes som inspiration til den videre forståelse af arbejderklassen i det danske samfund.

Den traditionelle arbejderidentitet

Arbejderidentiteten og især den traditionelle arbejderidentitet er ofte forstået som en kollektiv identitet eller som klasseidentitet. Klasseidentiteten er knyttet til, hvorledes individet opfatter- og placerer sig selv i den klasse-mæssige samfundsstruktur, og klasseidentitet bliver i denne forbindelse synonym med klassebevidsthed.

Den traditionelle arbejderidentitet har primært et essentielt omdrejningspunkt, hvilket er *lønarbejdet*. Lønarbejdet som fællesnævner danner traditionelt kollektiv konsensus for en række arbejderværdier, som eksempelvis medlemskab af fagforeningen, støtte af arbejderpartier og nedlæggelse af arbejdet i situationer med arbejdskonflikter.

Klassebevidstheden tilsammen med de fælles arbejderværdier skaber i den traditionelle arbejderidentitet et loyalt sammenhold, det rækker ind i de andre identitetsforhold det enkelte

⁵ Svend Aage Andersen (1946-), mag. art. i litteraturhistorie i 1978, Ph.d. i 1984

⁶ Jon Sundbo, Professor, mag.scient.soc., Ph.D., RUC

individ agerer i, så som ægtemand, fodboldfan, forbruger med videre. (Andersen i Fink 1991: 101-103)

Arbejderidentitetens udviskning

Førend den egentlige beskrivelse af *Arbejderidentitetens udviskning* påbegyndes, er det vigtigt at pointere, at Svend Aage Andersen har den opfattelse, at arbejderidentiteten ikke er forsvundet, men kun procesvist udvisket. (Andersen i Fink 1991: 101)

Essensen i den proces, der fører til *arbejderidentitetens udviskning*, er først og fremmest opdelingen mellem arbejdsliv og fritidsliv. Arbejderidentiteten har objektivt løsrevet sig fra klassetilhørsforholdet som determinerende element. Den frie uddannelse, det differentierede erhvervsliv samt en øget sociale og geografisk mobilitet har ført til, at den moderne lønmodtager har frie valgmuligheder, der ikke objektivt er dikteret af klassetilhørsforholdet. Arbejderidentiteten er i dag præget af individualisering. (Andersen i Fink 1991: 99-101)

Individualisering af det kollektive

Den traditionelle arbejderidentitet har i mange år skabt stabilitet for en stor gruppe af arbejdere. Dette på grund af den loyalitet og de fællesværdier, der har været forbundet med den traditionelle arbejderidentitet. Det er vigtigt at være opmærksom på, at dette stabile fællesskab, der er skabt via arbejderidentiteten, også er skabt ved, at den traditionelle arbejderidentitet har været den eneste mulighed for selvforståelse, og at klassebevidstheden er blevet forstået og anerkendt af den enkelte arbejder som det eneste mulige valg.

Arbejderidentitetens udviskning bevirker, at de traditionelle fælleskulturelle forestillinger om værdier og meninger ikke længere fremtræder som offentlige kollektive anerkendelsesformer, og overdrages ikke umiddelbart som en naturlig del mellem generationer. (Andersen i Fink 1991: 104)

Arbejderidentiteten har ikke længere ophav i det kollektive, men udspringer i større grad i det individuelle. Identiteten er ikke længere noget, der overtages, men noget der må opbygges via de muligheder og valg, den enkelte arbejder træffer. Identiteten bliver nu flydende og kan forandres eller skiftes til det sæt af værdier, det enkelte individ vælger at udtrykke. (Giddens 1997)

Det essentielle ved denne nye arbejderidentitet er da ikke menneskets løsrivelse, men strukturens forandring. "Mulighederne" for den enkelte arbejder tilbydes via varemarkedet, kultur- og bevidsthedsindustrien, som udbyder indbyrdes konkurrerende livsformer. De materielle muligheder og uddannelsessystemets tilsyneladende åbenhed bevirker, at individet bliver frisat i forhold til de gamle traditionelle livsforløb og bindinger: *Kulturelle variationer bliver ikke mere arvet som kollektive skæbner, men erhvervet som individuelle skæbner.* (Andersen i Fink 1991: 107)

Denne individualisering betyder dog langt fra, at klasserne bliver opløst eller forsvinder. På trods af, at der kan argumenteres for, at de traditionelle klassestrukturer opløses, indebærer dette ikke, at der ikke længere forefindes klassestrukturer. Klassestrukturen er blevet forskudt,

hvor den gamle materielle fordelingskamp er falmet, er nye symbolske distinktionskamp malet op til kamp. (Bourdieu 1995)

Identitet i det postmoderne

Samfundet, bureaukratiet, erhvervslivet med videre er i det postmoderne kendetegnet ved en øget differentiering, der til tider skaber fremmedgørelse overfor ellers stabile strukturer eller fænomener. (Moe 2001: 174) Dette er ligeledes tilfældet med klassetilhørsforholdet og den moderne arbejderidentitet. Strukturernes bag identitetsbegrebet er blevet så abstrakte, at det objektive tilhørsforhold virker fjernt på det enkelte individ.

Ifølge Svend Aage Andersen er der mindst tre elementære determinationer, der former identiteten og klassetilhørsforholdet i det postmoderne samfund. Disse er: *Arbejdet* (økonomisk afhængighed), *socialisation* (fællesskab) og *habitus* (historisk producerede strukturer). (Andersen i Fink 1991: 108)

Hvor identiteten ikke eksplicit træder frem i det postmoderne, opstår løsrevne og unikke *livsstile* og individuelle valg som det mest åbenlyse, for både det enkelte individ og det omkringliggende samfund. Dog viser komparative analyser og undersøgelser af disse mangfoldige livsstile, hvorledes livsstilen danner klassestrukturer, der er skjult for det enkelte individ, men som er lige så fastlåst som strukturen i den traditionelle arbejderidentitet. Et eksempel på en sådan strukturanalyse kunne nævnes den franske kultursociolog Pierre Bourdieus korrespondanceanalyse af det franske samfund. (Bourdieu 1995)

Uddannelsen og det brede uddannelsessystem giver umiddelbart en opfattelse af, hvorledes det frie individ (arbejderbørnene) kan forlade arbejderklassen, men derigennem frasiger de sig *ikke* arbejderidentiteten. Ganske vist er der skabt muligheder for arbejdsklassens børn, via uddannelsessystemet udvikling og offentlige liberalisering. Det er vigtigt ikke at lade sig forblinde af dette og den imaginære mulighed for mobilitet. Hele uddannelses- og beskæftigelsessystemet har i moderniteten og postmoderniteten avanceret, og faktum bliver, at klasseskellene ikke er ophævet, men samlet set kun bliver rykket ligefrem probertonalt i forhold til hinanden. (Andersen i Fink 1991: 111-112) (Hansen 2003).

De mange livsstile og kampen for identitetsbekræftelse

Livsstilen bliver, som før nævnt, til det objektive og individuelle projekt, individet erkender som identitetsskabelsen i det postmoderne samfund. Livsstilen bliver derfor stadig mere afgørende som udtryksmiddel for identiteten.

Det paradoksale med dette livsprojekt er, at individet opfatter projektet som individuelt og frisættende, men hvor livsstilsprojektet tværtimod repræsenterer ideologiske mekanismer, der reproducerer social ulighed. (Andersen i Fink 1991: 112) Livsstile forråder ikke blot deres bæreres sociale herkomst, de kan ligeledes være medvirkende faktor til at determinere individernes videre sociale karriere og position. Dette sker, når livsstil indeholder distinktiv samfundsmæssig værdig med kollektiv anerkendelse, som påvirker selvfølelsen hos det enkelte individ eller klasse. Den tilegnede livsstil kan da frembringe imaginære forhåbninger og kan udløse fiktive selvopfyldelsesprofetier. Livsstilen bliver vurderet sekundært, og

stempler individet tendentielt som vinder eller taber. I sidste ende kan livsstilen fungere som velfungerende illusion for individet om legitimiteten af socialt herredømme og social ulighed. (Andersen i Fink 1991: 113- 115)

For at livsstilen kan bruges som identitetsskabende, må den anerkendes af andre, og individet søger da mod socialklasser, der anerkender livsstilen, hvilket som ofte er andre individer med samme arbejderbaggrund og socioøkonomiske ressourcer. Dette vil sige, at kampen for identitetsbekræftelse resulterer i, at individet ikke kollektivt identificeres ud fra klassen, men individet individuelt identificeret ind i klassen.

På trods af at der gennem tiden har været holdninger og argumenter imod en hver form for klasseidentitet og -struktur, må dette ikke naivt godkendes. Samfundet og de bagvedliggende fænomener er til stadighed blevet mere differentierede og nuancerede, og derved mere subtile. At fænomenerne er blevet svære at gennemskue og forholde sig til, betyder ikke, at de er forsvundet.

Identitetsbegrebet kan da være med til at forklare den nutidige arbejderidentitet og tilhørsforholdet til både arbejdet, fagforeningen og det strukturerede samfund i almindelighed.

Den nye arbejderklasse, HK?(Søren)

Klassebegrebet har altid fremstået som en central kerne i sociologien. Klasserne har gennem tiden været erklæret uddøde i samfundet af flere omgange, men alligevel dukker klassebegrebet op i sociologien gang på gang. Dette skal primært ses som et udtryk for, at der i alle samfundstyper er uligheder, og netop årsagsanalyser af ulighederne i samfundet har altid været et af hovedemnerne i sociologien.

Imidlertid er det spørgsmålet, om klasserne har ændret sig over tid, og som foregående afsnit viste, er der tale om, at klasserne over tid er forandret, eller udvisket, men at der stadig i samfundet er centrale stridspunkter om fordelingen af goder/forbrug i samfundet. Vi så tidligere, at der er opstået tvivl om, hvorvidt den klassiske sociologiske analyse af klasserne var rigtig. Tanken om, at samfund har bevæget sig mod det post-industrielle, har medført at der på klasseområdet er udviklet tanker om, at samfundet ikke længere består af to overordnede klasser, borgerskabet (kapitalisterne) og arbejderklassen.

I forhold til denne undersøgelse, er det væsentligt at se på, om der i det nuværende samfund er en gruppe af lønmodtagere, som med rimelighed kan betegnes som en arbejderklasse/underklasse. Vi har i det foregående argumenteret for, at vi er bevidst om, at der ikke er tale om en underklasse i samme forstand som i det traditionelle industrisamfund, men en gruppe af personer, som objektivt set kan placeres i samfundets nederste lag.

Sociologien har i de seneste årtier givet flere kvalificerede bud på hvem, der er underklasse. Her vil vi tage udgangspunkt i Jon Sundbos artikel om "Klasserne i Plansamfundet" (Sundbo 1990) i forsøget på at identificere den nye underklasse. Interessant i forhold til denne undersøgelse er det, at netop kontorarbejdere er et af de bud, Sundbo giver i forhold til en ny underklasse. I takt med at manuelt industriarbejde er på retur, erstattes dette af manuelt servicearbejde eller med de nederste funktioner i informationshierarkiet, som i mange tilfælde

reduceres til rutinearbejde, der ikke kræver mange faglige kvalifikationer. De er ifølge Sundbo formelt funktionærer, men kan let skiftes ud i de enkelte arbejdspositioner. Endnu en væsentlig begrundelse er, at de er nederst i arbejdshierarkiet, samt at de har nogle af de laveste lønninger. Der argumenteres for, at med den generelt stigende velstand i samfundet, er det ikke længere over- underordnethedsforholdet om løn, der alene har betydning, men også forholdet imellem den arbejdsmæssige over-underordnethedsforhold, altså hvem er det, der er chef, hvem er underordnet, og hvem er det, der får de interessante jobs og særligt, hvem får de rutineprægede jobs. I det, Sundbo kalder den administrative del af samfundet (Sundbo: 218), har den nederste del af denne gruppe, nemlig "kontorfolket", oplevet en klassemæssig degradering igennem en årrække. Det skyldes især udviklingen i brugen af ny teknologi på området. Ny kontorteknologi har været med til at overflødiggøre en stor del af gruppens faglige kvalifikationer og gjort deres arbejde mere rutinepræget. Kontorarbejderne vil som konsekvens af udviklingen rutsje ned under de faglærte arbejdere, da denne gruppe, ifølge Sundbo, er på vej op i hierarkiet. Effekten bevirker, at kontorarbejderne med tiden placeringsmæssigt ville ligge på linje med de ufaglærte arbejdere.

Kontorarbejdere placerer sig altså ifølge Sundbo i den nye underklasse, som er karakteriseret ved at have en lav grad af politisk indflydelse, samt at gruppens arbejdsopgaver er rutineprægede og sjældent fører til interessante arbejdsopgaver og giver ringe mulighed for advancement i arbejdshierarkiet. Vores fokus på HK'erne i forhold til at undersøge en fælles identitet synes særdeles relevant i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet i retningen af, at en gruppe af HK'erne i stigende grad vil placere sig i den nederste del af de samfundsmæssige klasser. Det er imidlertid ikke sikkert, at den enkelte HK'er eksplicit oplever, at deres placering i hierarkiet har ændret sig. Her er det væsentligt, at pointere, at denne undersøgelse fokuserer bredt på hele spektret af HK-medlemmer og ikke udelukkende på de kontoransatte. Sundbos artikel og betragtninger skal ses som et kvalificeret input i forhold til den eksisterende forskning og viden på området og giver samtidig et nuanceret billede af de interne forskelle, som HK kan besidde.

Eksisterende forskning

I følgende afsnit vil være en fremstilling af de tidligere undersøgelser, der har relevans i forhold til det felt og den kontekst hvori denne undersøgelse bevæger sig.

Endvidere vil den følgende gennemgang af de forudgående forskningsprojekter, gøre det muligt at afstemme undersøgelsen således, at den ikke producerer dobbeltviden. Derudfra vil det i denne undersøgelse være muligt at producere ny viden om feltet og/eller afdække nogle af de videnshuller, de forudgående undersøgelser har efterladt i kølvandet af ellers udmærket forsknings- og undersøgelsesarbejde.

APL-undersøgelserne (Søren)

Den forskning der har størst relevans i forhold til denne undersøgelses felt, er undersøgelsen fra CARMA ”Arbejdsliv og Politik – signalement af lønmodtagere i det 21. Århundrede”(2007).⁷ CARMA gennemførte i 2002 endnu en APL-undersøgelse. Argumentationen for dette var, at der i perioden fra den første APL-undersøgelse til 2002 skete en række ændringer i samfundet, samt en decentralisering og fleksibilisering af arbejdsmarkedet og omfattende politiske forandringer, der gjorde det relevant at lave en ny undersøgelse. APL-undersøgelsen argumenter for, at der ikke er tale om et decideret epokebrud, men at der stadig er en vis kontinuitet i samfundsudviklingen, og at der stadig foregår en fællesskabsopbyggende identitetsdannelse, selvom der i samfundet forefindes et øget pres for individualisering (Bild m.fl.2007: 20 ff.).

Undersøgelsens resultater giver baggrund for at opstille en begrundet hypotese om, at der er sket en bevægelse fra de traditionelle normstyrede orienteringer mod mere refleksive, samtidigt med, at de solidariske orienteringer er bibeholdt i større udstrækning end antaget, om end der hos et mindre tal af lønmodtagerne er en accept af *noget-for-noget-orienteringen*.

Undersøgelsens resultater går dermed imod en del nutidige samfundsteorier, der er af den opfattelse, at lønmodtageren søger individuelle løsninger på fælles eller systemiske problemer. Slutteligt konkluderes det, som et overraskende hovedresultat for undersøgelsen, at: ”Vi har kunnet se, at solidaritetsberedskabet ikke alvorligt er svækket” (Bild m.fl. 2007:360)

I forlængelse af den nyeste APL-undersøgelse blev der lavet en særskilt rapport vedrørende HK-medlemmer. Der er altså tale om et sample af det oprindelige datamateriale, og i den forbindelse peger undersøgelsen selv på problemer i forhold til repræsentativitet, da særkørslen af HK-medlemmerne er baseret på et begrænset antal respondenter, i alt 267 respondenter (Bild m.fl. 2008: 9). Vores undersøgelse har til forskel udelukkende fokus på HK-medlemmerne, og vores mulighed for at udtale os om sammenhænge styrkes derved i forhold til APL.

Generelt adskiller hovedkonklusionerne i denne særkørsel på HK-medlemmerne sig ikke væsentligt fra den oprindelige APL rapport. Det konkluderes, at medlemmerne stadig lægger vægt på kollektivt forhandlede løsninger, og inden for dem kan der gøres plads til individuel frihed. I APL formuleres det således; ”*kollektive handlinger betyder (også) individuelle gevinster*” (Bild m.fl. 2008: 89).

Vores undersøgelse adskiller sig fra APL-undersøgelsen på en række væsentlige punkter. I denne undersøgelse er der udelukkende fokus på HK-medlemmerne, mens APL-undersøgelsen inddrager alle lønmodtagere.

Epistemologisk adskiller de to undersøgelser sig også fra hinanden. APL anvender kun kvantitativt data i en ren deskriptiv analyse og har ikke nogen decideret hovedteoretiker. I

⁷ I det følgende APL

nærværende undersøgelse kombineres kvantitativt data med en kvalitativ undersøgelse, som giver mulighed for at forfølge forklaringer og undersøge generative mekanismer. Yderligt inddrages der teori i form af Bourdieus begreber som en analytiskramme for vores empiriske analyse. Vores analyse vil yderligere inddrage HK'ernes fritid i besvarelsen af problemstillingen. Denne er ikke berørt i APL-undersøgelsen.

HK-pulsen (Niels)

HK-pulsen er en landsdækkende undersøgelse fra 2005 af HK's medlemmer, ansatte og tillidsrepræsentanter. Undersøgelsen er udført af *Stig Jørgensen & Partners* for HK-Danmark. Undersøgelsen fokuserer på loyalitet overfor forbundet og danner en række indeks for, i hvor høj grad medlemmerne er loyale over for forbundet. I det følgende vil vi behandle de dele af undersøgelsen, der er relevante for denne undersøgelse. Udtrækket dækker de afdelinger, der nu tilsammen er HK Nordjylland⁸.

Den første og grundlæggende figur for hele undersøgelsen bliver kaldt et "Loyalty Matrix", og omfatter to dimensioner, nemlig relationsstyrken og attraktiviteten ved at være medlem. Ud fra loyalitetsmatrixen bliver der dannet tre forskellige grader af loyalitet overfor HK. Disse belyser medlemmernes tilknytning til HK.

Fordelingen af HK Nordjyllands medlemmer i "Loyalty Matrix" er, som følger; 25 procent er loyale medlemmer HK ikke har risiko for at miste, 63 procent er mere indifferente overfor deres medlemskab, disse har HK en vis risiko for at miste og 12 procent har mentalt forladt fagforeningen, disse har HK som sådan allerede mistet. Ud fra tallene fremgår det, at en fjerdedel af medlemmerne kan defineres som værende loyale og sikre medlemmer. Det vil sige, at HK Nordjylland ikke behøver at bekymre sig om at miste disse medlemmer. Til gengæld er der 12 procent af medlemmerne, der ikke har noget decideret tilhørsforhold til HK, og som mentalt har meldt sig ud.

Alt i alt er det et interessant billede, denne undersøgelse tegner af HK Nordjyllands medlemmer. Der er tale om, at langt hovedparten føler, at de har en tilknytning til fagforeningen, men dette bliver mere udvisket, når man går tættere på og ser, hvordan de selv agerer i forhold til anbefaling af medlemskab. Der mangler helt forklaringer på, hvordan det kan være, at kun 47 procent af respondenterne kun måske eller slet ikke vil anbefale andre at melde sig ind i HK. Der bliver heller ikke tegnet noget billede af, hvordan medlemmerne selv føler deres tilhørsforhold til HK. Det eneste grundlag for at fordele medlemmerne, som det gøres, er, at de fordeler dem ud fra to spørgsmål, og man skulle mene, at fagforeningstilhørsforhold og identitet er en noget mere kompleks størrelse, end, at det kan belyses på denne overfladiske måde. Vi stiller os videre kritisk overfor undersøgelsen, da den hverken redegør for metodevalg, eller om der er anvendt forskellige relevante teorier i forbindelse med undersøgelsen.

⁸ I alt er der 423 respondenter i Nordjylland.

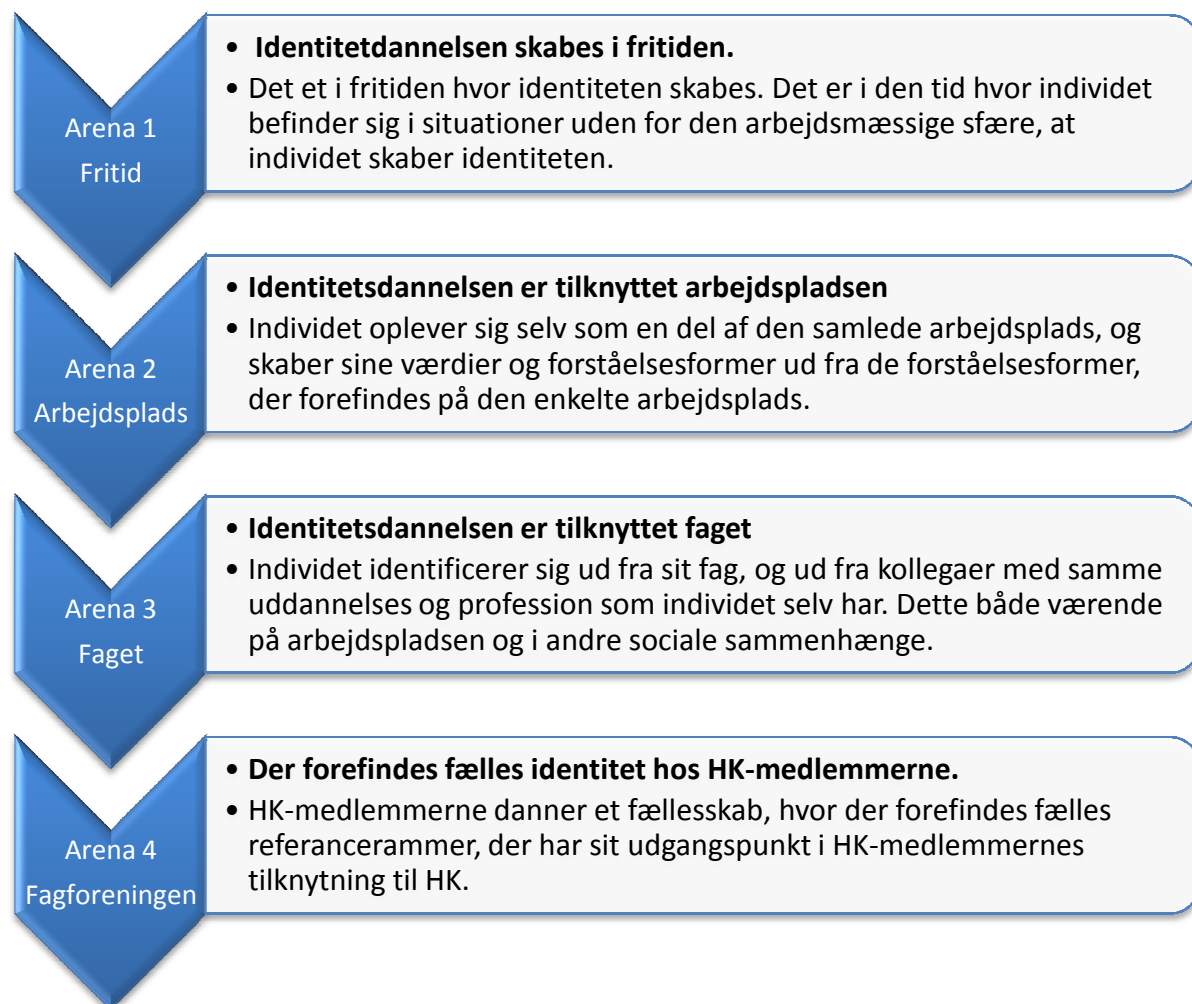
Derfor vil vi mene, at til trods for, at denne undersøgelse tegner et billede af en lille del af fagforeningsidentiteten, er der brug for en mere tilbundsående undersøgelse, hvor emnet bliver behandlet fra flere vinkler, og der bliver gået mere i dybden med fagforeningstilhørsforholdet.

Arenaerne (Johannes)

Til besvarelse af undersøgelsens problemformulering inddrages sekundære sociologiske referencer, for at belyse årsagerne bag fænomenet. Dette betyder, at der må findes redskaber til at forstå, hvad der skaber den samlede identitet for de Nordjyske HK- medlemmer. Til dette formål opstilles der fire ”arenaer”, hvor identitet kan dannes.

Konstruktionen af arenaerne er gjort ved at studere, hvilken sociologisk viden, teoretisk såvel som empirisk, der forefindes i forbindelse med denne undersøgelses problemstilling vedrørende identitetsbegrebet. Den viden, der allerede forefindes, er sammensat og konstruerer de fire identitetsdannende arenaer.

Disse arenaer er operationelle idealtypiske figurer, der udelukkende er designet til den kontekst, hvori denne undersøgelse arbejder.



Figur 2 Identitetsarenaer

Arenabeskrivelse

Beskrivelsen af indholdet i de fire arenaer vil blive gjort ud fra en række sociologiske og samfundsvidenskabelige referencer af de elementer og mekanismer, der er indeholdt i de respektive identitetsarenaer. Dette gøres for at give et så nuanceret billede af de fænomener, der i den samfundsvidenskabelige forskning kan forekomme i de fire operationelle arenaer. Dette betyder, at de inddragede referencer på tværs af arenaerne ikke altid har samme ontologiske eller epistemologiske udgangspunkt, og er dermed langt fra analytisk komparative. Dette anses dog ikke som et problem, da referencerne i de kommende afsnit udelukkende er inspirationskilder til operationelt at konstruere de fire idealtypiske arenaer, og referencerne vil dermed ikke blive brugt i direkte sammenhæng i analysen.

Arenabeskrivelserne skal samlet set være med til at danne en konstruktiv forståelse af denne undersøgelses overordnede problemstillingen og ydermere danne en valid struktur for det videre undersøgelsesdesign.

De fire arenaer vil i den empiriske niveau fremstå som en samlet symbiose af gensidige opvirkninger og sammenspil og vil ikke umiddelbart kunne differentieres fra hinanden. Der er da videre vigtigt at være opmærksom på, hvorledes der findes enslydende mekanismer i de fire identitetsarenaer. Dette er eksempelvis mekanismer, der relaterer til de sociale sammenhænge, individet indgår i, og den interaktion der udføres. Den måde individet definerer og opfatter sig selv, er præget af de sociale grupperne individet er indlejret i. Dette kommer til udtryk på flere forskellige måder og er givetvis gældende for alle fire identitetsarenaer. Der vil følgende være en beskrivelse af de fire arenaer.

Fritid som arena (Johannes)

I den sociologiske debat om nutidens samfund og identitetsdannelse argumenterer den polsk fødte sociologiprofessor Zygmunt Bauman⁹ for, at arbejdet ikke længere er den primære kilde til identitetsdannelse, men at forbrug og livsstil snarere danner rammerne for, hvorledes individet opfattes og opfatter sig selv i nutidens forbrugersamfund. Samfundet har udviklet sig fra et producentsamfund til et forbrugersamfund, og dermed fra et samfund styret af arbejdet til et samfund styret af forbrugets æstetik. Dette har været en udvikling fra et samfund, der har brug for hver eneste voksen aktør som en produktiv arbejdsressource, til et samfund, der kan producere alt, hvad der behøves og mere til, uden en nødvendig deltagelse af en betydelig del af samfundets medlemmer. (Bauman 2002) Zygmunt Baumans tese om det nutidige vestlige samfund, bliver livsprojekterne bygget op omkring forbrugsvalg snarere end arbejde, faglige færdigheder og job. Dette er en tese, der knytter sig stærk til den teoretiske identitetsarena, der beskriver, hvorledes individet danner identitet uden for den arbejdsmæssige sfære.

⁹ Zygmunt Bauman, 1925-, polsk professor i sociologi ved University of Leeds

Det er væsentligt at afgrænse og definere denne specifikke arena, førend den videre beskrivelse påbegyndes. Dette er specielt vigtigt i forhold til denne identitetsarena, da den kan vurderes at være den mest intrikate, og voluminøse af de fire arenaer.

De sociale grupper, der figurerer i denne arena, kan overordnet fastsættes som: *Familie*, *Primære venner* og *Sekundære venner* uden for de arbejdsmæssige relationer.

Familien står som en betydningsfuld faktor i forhold til identitetsdannelsen og ikke mindst den påvirkning, der er sket i den tidlige opdragelse i barndomshjemmet. I et sociologisk perspektiv er denne del af identitetsdannelsen et essentielt led i de reproduktionskæder, der positionerer individerne i samfundet. Der forefindes mange forskellige og betydningsfulde faktorer i forbindelse med reproduktionen af samfundsroller og klassetilhørsforhold, dog er det i den tidlige barndom i familien, hvor kimen til individernes normer, værdier og anerkendelsesformer bliver indlejret og grundlagt, hvilket blandt andet bliver beskrevet i et dansk perspektiv af Erik Jørgen Hansen¹⁰ (Hansen 2003)

Familien kan betragtes som en socialgruppe, der enten bor sammen, er forenet af blodets bånd, af seksuelle relationer eller er juridisk sammenbundet. I sociologien forefindes der overordnede tre forskellige dele i definitionen af familien. For det første forefindes der den institutionelle del af familien, som bliver reguleret af samfundets lovgivning, for det andet består familien som husholdningsfællesskab, og for det tredje består familien som subjektivt oplevet tilknytning eller tilhørsforhold. Familien giver mange individer følelsen af en stabil plads i en social verden, som i høj grad er præget af foranderlighed. (Wærness i Hansen m.fl.2001: 67)

Primære venner vil blive defineret som den sociale gruppe, individet har hyppig og stabil kontakt med og er bundet til via stærke følelser. De mekanismer, der forefindes blandt de primære venner, er ofte sammenlignelige med familietilhørsforholdet. Dog adskiller de primære venner sig fra familien på et væsentligt punkt. I familien fødes individet ind i et socialt fællesskab, hvor der allerede forefindes anerkendelsesformer, som af individet bliver optaget og indlejret. De primære venner bliver valgt via de anerkendelsesformer, individet møder den sociale gruppe med, lige som individet aldrig vil kunne få adgang til andre grupper på grund af manglende ressourcer og anerkendelsesformer. Dette betyder, at de primære venner danner et socialt rum, hvor det enkelte individs individuelle interesser underordnes fællesinteresserne, dog er de enkelte medlemmer af socialgruppen uerstattelige for hinanden. (Andersen m.fl. 1998: 199)

Sekundære venner forefindes i de sociale sammenhænge, hvor et ubestemt antal individer regelmæssigt mødes for at løse problemer eller arbejde mod et fælles mål, som hver enkelt individ ønsker opfyldt ud fra individuelle grunde og interesser. Interaktionen har ofte karakter af mere formel form, og der er ikke tale om fælles anerkendelsesformer udover i den kontekst, grupperingen af individer er samlet. (Andersen m.fl. 1998: 224) Dog kan en sådan sekundær

¹⁰ Erik Jørgen Hansen født 1935-, dansk sociolog, tidligere professor ved DPU

gruppe være interessant, da en sådan kan være kimen til en formation af et mere stabilt fællesskab, og dermed danne proces til primære venner.

Livsstil

I den private sfære er det ofte via livsstilen, hvor den eksplicite identitetsforståelse kommer udtryk. Generelt kan livsstil defineres som livsmønstre, der udtrykker et individs, gruppe eller families specielle måde at reagere, agere og opleve sig selv og sin omverden på. Tidligere var livsstil ofte tæt forbundet med klassetilhørsforholdet og andre kollektive identifikationer, og stod som objektive indikatorer for den klasse, individerne indtog i samfundet. Grundet individualiseringen og globaliseringen er livsstil i dag i stigende grad både individualiseret som globaliseret, og fremstår som et langt mere intrikat fænomen at analysere. På trods af, at livsstilsfænomenet i nutidens samfund kan virke differentieret og individuelt, forefindes der grundlæggende faktorer, der er bestemmende for, hvorledes livsstil vælges og/eller fravælges. Blandt de fundamentale faktorer, der både eksplicit og implicit kan være determinerende i forhold til livsstilsvalget, kan nævnes variable som: Køn, Alder, Etnicitet, Uddannelse, Fag, Indkomst, generelle anerkendelsesformer med videre.

Livsstilen kommer til udtryk gennem den måde, hvorpå individet eller den sociale gruppe kropsligt formidler og forankrer forståelser og adfærd. Dette kan betegnes via forholdet mellem de ressourcer individerne har, der er retningsgivende i forhold til de valg, der bliver truffet og anerkendt som betydningsfulde. (Bourdieu 1995)

Det interessante ved livsstile er, at den kropsliggjorte og fysiske fremtoning ofte kommer til udtryk via det forbrug, individet har i hverdagen, og dette et forbrug lader sig ensforme i forbindelse med den valgte livsstil.

Arbejdspladsen som arena (Johannes)

Denne sfære indeholder den selvstændige anerkendelse, der fremkommer ved det fysiske arbejde, individet udfører i forbindelse med lønarbejdet.

Identitetsdannelsen er tilknyttet arbejdspladsen

Fremstillingen og inspirationen af denne identitetsarena er overordnet gjort ud fra den antagelse, at individet identificerer sig ud fra sit daglige virke. I denne forbindelse må arbejdspladsen og de interaktioner, individet her indgår i, være vigtige faktorer for den samlede identitetsdannelse. Dette begrundes ved, at arbejdet fylder en væsentlig og kontinuerlig del af individets aktive tid. Ydermere er det i denne arena, at individet antagelsesvis indgår med den højeste daglige produktivitet, hvor det daglige arbejde kultiverer individet i forhold til naturen (i et marxistisk perspektiv), og arbejdet integrerer individet i samfundet. Lønarbejdet i det moderne samfund kan antages at give det enkelte individ generelle offentlige anerkendelse af civil-, politisk- og socialt medborgerskab. (Østerud 1996: 52f, 242) Dette kan eksemplificeres med integrationsprocessen, i daglig tale, ført er tilendebragt på det tidspunkt, den udefrakommende eller marginaliserede person er endt i fast lønarbejde. Det lønnede arbejde er da den måde, hvorpå individet inviterer og yder til det fællesskab, samfundet også er et udtryk for.

Arbejdspladens som arena må ligeledes defineres i forskellige interne identitetsskabende fraktioner. Disse fraktioner bliver her videre opdelt i *Arbejdet*, *Kollegerne*, og *Feltet* som identitetsskabende elementer for individet.

Arbejde

Terme *arbejde* udtrykker i sit mest generelle væsen aktiviteter, hvorved mennesker former deres naturlige omgivelser ved hjælp af intellektuelle og fysiske evner. Denne definition er langt fra præcis nok til den forståelse af arbejdsbegrebet, denne undersøgelse vil indtage og videre arbejde ud fra i forhold til identiteten til arbejdet og de bagvedliggende fænomener.

Marx differentierer i *Kapitalen* arbejdsbegrebet i to kategorier *Work* og *Labour*. *Work* er den "frie" og ulønnede form for arbejde, som hovedsageligt er forbundet med gøremål i den private sfære som eksempelvis i familien, politiske foreninger med videre. *Labour* bliver defineret som lønarbejdet, hvor arbejderen sælger sig selv som arbejdskraft, hvor arbejdet har en bytteværdi, og hvor arbejdsværdien er tid som prissættes i penge. Den enkelte arbejder sælger sig selv som arbejdskraft, og arbejdsgivere bestemmer da over den enkelte arbejders arbejdskraft. (Marx 1970: 303 f.) Det vil være begrebet *Labour* som arbejdsform, der vil definere arbejdsbegrebet for denne undersøgelse.

Det bliver i dette afsnit nødvendigt at fralægge sig den marxistiske fremmedgørelsesteori, hvor det fysiske lønnede arbejde i sine konsekvenser fungerer som selvbevidsthedsindskrænkende og personligt kognitivt fængslende livselement. Derimod må den Hegelianske tese om, at arbejdsopgaverne i arbejdet anses som individuelle projekter, der genspejles i det enkelte individ. (Honneth 2006: 61) Dette er en antagelse, der blandt andet må gøres af metodiske årsager, da denne arena er væsentlig i forhold til den samlede identitet, og dermed må betragtes som lige så valid og pålidelig for individets som de øvrige arenaer. Det empiriske domæne må betragtes som sandt for aktøren. Dette er en selvfølgelighed i forhold til Thomas teoremet hvilket lyder: "*Hvis mennesker definerer som reelt, er reelt i sine konsekvenser*" (Andersen 1998: 263).

Det kan da videre antages, at individets selvstændige beslutninger udspringer af den proces, der foregår i det lønnede arbejde, altså at de arbejdsopgaver individet udfører, er med til at forme individets øvrige praksis og dermed identitet. I betragtning af Hegel, består viljens dannelsesproces akkurat af de former for selverfaringer, der er resultat af den beslutsomme stræben efter praksis og genstands-virkeliggørelse af egne intentioner. Dette vil altså sige, at det er gennem de praktiske og fysiske bearbejdelser og resultaterne af disse, individet forstår sig selv, og derved subjektivt selvstændiggør sin identitet i forhold til den tingsliggjorte verden. Dog kræver identitetsdannelsen en social anerkendelse eller socialt referencepunkt. (Honneth 2006: 61-62) For at identiteten kan fuldbyrdes i et arbejdsmæssigt perspektiv, må der være sociale interaktion tilstede, dette kan blandt andet foregå blandt kollegerne.

Kollegaer skaber identitet

Et essentielt element i forhold til identitetsdannelsen på arbejdspladsen er interaktionen, sammenholdet og anerkendelsen til og blandt kollegaerne på arbejdspladsen. Jævnfør afsnittet omkring individets selvforståelse ud fra de udførte instrumentelle handlingers produkter, må der forefindes en social anerkendelse, førend der kan være tale om en decideret identitetsdannelsesproces og subjektive forståelse af egen identitet.

Forholdet i den kollegiale gruppe er nært beslægtet med definitionen af mekanismerne i gruppen af *sekundære venner*, beskrevet under identitetsdannelse i den private arena. Arbejdspladsen fungerer da som en social sfære, hvor et ubestemt antal personer regelmæssigt mødes, for at løse problemer eller arbejde mod et fælles mål, som hver enkelt individ ønsker opfyldt ud fra individuelle grunde og interesser. Det væsentlige i dette forhold er, at det enkelte individs subjektive selvopfattelse og kognitive forståelse sker, når individet iagttager sig selv ud fra kollegaernes perspektiv. (Honneth 2006: 108) Individets tingsliggjorte instrumentelle handlingers produkt bliver nu vurderet ud fra den kollektive anerkendelse, der forefindes i feltet. Dette bevirker først en vurdering mellem forkastelse eller anerkendelse og derefter en vurdering af graden af anerkendelse. Værdien og vægtningen af anerkendelsen definerer nu den praksis, hvorudfra individet forstår sin selvidentitet.

Faget som arena (Søren)

Denne arena lægger sig i naturlig forlængelse af den foregående, omhandlende identitetsdannelse i forhold til denne generelle arbejdsplads. Imidlertid forefindes der på de forskellige arbejdspladser medarbejdere med vidt forskelligt uddannelsesnivea og anerkendelsesformer. I det foregående afsnit, omhandlende Arbejdspladsen som Arena, argumenteres der for, at interaktion, sammenholdet og anerkendelsen til og blandt kollegaerne er væsentlig i forhold til identitetsdannelsen hos det enkelte individ. Der må altså være social interaktion tilstede, for at der kan foregå en identitetsdannelse, også inden for det konkrete fag. Individet vil i højere grad kunne identificere sig med andre individer med samme fagområde som baggrund. Det er antagelsen, at der dannes identitet med udgangspunkt i det fag respondenterne arbejder med til dagligt, og med samme uddannelsesmæssige baggrund.

Faget skaber identitet

Overordnet antages det, at individet identificerer sig ud fra sit fag. Og ud fra kollegaer med samme uddannelse og profession. Dette værende både på den enkelte arbejdsplads men også i andre sammenhænge. Der vil altså være en faggrænse på de enkelte arbejdspladser, hvor individer i grupper opnår en fælles gruppeidentitet, som i talesættes og udleveres, og som opstår i relation til "de andre" på arbejdspladsen. Den gruppeidentitet, som de enkelte individer her oplever en relation til, kan sammenlignes med den tidligere beskrivelse af *sekundære venner*. Der er her et stærkere tilhørsforhold, som skyldes mere ensartede kapitaler og anerkendelsesformer, da der her er tale om, at aktøren har fælles anerkendelsesformer udover den umiddelbare kontekst aktørerne bevæger sig i, for eksempelvis arbejdspladsen. (Søgaard 2002: 28)

Individerne har alle gennemgået et lignende uddannelsesforløb og er derfor påvirket af den sekundære socialisering og de anerkendelsesformer, som bevidst eller ubevidst indoptages. Individet socialiseres altså via den interaktion og de fællesskaber individet indgår i. Individerne opnår gennem deres uddannelse og deres videre virke i faget en identitet, som kendetegner deres profession, og som kendetegner faget og afgrænses fra andre faggrupper. Der kan argumenteres for, at det at tilhøre en faggruppe kan indeholde en række forestillinger og diskurser om, hvad faget er – og videre hvad det ikke er, samt en diskurs om, hvordan individet er dygtig til sit fag. Disse diskurser og opfattelser kan være båret af forskellige personer og organisationer.

Gennem uddannelsen indoptager individerne et billede af, hvad faget er og bør være, som giver den enkelte en forståelse og anerkendelse af virkeligheden og videre bliver almene principper for modtagergruppen og en forståelse af regler og forestillinger i det konkrete felt. De konkrete anerkendelsesformer styrkes, og identifikationen med faget udbygges gennem efteruddannelse, fagblade og bøger, faglige interesseorganisationer samt identiske anerkendelsesformer på tværs af arbejdspladserne.

Den tidligere omtalte artikel ”Klasserne i Plansamfundet” skrevet af Jon Sundbo, der argumenterer, at de kontoransatte placerer sig nederst i arbejdshierarkiet, er nærliggende at bruge som et eksempel på en gruppe HK’ere, som antageligt vil have en stærkere identitet knyttet til faget. Begrundelsen er, at der blandt denne gruppe antagelsesvist er mere definerede arbejdsopgaver, som gør, at faggruppen nemmere vil kunne afgrænse sig fra andre faggrupper og få en ”os og dem” opfattelse, og dermed bliver deres faggruppe tydeligere, og de enkelte individer vil derfor have nemmere ved at identificere sig med deres fag. Omvendt må forventningen være, at der blandt HK’ere med længerevarende uddannelser ikke er en markant faglig identitet, som er med til at skabe identitet hos den enkelte, her vil den enkelte i højere grad være tilbøjelig til at skabe sin identitet på arbejdspladsen, altså i selve arbejdet, blandt kollegerne.

Sundbos tese åbner videre op for et andet interessant emne, nemlig om der internt i den faglige gruppe foregår en ”kamp” for at avancere i hierarkiet og dermed slippe for de mere rutineprægede jobs. Dette kan komme til udtryk ved, at der blandt de kontoruddannede stræbes efter videre - og efteruddannelse, for at kunne få de mere interessante jobs og dermed opnå en større anerkendelse via den jobmæssige placering i feltet (Sundbo: 218).

Inflation i uddannelsessystemet? (Niels)

Pamela Barnhouse Walters¹¹, har fremsat en tese om, at der sker en langsom men sikker inflation i uddannelsessystemet. Det vil sige, at i takt med, at flere tager en længere uddannelse, vil disse længere uddannelser få mindre værdi i forhold til samfundet. Det startende i denne kæde af argumenter er, at dette sker i universitetsverdenen, men at det har konsekvens for hele uddannelsessystemet. Dette har så konsekvens hele vejen ned igennem uddannelsessystemet. Derfor har det indvirkning på alle i uddannelsessystemet, men også

¹¹ Pamela Barnhouse Walters, amerikansk sociolog Indiana University

dem, der er i fast arbejde, i og med, at de bliver nødt til løbende at videreuddanne sig for at leve op til de nyuddannede, der kommer fra uddannelsessystemet (Hansen 2003: 46-47)

Der vil dermed blive stillet stadigt større krav til uddannelsesniveau og videre uddannelse, vil det også blive en stadigt større del af identiteten for den enkelte. Det vil derfor være vigtigt for den enkelte at blive ved med at videreuddanne sig og holde denne del af identiteten opdateret.

HK som arena (Niels)

Denne arena må beskrives og anskues med en anden optik, end det har været tilfældet i de øvrige identitetsskabende arenaer. De øvrige arenaer er blevet konstrueret og opstillet i forlængelse af forskellige referencer, med fokus på de faktiske handlinger og sociale grupper individet indgår i. Sociologien og samfundsvidenskaben har bearbejdet og belyst en stor del af de fænomener, der har været med til at skabe forståelsen bag og sammenhængen mellem de foregående tre teser, og en undersøgelse af disse ville antage en deduktiv form.

Analysen af, HK som arena, tager blandt andet form som en samlende arena i forhold til de øvrige arenaer. Med dette menes, at denne arena bliver samlingspunktet for de fælles identitetsskabende processer og anerkendelsesformer, der figurerer i de øvrige arenaer. Den operationelle konstruktion af denne arena vil blive gjort ved hjælp meget få referencer, da arenaen i denne undersøgelses perspektiv er videnskabeligt uberørt, og derfor må arenaen opstilles og designes i forhold til den specifikke kontekst, hvori problemstillingen bliver bearbejdet.

Den samlede forståelse af, hvad og hvorledes denne arena er konstrueret, kan analytisk opdeles i to fragmenter. For det første indgår de umiddelbare forståelser og anerkendelsesformer, individerne selv har i forbindelse med fagforeningen. Dette er altså de forståelser, der direkte omhandler individets tilknytning til HK. For det andet optræder de erfaringer, individerne har indlejret fra de øvrige arenaer, og som kan være en form for fælles præferenceramme, der umiddelbart forefindes hinsides individernes egen forståelse af dem selv som HK-medlemmer. Vi vil følgende uddybe de to fragmenter.

De eksplicitte forståelser, som individerne har i forhold til en fagforening, er også det, der er med til helt eksplicit at definere denne arena i forhold til andre identitetsarenaer. Dette skyldes, at det er rent objektive forhold, og derfor er de til at aflæse direkte også for andre end dem, der er en del af fagforeningen. Det vigtigste objektive forhold, der definerer denne arena, er selvfølgelig et medlemskab af HK, hvilket er en banal observation, men ikke desto mindre er det et valg, der er sket på et tidspunkt, individet melder sig ind i fagforeningen. Når individet melder sig ind i HK, anerkendes fagforeningen som værende brugbar i forhold til individet situation. Denne aktive handling, som en indmelding i en fagforening, er hele tiden defineret i forhold til, hvordan de forskellige anerkendelsesformer er i de tre andre arenaer, som tidligere er opstillet. Til stadighed vil der ligge en anerkendelse af, at fagforeningen er relevant for individet, på det tidspunkt, hvor denne anerkendelse ikke længere er til stede, vil det naturlige valg være at melde sig ud.

Videre ud fra dette objektive faktum, at individet er medlem af en fagforening, følger alle individets anerkendelser af denne arena i forhold til de andre arenaer, og der vil hele tiden foregå en afvejning af, hvor stor magt denne arena skal have i forhold til de andre arenaer. Mest eksplicit foregår denne kamp i forhold til arbejdspladsen, hvor individets loyalitet over for arbejdspladsen kan blive sat på en prøve, når fagforeningen for eksempel kalder til strejke. I dette eksempel vil individet blive tvunget til at definere sig selv i forhold til hvilken arena, der er mest betydende for vedkommende, og derigennem vise omverdenen eksplicit, at enten fagforeningen eller arbejdspladsens arena er den vigtigste for vedkommende.

Desuden vil al omtale af fagforeningen i forhold til de andre arenaer igen sætte aktøren i en position, hvor individet er tvunget til eksplicit at definere sin egen identitet i forhold til medlemskabet.

Det virkelige spørgsmål om fagforeningsidentitet ligger også her, for hvis der reelt er en fælles habitus, som individet tager med sig fra fagforeningens arena til de tre andre arenaer, så er der tale om en fælles identitet som fagforeningsmedlem.

Der er også andre objektive måder, individet kan være en del af arenaen og tydeliggøre i hvor vid grad, de er en del af feltet. Et eksempel kan være, i hvor vid grad de engagerer sig i fagligt arbejde. En indtræden i rollen som tillidsmand, udtrykker endnu et valg om at definere sig selv i endnu videre grad i forhold til arenaen. Her viser individet eksplicit anerkendelsen af fagforeningen i forhold til arbejdspladsen. Individet bliver en ambassadør for fagforeningen som arena inden for arbejdspladsens arena.

Individet kan også identificere sig i forhold HK, hvor HK er ambassadør for den sociale eller faglige gruppe individet agerer i. HK repræsenterer da individet, og kan hjælpe individet med at navigere i en abstrakt verden af systemer. Anthony Giddens¹² beskriver i denne forbindelse, hvorledes individet i det nutidige samfund er afhængigt af eller i berøring med forskellige systemer, der ligger ud over det abstraktionsfelt, individet handler objektivt ud fra. Dog har individet stadig tiltro til disse systemer. Dette bliver defineret som individets tillid til abstrakte systemer (Giddens 1990:79 ff.)

En anden måde at analysere individets tilknytning til HK, er at se på, hvordan individet definerer fagforeningen som arena i forhold til andre udefrakommende fænomener. Eksplicitte ytringer om dette er med til at definere, hvordan de enkelte er en del af arenaen. Denne tilgang vil først lade sig udfolde i den empiriske analyse.

¹² Anthony Giddens er født 1938-, britisk sociolog

Videnskabelig metode (Johannes)

I det følgende afsnit præsenteres de videnskabsmetodiske retningslinjer, denne undersøgelse har indlejret. Dette er en forståelse af virkeligheden, der tager udgangspunkt i den *kritiske realisme*. Dette får selvfølgelig konsekvenser for det videre projektdesign, valg af og brug af både teori og metode samt tolkningen af data. Derfor vil der i det følgende blive argumenteret for, hvilke muligheder og begrænsninger, det videnskabsmetodiske udgangspunkt medfører.

Kritisk realisme

Den kritiske realisme udspringer i 1970'erne hovedsageligt af Rhoys Bhaskars arbejde, der skulle være et svar på positivismens krise og derved en mulighed for at undgå den "naive" empirisme. Den kritiske realisme kan ses som et opgør mod den del af videnskaben, der sætter menneskets sanseerfaringer i centrum, når det gælder videnskabsmetodiske forståelser.

Bhaskars centrale ontologiske påstand er, at videnskaben kan deles i to dimensioner: den *transitive* dimension (epistemologisk) og den *intransitive* dimension. Den transitive dimension består af viden om verdenen på et givet tidspunkt i form af teorier, paradigmer, modeller, begreber, analyseteknikker og så videre. Dermed arbejder Bhaskar ud fra en forståelse af, at allerede frembragt viden er uundværligt i genereringen af ny viden. Al videnskab er en vedvarende social aktivitet; et socialt produkt som individer må genskabe og omdanne. Dannelse af viden er således en historisk betinget og menneskelig aktivitet, der foregår i sociale sammenhænge (Buch-Hansen & Nielsen 2005:21ff). Den *intransitive* dimension er det område, videnskaben har til formål at producere viden om. Det kaldes den ydre verden og eksisterer uafhængigt af menneskers viden om denne (Ougaard 2001:30). De intransitive objekter ændrer sig ikke, fordi videnskabens forståelse af den ændrer sig. Objekterne fra den transitive og intransitive dimension er hverken identiske eller uløseligt sammensat. Således er Bhaskar imod enhver form for epistemologisk eller ontologisk reduktion.

Kritisk realisme adskiller sig i forhold til den øvrige realisme ved tesen om, at virkeligheden indeholder tre domæner:

1. Det *empiriske* domæne, der udgøres af erfaringer og observationer.
2. Det *faktiske* domæne, der består i alle de fænomener og begivenheder, der finder sted eller eksisterer, uanset om de bliver erfaret eller ej.
3. Det *virkelige* domæne, der består af ikke direkte observerbare strukturer og mekanismer, der under visse omstændigheder understøtter og forårsager begivenheder og fænomener inden for det *faktiske* domæne.

Disse tre domæner kan altså ikke reduceres til hinanden, da strukturerne og mekanismerne er virkelige og forskellige fra de begivenhedsmønstre, de genererer. Ligeledes er disse begivenheder virkelige og forskellige fra de oplevelser, de bliver erkendt gennem. Den kritiske realisme arbejder altså med virkeligheden som værende dyb og ikke direkte observerbar, da observerbarheden ikke er kriteriet for eksistens. Videnskabens fokusområde

er dermed de underliggende strukturer og mekanismer, der både understøtter og forårsager manifesterede fænomener (Buch-Hansen & Nielsen 2005:27).

De objekter, der optræder i den virkelige verden, kan således siges at være et produkt af kombinationen af de før omtalte strukturer. Disse objekter har alle strukturer, der forsyner dem med *kausale* potentialer og tilbøjeligheder. Det vil sige, at alle objekter har kapacitet til at virke på bestemte måder samt en modtagelighed overfor bestemte påvirkninger. Virkeligheden bliver dermed opfattet som differentieret og rummer objekter med mange forskellige kausale potentialer. Disse potentialer er kontekstbestemte, således at de er afhængige af de givne betingelser i forhold til om de aktiveres eller ej. Måden hvorpå disse *strukturerede objekter* virker, kaldes for *generative mekanismer*. Da udløsningen af et objekts potentialer afhænger af de andre objekters generative mekanismer, er forholdet mellem potentialer og mekanismer kontingent – og dermed kun en mulighed og aldrig determineret på forhånd. Den kritiske realismes syn på faktiske begivenheder er, at disse kun kan være resultat af forskellige mekanismers sammensatte virkninger. Verdensbilledet bliver dermed multikausalt, da verden anses som et åbent system¹³, hvor empiriske regelmæssigheder ikke forekommer spontant. Konsekvensen af dette bliver, at der ikke kan tales om lovmæssigheder i videnskabelig forstand, kun tendenser, der virker på den virkelige verden uanset om de bliver aktualiseret eller erfaret (Buch-Hansen & Nielsen 2005:31).

Den verden, de generative mekanismer findes i, betragter den kritiske realisme som niveauinddelt i et hierarki med fire umiddelbare niveauer. Således findes de simpleste niveauer i bunden og de mest komplekse i toppen: *Sociale virkelighed*, *Biologiske virkelighed*, *Kemiske virkelighed* og *Fysiske virkelighed*

Den sociale virkelighed udgør det øverste niveau, da de underliggende niveauer forudsætter, at der findes en social virkelighed. Dermed bliver den sociale virkelighed også den mest komplekse, da den er under påvirkning af mekanismer fra flere underliggende niveauer. Det vil til enhver tid være videnskabens opgave at beskæftige sig med mekanismerne på de forskellige niveauer. Den niveauinddelte virkelighed bevirker, at videnskaben ikke kan beskæftige sig med fremtiden, da begivenheder, er gensidigt afhængige i kontekst og må derfor udelukkende forklare eksisterende fænomener og begivenheder.

For at kunne bedrive videnskab inden for et felt er det nødvendigt, at dets mekanismer er relativt vedvarende, ellers bliver den viden, der bedriver, ubrugelig. Fra et kritisk realistisk synspunkt anses individer eller grupper ikke som værende vedvarende. Det er de sociale relationer derimod. I den sociale virkelighed indtager man forskellige positioner, der medfører (sociale) relationer til andre som for eksempel at være far, studerende eller udlejer. Individets sociale væren er således konstitueret af de relationer, individets (sociale) handlinger forudsætter. De sociale positioner eksisterer før individerne indtager dem, og derved opstår der en kontinuitet, der bliver objekt for samfundsvidenskaberne. I den forbindelse kan der

¹³ I modsætning til positivisternes lukkede systemer

endvidere tales om sociale *strukturer*, der defineres som systemer af relationer mellem sociale positioner og produkterne af sådanne relationer (Buch-Hansen & Nielsen 2005:32).

Selvom kritiske realister forstår den virkelige verden som et åbent system, skaber de sociale strukturer *pseudolukkede* systemer. Det er et resultat af de højere niveaus kausale potentialer til at intervenere på andre niveauer for at opnå en form for lukning. Eksempler herpå kan være forskellige samfundsmæssige foranstaltninger som retssystemet, organisering af arbejdslivet, familien, uddannelsessystemet med mere. I forlængelse af dette tydeliggøres en af grundforudsætningerne for alt samfundsvidenskabelig forskning, nemlig, at samfundsvidenskaberne er en del af deres eget felt. Derfor er den gensidige påvirkning mellem felt og forsker et dynamisk vilkår. Dette er afgørende i forhold til de sociale strukturer, da disse er aktivitetsafhængige og kan derfor ikke eksisterer uden at blive formidlet gennem aktørernes aktiviteter (Buch-Hansen & Nielsen 2005:32).

Morphogenese

Den kritiske realismes syn på aktør/struktur problematikken kommer bedst til udtryk gennem Margret Archers *morphogenetiske* tilgang. Denne tilgang medfører, at den sociale virkelighed grundlæggende består af to niveauer – aktør og struktur, der er hinandens emergente produkter. Strukturerne emergerer fra individernes interaktion og besidder egenskaber, individerne ikke besidder. Ligeledes besidder individerne egenskaber, som ingen struktur kan besidde. Archer ser samspillet mellem disse to som en række endeløse cykler af strukturelle betingelser, der består af social interaktion og strukturel udvikling. Individerne vil altså til enhver tid møde strukturelle fænomener og konfrontere disse som objektive fænomener. De objektive fænomener påvirker aktøren uanset, hvordan denne fortolker disse. Fænomenerne er produkter af menneskelige aktiviteter og eksisterer netop kun gennem disse aktiviteter. Berøringspunktet mellem individ og struktur opstår ifølge Bhaskar, fordi sociale strukturer konstitueres af et sæt positioner individet indtager. Til strukturelle positioner knytter der sig bestemte interesser, ressourcer, begrænsninger og magtbeføjelser. Når individet indtager en sådan strukturel position, motiveres individet til at agere på en bestemt måde. Denne sammenhæng både muliggør og begrænser sociale aktiviteter. Den muliggør de nødvendige betingelser for individets sociale handlinger, og omvendt virker det begrænsende, når der udøves en objektiv indflydelse, der indsnævrer handlerummet (Buch-Hansen & Nielsen 2005:49ff).

Den sociale interaktion kan siges at være strukturelt betinget, da individerne aldrig handler i et strukturelt vakuum. Aktiviteter er således altid strukturelt betinget, men aldrig strukturelt determineret. Individerne kan således altid påvirke strukturere i kraft af, at de besidder unikke egenskaber, der bevirker, at adfærden ikke lader sig reducere til den strukturelle kontekst, individet indgår i. Individet konfronteres aldrig med en struktur ad gangen, men derimod et netværk af indbyrdes forbundne strukturer. Da individet handler på baggrund af fænomener og strukturer, er relateret til et netværk af strukturer, kan den sociale interaktion, der finder sted, føre til strukturelle konsekvenser, der ikke er tilsigtet af enkelte individer. Fordi de sociale strukturer eksisterer før den sociale interaktion, kan det ikke siges, at

individet skaber strukturerne. Det vil nærmere sige, at strukturerne genskabes eller omdannes gennem social aktivitet, og det er på denne måde, at der påbegyndes en ny cyklus (Buch-Hansen & Nielsen 2005:52).

Teoretiske forståelser (Johannes)

Der vil i dette kapitel være en præsentation og operationel gennemgang af de teoretiske forståelser, der må gøres for at bearbejde denne undersøgelses overordnede problemstilling. Dette vil blive gjort ved først at definere og beskrive, hvorledes identitet kan forstås og anvendes i forhold til den samfundsvidenskabelige forskning og dermed ligeledes anvendes i forhold til denne undersøgelses kontekst. Derefter vil der være en præsentation og gennembearbejdning af de facetter, hvor den franske sociolog og teoretiker Pierre Bourdieu operationel kan anvendes nyttigt i forhold til den empiriske bearbejdning og ontologiske forståelse i det videre analytiske arbejde.

Identitet

Formålet med de følgende afsnit er, at lave en operationalisering og forståelse af identitetsbegrebet, hvilket videre kan bruges som analyseredskab i det følgende empiriske arbejde.

Der vil i dette afsnit først blive fremført en vurdering af identitet som den videnskabelige præmis, der er behøvet for, at operationalisere undersøgelsesbegreberne til en videre valid analyse. Videre vil der fremgå en gennemgang af forskellige former for identitetsforståelser og videnskabelige betragtninger af samfundet i forhold til den enkelte og sociale aktør. Dette vil blive gjort for at afdække hvilke forståelser, der forefindes af identitetsbegrebet i den generelle samfundsvidenskabelige disciplin, for derigennem at kunne præcisere begrebet til den epistemologiske ramme, denne undersøgelse er designet efter.

Et vedvarende fænomen

For at kunne opstille en valid samfundsundersøgelse og argumentation af denne, er der essentielt, at undersøgelsesfeltet og dets bagvedliggende mekanismer er relativet vedvarende over tid. Hvis dette ikke er tilfældet, vil den viden, der bedrives, være ubrugelig, uden nogen form for reliabilitet. Identiteten som undersøgelsesfænomen må da ligeledes forstås og anskues som et vedvarende fænomen.

Fra et kritisk realistisk synspunkt anses individer eller grupper ikke som værende vedvarende, dette er de sociale relationer derimod. Aktører indtager forskellige positioner, der medfører relationer til andre aktører eksempelvis at være arbejder eller medlem af en fagforening. Aktørernes sociale væren er således konstitueret af de relationer, deres handlinger antager. De sociale positioner eksisterer, før aktørerne indtager dem, og derved opstår der en kontinuitet, der bliver objekt for samfundsvidenskaberne. I den forbindelse kan der endvidere tales om sociale *strukturer*, der defineres som systemer af relationer mellem sociale positioner og produkterne af sådanne relationer.

Det er i forbindelse med ovenstående valideringsregler for den samfundsvidenskabelige undersøgelse vigtigt at lave en grundig argumentation og operationel gennemgang af de undersøgelsesbegreber, der skal være med til at belyse fænomenerne i den valgte problemstilling.

Det er vigtigt at bemærke, at identiteten som fænomen i den kritiske realisme må betragtes som relationerne mellem aktørerne, og at identitet som videnskabeligt fænomen ikke kan betragtes som et selvstændigt og autonomt projekt for den enkelte aktør.

Den skiftende identitet

I en del af den nyere samfundsvidenskabelige orientering har der været en tendens til at definere det moderne samfund som et differentieret samfund, hvor identiteten for den enkelte aktør bliver et flydende og omskifteligt begreb. Den mest fremtrædende og epokegørende person i forhold til denne tendens og tænkning kan antages at være den britiske sociolog *Anthony Giddens* og dennes forståelse af identiteten som et refleksivt projekt, som den enkelte aktør selv er ansvarlig for i det senmoderne samfund. Til denne forståelse følger en antagelse om, at identiteten er blevet en selvbiografisk fortælling, der er løsrevet fra tid og rum, og derved kan forandres og formes af den enkelte aktør. (Giddens 1996)

Denne forståelse af identitetsbegrebet skaber signifikante problemer i forhold til den videnskabelige undersøgelse og ikke mindst i forhold fortolkningen af resultaternes reliabilitet. (Riis 2001: 188) Forståelse af identitetens som et evigt foranderlig fænomen bevirker, at den epistemologiske tilgang knapt formår at undersøge fænomenet, førend dette er opløst igen, og en hver form for empirisk generalisering af undersøgelsesresultaterne vil fremstå som fejlagtige.

Den vedvarende identitet

Den epistemologiske forståelse af et mere kontinuerligt og vedvarende identitetsbegreb tager afsæt i, hvorledes samfundet ontologisk betragtes. Først og fremmest må samfundet, i denne forbindelse, betragtes i et mere nuanceret perspektiv, end just ud fra et horisontalt perspektiv, hvilket selvfølgelig bevirker en forståelse af et fri differentieret samfund. Hvis der ydermere i den ontologisk forståelse anerkendes et vertikalt perspektiv, skabes der en forståelse af et mere stratificeret samfund, hvor subjektive positioner, objektive magtforhold og identitetsstrukturer bliver fremtrædende. Et eksempel på en sådan samfundsanalyse og samfundsforståelse findes i Bourdieus *Korrespondanceanalyse* (Bourdieu 1995: 31ff.) Korrespondanceanalysen er sammensat af et større teoriapparat med en række sammenhængende definerede begreber.

Essensen i meget af Bourdieus teoretiske arbejde, og ligeledes korrespondanceanalysen, har været at ophæve de stringente skel mellem det objektive og subjektive og derigennem belyses samfundets kausalkræfter mellem mikro- og makroplan. Det næsten symbiotiske forhold mellem strukturer og aktører bevirker, at der for aktørerne forefindes en mere eller mindre faste positioner. Dette er positioner, der kan forandres, men ikke bevæger sig hurtigere end de omkringværende positioner. (Bourdieu & Wacquant 1992: 111-112)

Et essentielt begreb i den måde hvorpå Bourdieu i denne forbindelse danner bro mellem praksis, subjektive ressourcer, objektive anerkendelser og subjektive såvel som objektive sociale positioner, er habitus. Habitus er defineret som et teoretisk begreb, der konstruerer og strukturerer aktøren såvel som gruppen i forhold til det samfund, der interageres i. På trods af,

at Bourdieu ikke selv definerer habitus som identitet, er det nærliggende at bruge habitusbegrebet til videre at definere og operationalisere identitetsbegrebet i forbindelse med denne undersøgelse.

I en dialog om, hvorvidt habitus er begreb for samfundet eller individet, skriver Bourdieu til Loïc Wacquant således: ”Når man siger habitus, siger man samtidig, at det individuelle, det personlige og det subjektive er socialt og kollektivt.” (Bourdieu & Wacquant 1992: 111)

Ovenstående citat indikerer i sin korthed, hvorledes habitus kan være et givtigt begreb at lade sig inspirere af i forbindelse med definitionen og operationaliseringen af identitet til denne undersøgelse. Dette gør sig både gældende i forhold til denne undersøgelses problemstilling og ligeledes i forhold til de kritiske realismes ontologiske forståelse.

Identiteten i denne undersøgelse vil da *ikke* blive forstået som et selvstændigt og individuelt fænomen, men som et fænomen, der bliver produceret via samfundets strukturer, og som samfundets strukturer ligeledes er et produkt af. Identitet vil blive defineret med inspiration fra habitusbegrebet.

I en yderst forenklet definition, udtrykker *habitus* et historiske fastlagt og strukturerende system for perception, tænkning og handling. (Andersen 1998: 92) Habitus kan både tænkes i forhold til den enkelte aktør, den sociale gruppe og/eller den samfundsmæssige klasse.

Habitusbegrebet indgår som et centralt element i den måde, hvorpå Bourdieu epistemologisk løser handlings-struktur-problematikken, og forholdet mellem det objektive og subjektive. Habitusbegrebet må forstås i en samlet kontekst af Bourdieus teoriapparat.

Der vil i det følgende være en bearbejdelse af Bourdieus teoretiske begreber og sammenhængen mellem disse. Der vil efterfølgende fremgå en mere nuanceret teoretisk gennemgang af habitusbegrebet.

Pierre Bourdieu

I de følgende afsnit vil der være fremstillet en beskrivende introduktion af de grundlæggende elementer bag Bourdieus videnskabelige forståelser. Dette vil blive gjort ved at fremstille en beskrivelse af Bourdieus mest overordnede og væsentligste teoretiske. Der vil efterfølgende fremstå en mere nuanceret teoretisk gennemgang af de teoretiske sammenhænge og elementer, der har relevans i forhold til denne undersøgelsesproblemstilling.

En grundlæggende forståelse bag Bourdieus teoretiske tankegang er, at den sociale verden består af forskellige ressourcer, der er fordelt mellem de sociale aktører. Disse ressourcer bliver defineret som kapitaler, hvilket udtrykker en aktørs eller social gruppes forskellige ressourcer. Kapitalbegreb inddeler Bourdieu i fire overordnede former: *økonomisk- kulturel-social og symbolskapital*.

Videre defineres begrebet habitus. Habitus er et inkorporeret system af anerkendelse, dispositionsforståelser og perceptionsskemaer, der beskriver, hvorledes aktører har mulighed for at vælge og agere i situationer, uden at analysere eventualiteterne og omstændighederne

først. Habitusbegrebet danner bindeled mellem de mere implicitte kapitalformer og de mere objektive sociale rum, hvor de sociale felter forefindes. (Broady 1991: 163)

Det sociale rum er defineret som alle de steder, hvor aktører optræder socialt og dermed i interaktion. Begrebet felter er udtryk for netværk af sociale relationer mellem positioner i det sociale rum. Relationerne i felterne opretholdes via de kapitalformer, der forefindes og anerkendes i de respektive felter. Der er forskel på, hvilke kapitalformer der forefindes og anerkendes i forskellige felter. Dette bevirker, at felter defineres som relationer mellem forskellige positioner, da de aktører, der indgår i det specifikke felt, ikke besidder sammen kapital som eksempelvis aktører i andre felter. Habitus danner bro mellem praksis i felterne og de implicitte ressourcer fra kapitalformer. (Järvinen in Andersen 2004: 350-355)

Kapitalbegrebet

Der vil nu i det følgende afsnit fremgå en mere nuanceret deskriptiv redegørelse for grundantagelserne bag kapitalbegrebet. Kapitalbegrebet vil videre blive beskrevet ud fra de kategoriseringer, dette teoretisk kan antage, dette værende sig i form af økonomisk-, kulturel-, social- og symbolsk kapital.

Jævnfør ovenstående korte, indledende præsentation kan den teoretiske definition af kapitalbegrebet oversættes til ressourcer, dette værende sig enhver form for personlig ressource eller ressourcer i en gruppe. Det skal her pointeres, at den symbolske kapital er på et højere abstraktions- og erkendelsesniveau end de tre andre øvrige kapitaler, og kan da ikke umiddelbart sammenlignes med disse, da den symbolske kapital kan betragtes som en metakapital, som er grundlæggende for anerkendelsen af de øvrige kapitalformer, dette vil blive behandlet senere i dette afsnit. (Bourdieu in Richardson 1986) (Järvinen in Andersen 2004: 343-344)

Økonomisk kapital

Denne kapitalform refererer primært til de materielle ressourcer. Dette er altså en kapitalform, der direkte kan omsættes til penge eller ejendomsrettigheder (Bourdieu in Richardson 1986). Denne materielle kapital står i modsætning til de øvrige kapitalformer, da den ikke har en direkte symbolværdi i sig selv (symbolsk kapital), og dermed ikke direkte kan give anerkendelse. Den økonomiske kapital kan transformeres til symbolsk kapital, ved at anvende den økonomiske kapital til at tilegne sig andre ressourcer eller værdier. Der skal forefindes andre kapitalformer, for at der er tale om reel symbolværdi i forhold til den økonomiske kapital. Dette vil eksempelvis sige, at penge i sig selv ikke har en symbolværdi. Det at være rig, giver ikke nogen status i sig selv. Det er de ting eller de måder, hvorpå pengene bruges, der kan give prestige og status, og hermed symbolsk kapital (Järvinen in Andersen 2004: 349-362).

Kulturel kapital

Den kulturelle kapital, må nok antages at være en af de mere væsentlige kapitalformer i forståelse af den samlede teoretiske Bourdieu-optik. Den kulturelle kapital er overordnet udtryk for dannelse, kvalifikationer og kompetencer. Dette er ressourcer, der optages via eksempelvis opdragelse, uddannelse og socialisation med andre aktører i sociale felter.

I den teoretiske konstruktion af kulturel kapital opdeles denne kapitalform i yderligere tre undergrupper. Det drejer sig om den *indlejrede*, den *objektificerede* og den *institutionelle kapital*. Den indlejrede kapital refererer til den personlige, individuelle og kropsliggjorte del af den kulturelle kapital, hvor de to øvrige typer af kulturel kapital derimod dækker over mere officielle og alment anerkendte former for kulturel kapital.

Den indlejrede kapital knytter sig til de personlige karaktertræk og ressourcer og er de egenskaber, aktøren tilegner sig gennem forskellige hverdagssituationer, begyndende i den tidligste barndom, i familien, i skolen og i de sociale interaktioner, aktøren indgår i. Dette sker først i forbindelse med den nærmeste familie via opdragelse, og senere i den offentlige sfære og i de institutionelle forbindelser, hvor den indlejrede kapital reproduceres. Uddannelsen er et vigtigt aspekt i konstruktionen af denne kapitalform. Den indlejrede kapital fungerer som en proces, der bliver udviklet over tid i aktøren. (Broady 1991: 163)

Et nært beslægtet og beskrivende synonym til indlejrede kapital ville være dannelse, hvilket teoretisk beskrives som kontrast til den økonomiske kapital. Den inkorporerede dannelse er integreret i aktøren, og kan derfor ikke benyttes direkte til veksling med andre kapitalformer. Den indlejrede kapital er grundlæggende i forhold til mange af livets aspekter, da denne kapital giver kompetence til at handle korrekt i interaktionen med andre aktører og offentlige institutioner, altså et redskab for aktøren til at handle korrekt i en given situation, og ikke mindst kompetencer til at indtræde i bestemte sociale felter (Bourdieu in Richardson 1986: 243-248) Den indlejrede kapital er blandt andet et resultat af aktørens opdragelse. Det vil sige, at det aktøren inkorporerer i opdragelsen, vil kunne danne et mønster for hvilke sociale løbebaner, uddannelses forløb og interaktionsgrupper aktøren i fremtiden ville vælge og vil kunne indtræde i. Disse sociale referencer kan med til at styrke den indlejrede kapital, aktøren indtræder med i de specifikke felter. Dette er en faktor til, at den kulturelle indlejrede kapital akkumuleres og reproduktion gennem livet ved start i den tidlige barndom.

Den objektificerede kulturelle kapital refererer til de materielle objekter, der forefindes i hverdagen, såsom bøger, billeder og musik. Det er teoretisk fundamentalt, at disse hverdagsobjekter ikke i sig selv besidder nogen direkte form for kulturel værdi. Værdien af disse materielle objekter fremkommer først ved en kyndig brug og viden om disse. Dette vil sige, at for at et objekt kan opnå en anerkendt værdi, må den aktør der benytter objektet have en specifik indlejrede kapital, altså en vis dannelse og viden, som kan legitimere, at objektet er brugbart (Bourdieu in Richardson 1986: 243-248). Dette kan eksemplificeres med, at en given økonomisk kapital kan gøre det muligt at erhverve sig et kostbart kunststykke, men hvis aktøren, der erhverver sig dette, ikke har kendskab til kunst, vil kunststykket ikke besidde nogen reel værdi. Dette fører frem til, at den objektificerede og indlejrede kapital er stærkt

knyttet sammen og ofte er svære at adskille, og videre hvorledes den økonomiske kapital ikke direkte har symbolsk kapital, men er mulighedsskabende (Bourdieu in Richardson 1986: 243-248)

Institutionel kapital henviser til den offentlige institutionaliserede bevisførelse og betegnelse af ressourcer. Dette kan eksempelvis være den form for kulturel kapital, et C.V. eller eksamensbevis giver. Den institutionelle kapital kan give retten til at benævne sig med en bestemt etikette eller titel. Det er altså en offentlig anerkendelse, som kan give adgang til bestemte sfærer og samfundsinstitutioner. Dette kan eksempelvis være uddannelser eller bestemte positioner i erhvervslivet. (Bourdieu in Richardson 1986: 243-248)

Social kapital

Social kapital henviser til aktørens egenskab til at interagere med andre aktører eller felter i den sociale verden. Essensen i den teoretiske definition af social kapital er aktørens medlemskab af sociale grupper eller netværk (sociale felter). Det kan være sociale felter i form af familien, venner i skolen, andre aktører i politiske partier, medarbejdere på arbejdspladsen etc. Disse felter fungerer i praktiske former og består af aktører med fælles volumen af kapitalformer og anerkendelse af disse. Dette kan være aktører med fælles positioner indenfor den kulturelle - og /eller den økonomiske kapital. Der findes altså bestemte forståelser, værdisæt og normer til netop det specifikke felt, en aktør tilhører. Dette er et teoretisk emne, der senere i dette afsnit vil blive yderligt bearbejdet i forbindelse med beskrivelsen af *habitus* og *sociale klasser*.

Den sociale kapital er værdiafhængig og varierer fra gruppe til gruppe, hvilken influeres af flere forskellige faktorer. Overordnet set afhænger værdien af den sociale kapital af kvaliteten og omfanget af gruppen. Hermed menes den sociale gruppens interne sammenhold, historiske sammensætning og fysiske volumen. Endvidere akkumuleres social kapital over tid. Det vil sige, at jo længere en aktør er tilknyttet et socialt felt, desto større social kapital vil aktøren typisk blive tilskrevet og anerkendt. Ydermere afhænger den sociale kapital også af aktørens investering i det specifikke sociale felt. For at indtræde i et felt må aktøren være i besiddelse af en vis form for *investeringskapital*. Denne investeringskapital er i form af økonomisk eller kulturel kapital, og er med til at indtræde i feltet, og er ligeledes med til at opretholde aktørens position i feltet. Disse kapitaler må være anerkendte og betragtet som brugbare i feltet, førend aktøren kan drage nytte af kapitalerne som adgangsgivende investeringskapital.

Endeligt forefindes der en væsentligt faktor bag den sociale kapital, da denne kapitalform indeholder en multiplikationseffekt af andre kapitalformer. Dette sker ved, at en fælles anerkendelse af den enkelte aktørs kapitalformer i en gruppe øger effekten og dermed værdien af netop disse kapitalværdier. Social kapital er vigtig i relation til magtgivende af magtforøgende relationer. En aktør, der står udenfor en social gruppe, har ikke samme anerkendte kapitalformer som en aktør med tilknytning til en gruppe. (Bourdieu in Richardson 1986: 243-248)

Symbolisk kapital

Symbolisk kapital virker som den mest grundlæggende kapitalform og fremstår som metaform for de øvrige kapitalformer. Den symbolske kapital anfører ikke direkte en ressource, som det er tilfældet med de øvrige kapitalformer, men indikerer derimod anerkendelsen af forskellige ressourcer eller værdier. Symbolisk kapital kan være en hvilken som helst form for egenskab eller handling, medlemmerne i en gruppe tilskriver positiv værdi eller accept. Denne overordnede kapitalform henfører til den adfærd, hvor aktørerne har til formål at udvise størst mulig troværdighed, i forsøget på at skabe gode kontakter og alliancer, og kan betragtes som en metakapital, hvorigennem udledningen af de øvrige kapitalformer finder sted. (Järvinen in Andersen 2004: 344) Det essentielle i dette er, at den symbolske kapital bliver styrende og determinerende for betydningen af de øvrige kapitalformer. De øvrige kapitalformer har ikke nogen betydning eller værdi, hvis de ikke nyder anerkendelse af en social gruppe eller socialt felt.

For at en kapitalform kan have betydning, kræves det altså, at denne tillægges symbolisk værdi gennem anerkendelse eller socialt accept af andre grupper eller aktører. Den symbolske kapital kan ligeledes determinerer hvilke mennesker, institutioner, uddannelser, jobs med videre, der tillægges højest prestige, og derved tillægges særlige værdier, hvilket kan få disse aktører eller elementer til at fremstå som værende vigtigere end andre.

For at en ressource eller værdi kan beskrives som indeholdt symbolisk kapital kræver det, at der forefindes en gruppe eller netværk, der kan opfatte, forstå og fortolke netop de symboler, denne evne indeholder. (Andersen 1998: 69)

Der kan være forskel på, hvorledes den symbolske kapital fungerer, som enten intern forståelse og anerkendelse af visse kapitalformer eller som præcedensdannede i forhold til hele det sociale rum og dermed anerkendelsen af doxa. Disse teoretiske tendenser vil yderligere blive beskrevet i de følgende afsnit: *Distinktionen* og *Symbolisk vold*.

Habitus

I dette afsnit vil definitionen af habitus kort blive præsenteret, dette for at kunne danne bindeled til den teoretiske forståelse af det niveau, hvorpå det sociale rum beskrives og derved sammenkoble de respektive kapitalformer med de sociale felter, hvori aktørerne handler og interagerer. Habitusbegrebet vil senere blive yderligere behandlet og operationaliseret, da dette begreb har væsentlig signifikans i forhold til forståelsen af identiteten, klassetilhørsforholdet og den samfundsmæssige strukturering af de respektive relationer mellem de sociale aktører.

Habitus er et centralt begreb i forbindelse med hvilke valg og strategier, aktørerne eksekverer, og udtrykker det ikke-valgte princip bag alle valg. Habitus er bindeleddet mellem det objektive og det subjektive, og søger således at afklare de dialektiske relationer mellem egenskaberne ved det materielle univers og individets indre dispositioner, mellem klassevilkår og fornemmelse for klasse, mellem objektive vilkår og strukturerende dispositioner. Habitus bliver blandt andet defineret som værende et system af varige og overførbare dispositioner, som værende strukturerede strukturer, der er forudbestemt til at fungere som strukturerende

strukturer, og som værende principper der genererer og organiserer praksisser og repræsentationer (Zeuner, 2000: 250-251).

Det er via habitus, at aktøren virkeliggør de kapitalformer, disse er i besiddelse af og videre tillægger symbolsk kapital. Habitus danner hermed den optik, hvorigennem aktørerne anskuer den objektive praktiske forståelse af den sociale verden ud fra de ressourcer og kognitive løbebaner, den enkelte aktør biografisk er i besiddelse af. Den individuelle habitus kan derfor siges at være kropsliggørelsen af de objektive livsvilkår, samtidig med, at den er i stand til at generere nye fænomener - det generative princip. Habitus kan også siges at være de kognitive strukturer, hvorigennem individet møder den sociale verden.

Begrebet bliver anlagt i aktøren via dennes livsforløb, og er et produkt af aktørens tidligere oplevelser. Habitus vil da sikre en vis stabilitet for aktøren ved at styre aktøren mod positioner og funktioner, der for aktøren er tidligere kendt. Det fører videre til, hvorledes habitus begrebet kan være med til at forklare hierarkiske samfundsstrukturers kontinuitet. I og med, at habitus fastholder og styrer aktøren imod vante situationer og funktioner via en sammenhæng mellem det sociale- og det kulturelle rum, bibeholdes ligeledes de samfundsmæssige uligheder aktøren måtte befinde sig i. Dette er altså en hierarkisk placering i samfundet via en, for aktøren, latent egenbegrænsning, der styres af aktørens habitus (Järvinen in Andersen 2004: 350). Eller som Bourdieu selv formulerer det i "*Distinktionen*" [Norsk udgave]: "*En samfundsklasse er ikke bare defineret gennem sin plass i produksjonslivet, men også gjennom den klassemessige habitus som normalt er forbundet med denne posisjonen*". (Bourdieu, 1995: 186). Habitus er altså den faktor, der bestemmer aktørens position i det sociale rum, og er den mekanisme, der transformerer kapitalformerne til praksis i de sociale felter.

Sociale felter

I den samlede ontologiske forståelse foregår alle sociale interaktioner i det sociale rum, hvori der forefindes forskellige sociale felter. De sociale felter er i sin korte definition netværk eller relationer i det sociale rum, som fastlægges via de kapitalformer, der anerkendes eller er aktive inden for de respektive felter. Det moderne institutionaliseret samfund består af forskellige felter, hvori magtspil af dominans udspiller sig både mellem de forskellige felter såvel som internt i felterne. Bourdieu definerer blandt andet selv felter således:

"... netværk eller en konfiguration af objektive relationer mellem forskellige positioner. Positionerne er objektivt defineret i kraft af deres eksistens og de bindinger, de påtvinger de aktører og institutioner, der udfylder positionerne, i kraft af deres øjeblikkelige og potentielle placering i relation til fordelingen af forskellige former for magt (eller kapital), som giver adgang til de specifikke fordele og goder, der står på spil i det enkelte felt, og dermed samtidig i kraft af deres objektive relationer til andre positioner (dominans, underkastelse, homologi etc.)." (Bourdieu & Wacquant 1996: 84-85)

Visse felter ligger i direkte konflikt og kæmper om magten til at definere den symbolske kapital, andre felter fungerer i det sociale rum som mere autonome felter. Disse autonome felter har deres egne regler og logik og kan ikke sammenlignes med hinanden.

På mange områder kan man sammenligne et socialt felts interne mekanismer med konstruktionen af et hvilket som helst spil. Ligesom i et spil kæmper alle deltagerne om en belønning, samtidig med at deltagerne har investeret i spillet.¹⁴ (Bourdieu & Wacquant 1996: 85). Her kan kapitalbegrebet anvendes, da kapitalerne fungerer som et sæt kort for spillerne. Men "kortene" kan kun anvendes, hvis feltet giver kortet en værdi i sig selv.

Det er styrkeforholdet mellem deltagere/aktører, der definerer feltets struktur, det skal forstås på den måde, at hver af aktørerne råder over et sæt kort, disse kort har en bestemt værdi. Altså svarer kortene til den mængde kapital, som aktørerne råder over. Aktøren vælger selv, hvordan denne spiller sine kort, altså er dette at sammenligne med den mekanisme, der forefindes, når habitus praktiserer de respektive kapitaler (Bourdieu & Wacquant 1996: 86).

Grænsen for feltet bliver altid skabt af feltet selv. Aktørerne i et felt arbejder altid imod at distancere sig fra de andre aktører i andre felter – konkurrenterne (Bourdieu & Wacquant 1996: 87). Feltet bliver drevet frem af de spændinger, der er i forhold til andre felter. De kræfter, som strukturerer feltet, er dem, der definerer en bestemt kapitalform. Et felt består af aktive og potentielle kræfter, mens der samtidig sker en kamp inden for rammerne af feltet. Aktørernes strategi i feltet afhænger af deres position i selve feltet, hvilket vil sige den mængde kapital, de selv råder over. Feltet består af en doxa, som udtrykker feltets interne "spilleregler", og som er defineret ud fra de respektive anerkendelsesformer, der er kendetegnende for det specifikke felt. Alle implicerede aktører i feltet anerkender og accepterer denne doxa. Det er netop denne fælles anerkendelse, der definerer feltet. Feltet bliver konstant internt udfordret ved, at der foregår en intern kamp om påvirkningen af denne unikke doxa. Der forekommer en ortodoxi, der udtrykker de "gamle" værdier og en heterodoxi, der prøver at nyskabe og omkode de gamle anerkendelsesformer. Netop denne interne magtkamp i feltet er med til at tydeliggøre og markere feltets doxa, og er dermed en vigtig faktor for feltets vedvarende opretholdelse.

Distinktionen

Der vil i det følgende fremstå en kort introduktion hovedpointerne fra *Distinktionen* (1995). Dette gøres for at give en forståelse af, hvorledes samfundet struktureres og reproduceres via aktører og felter, og videre hvordan sociale uligheder kan gå i arv, og ofte hænger sammen med kultur og livsstil.

Ifølge en Bourdieu-optik er det vigtigt at have in mente, hvilke aktører eller grupper, der har magten over de forskellige klassifikationsskemaer, når man analyserer og bearbejder tendenser og strukturer i samfundet. Med dette menes, at man må være sig bevidst, at der

¹⁴ På et område skiller feltet sig dog ud fra spilbegrebet. Da et felt ikke har klare regler, og ikke er en bevidst konstruktion.

forefindes aktører, sociale grupper og felter, der i samfundet har magten og ressourcer til at afgøre, hvad der generelt klassificeres som den gode smag. Dette er vigtigt, da det er disse elitære aktører eller grupper, der latent har kompetencerne til at bestemme hvem eller hvad, der indeholder stor anerkendelse og symbolværdi, og dermed anerkendes som vigtige for hele det generelle samfund. Det er ofte de aktører eller grupper, der besidder de største ressourcer, der overfører ”den gode smag” og anerkendelse til de øvrige sociale felter og samfundsgrupper. Det betyder, at det er de elitære aktører eller sociale grupper, der besidder magten over anerkendelsen af symboler og strukturer i samfundet, hvilket også gælder i et tidsmæssigt perspektiv. Dette kan lade sig gøre, da visse ressourcer, i form af forskellige kapitalformer, går i arv og videre, at den elitære gruppe formår at strukturere den videre anerkendelse i samfundet (Bourdieu 1979: 237-238).

Aktørernes habitus og sociale baggrund medfører således forskellige præferencer i forhold til livets aspekter og ikke mindst muligheder, dette værende sig eksempelvis forståelsen og anerkendelsen af forskellige kapitaler. (Bourdieu 1995)

Symbolsk vold

I forlængelse af resultaterne fra *Distinktionen* følger en naturlig beskrivelse af, hvilke mekanismer der kan føre til reproduktionen af sociale positioner i samfundet og forholdet mellem anerkendelsesformer i det sociale rum. Der vil følgende være en beskrivelse af, hvorledes elitære grupper kan diktere den gode smag, og derved være determinerende for klassestrukturen og samfundsmønstrene.

Et begreb, der i særlig grad knytter sig til reproduktionen af samfundsstrukturer, er den *symbolske vold*. Med denne teoretiske term udtrykkes den implicite *voldsudøvelse*, der ikke anerkendes som vold, men derimod virker som en latent form for dominans, udnyttelse og undertrykkelse. Den symbolske vold betegner den magt- og voldsmekanisme, der har til formål at opretholde de eksisterende samfunds- og dominansstrukturer. Dette vil altså sige, at den symbolske vold udtrykker en skjult magt hos den dominerende eller elitære gruppe eller samfundsklasse. Dette er en magt, der kan projicere andre grupper, klasser eller aktører i det sociale rum bestemte meninger eller betydninger af verden. Dette bliver gjort på en måde, der skjuler de objektive relationer, der ellers forefindes i det sociale rum. (Bourdieu & Passeron: 1990)

Den symbolske vold er den mekanisme, der gør det muligt for de dominerende eller elitære grupper eller aktører, at påføre bestemte definitioner af virkeligheden til laverestående grupper af aktører. Der bliver ved den symbolske vold udledt anerkendelser og forståelser af virkeligheden, som bliver almene principper for modtagergruppen, og dermed gives mindre dominerende aktører en subjektiv prækonstrueret og skematiseret anerkendelse eller forståelse omkring doxa og den sociale verden. Denne virkelighedsforståelse har afgørende indvirkning på den praktiske sans i habitus, og bliver derved determinerende for hvad, der er det eneste rigtige eller mulige for den enkelte aktør. (Bourdieu & Passeron 1990: 8)

Da den dominerende magt formår at projicere andre klasser, grupper eller individer bestemte værdier. Uden at det afsløres, at der forefindes en objektiv magt bag denne proces, resulterer dette i at de værdier, der anerkendes af den dominerende gruppe, bliver legitime for de øvrige grupper i det sociale rum. Dermed ikke sagt, at disse værdier bliver opnåelige for de øvrige sociale grupper eller aktører. Det essentielle heri er, at visse anerkendelsesformer virker uopnåelige og andre ikke. På denne måde opnår den elitære og dominerende gruppe en symbolsk magt, da eliten formår at værne om egne anerkendte og indeholdte værdier, som er virker ønskelige men uopnåelige for de øvrige grupper. De anerkendelsesformer, som bliver projiceret fra eliten til de øvrige grupper, er nødvendigvis ikke de former for anerkendelser, der i realiteten nyder værdsættelse blandt aktørerne i eliten. De projicerede anerkendelsesformer optræder ofte rene rationelle mekanismer, hvis formål er at konstruere en sideløbende virkelighedsopfattelse for de øvrige grupper og aktører. Den elitære og dominerende gruppe formår derved, at diktere handlingen i praksis, som konstituerer den sociale realitet og de sociale magtrelationer. I værket *Udkast til en praksisteori* er den dominerende klasses prædisponerede rolle beskrevet således: *De er som udsendinge eller gesandter, der er talsmænd for de andre, dvs. Taler disses sag, men også i deres sted; og de er derfor, som ofte i god tro, nærmest tvunget til at narre både dem, de taler om, og dem, de taler til.* (Bourdieu 2005: 171) Derved formår den symbolske magt at være retningsgivende i valget og anerkendelsen af værdier, meninger og betydninger. De laverestående grupper anser deres valg som objektivt frie og selvstændige på trods af, at deres praksis og biografiske løbebaner i realiteten er prækodet via klassifikationsskemaer og symbolsk kapital. (Bourdieu & Passeron: 1990)

Klassehabitus

Der vil videre være en mere nuanceret og operationel fremstilling af habitusbegrebet, med særlig interesse for, hvorledes habitus kan beskrives i et samfundsmæssigt klasseperspektiv. Dette vil blive gjort, da det klasse-mæssige habitusbegreb er stor relevans i forhold til denne undersøgelses problemstilling, empirigenerering og ikke mindst den videre analyse og konklusion.

Habitusbegrebet bliver første gang præsenteret i hovedværket *Outline of Theory of Practice*, og er endvidere udviklet som et forsøg på at imødekomme de metodemæssige problemer Bourdieu fandt i studierne af den agrare livsførelse i Kabyle i Algeriet (Zeuner, 2000: 247 ff.).

Habitus begrebet indbefatter og dækker tværs over den, i sociologien ofte, opdelt og differentierede forståelse mellem individet og de overordnede strukturer. Videre indeholder habitusbegrebet ligeledes forståelsen af både det objektive og subjektive, både for den enkelte aktør- såvel som for de sociale felter. Dette bevirker, at habitus både har forklaringskraft i forhold til det enkelte individs handlinger, og ligeledes for den sociale gruppe af aktører med

samme subjektive forståelse af *illusio*¹⁵ i feltet. Dette vil sige, at habitus ligeledes kan forstås i et socialt gruppeperspektiv, hvor habitusbegrebet kan fungere som et teoretiske værktøjer og give indsigt i de klassestrukturer samfundet er indeholdt. I det følgende vil der være en fremstilling af, hvorledes forståelsen af klassehabitus kan beskrives og videre forstås i forhold til denne undersøgelses tematisering og videnskabelige analyse af feltet.

Praksis

Et vigtigt begreb, der først og fremmest er essentielt at introducere i forbindelse med den videre beskrivelse af klassehabitus, er *den praktiske sans*. Praksisbegreb fremstår særdeles centralt i forhold til forståelsen og analysen af habitusbegrebet, da netop praksisbegrebet omhandler modsætningerne og lighederne mellem det implicite og det eksplicite, og i hvilket perspektiv analysen af habitus må tage i forhold til aktørernes objektive forståelser.

Den praktiske sans er den del af habitus, hvori de ubevidste kognitive systemer forefindes. Disse ubevidste kognitive systemer er i form af de handlingsskemaer, præferencer og principper, som er medvirkende til, hvorledes aktøren eller den sociale gruppe forstår og opdeler verden. Praksisbegrebet er kort sagt den mekanisme, der transformerer de ubevidste kognitive perceptionsskemaer til virkeliggjorte objektive handlinger for aktøren eller den sociale gruppe. Den praktiske sans angiver forståelsen og anerkendelsen af de fortolknings- og handlingsskemaer, der passer til et givet socialt felt. På det tidspunkt aktøren eksekverer den praktiske sans via handling, dannes den objektive praksis (Bourdieu 2005: 204).

Den praktiske sans kan forstås som en del af den historisk kropsliggjorte viden, habitus er konstrueret af. Produktet af den praktiske sans fremstår som en logisk kontrol af de aktive handlinger, og konstruerer forståelsen af verden som meningsfyldt. Da den praktiske sans forekommer implicit og intentionsløst i habitus, bevirker dette, at de praktiske handlinger kan foretages spontant rigtigt, uden der er behov for at analysere den aktuelle situation først. Aktøren eller den sociale gruppe har via den praktiske sans mulighed for, at handle og agere uden at være nødsaget til bevidst at vælge mellem forskellige handlingsalternativer. (Järvinen i Andersen 2004: 344)

De objektive handlinger og aktioner som produkt af den praktiske sans kan gøres både individuelt af aktøren eller gruppemæssigt af den sociale gruppe. Dog vil de bagvedliggende præmisser for processen af den praktiske sans være funderet i det kollektive, da habitus er socialt betinget. Enhver foretaget handling eller aktion er under indflydelse af den *illusio*, der forefindes i det sociale felt. Den praktiske sans styrer således, at den individuelle handling eller aktionen er tillempet de anerkendelsesformer, der forefindes og er strukturerende for de enkelte sociale felter. Dette bevirker, at den praktiske sans til en hver tid vægter langt højere end de objektive officielle såvel som uofficielle regler. Regler må betragtes som overordnede strukturer, og må vie til fordel for den nuancerede og kontekstnære praktiske sans, der er

¹⁵ *Illusio* er den forståelse og anerkendelse af de fælles regler, der er styrende for de sociale interaktioner, der forefindes blandt aktørerne, og som dermed er gældende i de respektive sociale felter. *Illusio* udtrykker den interesse, aktørerne har for at indgå i de ”spilleregler” der forefindes i feltet. *Illusio* forefindes før aktøren.

tilrettelagt den *illutio*, der former de anerkendte og æresfyldte handlinger i de sociale felter (Bourdieu 2005: 250-250).

Den praktiske sans er det tætteste man kommer på selvrefleksion i en bearbejdelse af habitus, via kognitive erfaringer, som opleves og udlægges som objektive af aktøren eller den sociale gruppe. Denne selvrefleksion vil, i form af aktørens eller den sociale gruppes egen forståelse, altid være misvisende i forhold til den videnskabelige ontologiske forståelse. For at synliggøre fænomenerne bag den videnskabelige forståelse af den praktiske sans, må man objektivere det objektive ved at sætte ord på de valg og fravalg der foretages i den ubevidste proces, der udgør den praktiske sans (Bourdieu 2005: 190-191).

Klasser

I Bourdieus ontologiske forståelse forefindes der klasser i den måde, hvorpå det moderne samfund er struktureret. Denne klasseforståelse har ikke samme epistemologiske tilgang som den, der findes i den marxistiske forståelse, hvor den sociale klasse er bundet til de klassemæssige ideologier og placeringen i forhold til produktionsprocessen. I den Bourdieutænkte klasseopfattelse er de forskellige sociale positioner konstrueret ud fra de sociale betingelser. Dette er betingelser, som er og bliver gjort via de forskellige kapitaler, de respektive aktører indtræder i verden med, og de kognitive, bevidste såvel som ubevidste, erfaringer aktørerne gør sig gennem livet. (Broady 1991: 163) Bourdieu definerer i denne forbindelse felter, hvori aktører skaber relationen via den magt, i form af kapital, aktøren indtræder med versus de anerkendelsesformer, der forefindes i feltet. Aktørerne relaterer sig i feltet, og felterne relaterer sig til hinanden. (Bourdieu & Wacquant 1992: 92 f.)

Bourdieus grundlæggende forståelse er, at aktører med enslydende kapitaler og anerkendelsesformer danner fælles handlingsskemaer, der er tilhørende de forskellige sociale grupper. Dette vil sige, at klassen fremkommer via en dikotomi mellem ”klassen” som social betingelse og ”klassen” som erfaringsmæssigt produkt. Disse to faktorer danner sammenlagt den samlede klassehabitus.

Det er essentielt, at den klassemæssige habitus for aktøren ikke fremstår som et objektivt, billedligt og genkendeligt fænomen for selve aktøren, og at klassetilhørsforholdet og de dertilhørende fælles interaktionsformer ikke forekommer eksplicitte for den enkelte aktør. Den individuelle praksis fremstår til dels eksplicit for den enkelte aktør, men den fælles konsensus i forhold til den klassemæssige habitus forbliver oftest skjult. Bourdieu formulerer dette selv således:

Hver agent producerer og reproducerer en objektiv mening, om han ved det eller ej, om han vil det eller ej: Eftersom hans handlinger og værker er produkter af en *modus operandi* [Praktiske tilgangsmåde red.], som han ikke selv har frembragt, og som han ikke behersker bevidst, der altid overgår hans bevidste intentioner. (Bourdieu 2005: 212)

Når Bourdieu i denne forbindelse beskriver den klassemæssige habitus, benævner han den meget sigende som: *Intentionsløs bevidsthed*. Når en gruppes eller klassemedlemmernes

praksisser altid er mere eller bedre tilpasset hinanden, end aktørerne selv ved af og vil vedkende sig, så skyldes det, at disse hver især følger deres egne love, og ikke desto mindre netop derfor er tilpasset hinanden. Dette skyldes, at habitus virker som et latent kropsligt indlejrede perceptionsskema, der i den tidligste socialisation er blevet optaget af aktøren, og som derved er mulighedsbetingende både på aktørens placering og interaktion i klassen og for koordineringen af de udførte praksisser for aktøren. (Bourdieu 2005: 212-213)

Det viser sig i Bourdieus arbejde, både antropologisk såvel som sociologisk, hvorledes forskellige eksistensbetingelser af identisk art har tendens til at frembringe enslydende dispositionssystemer for de involverede aktører, altså en uundgåelig strukturering af sociale klasser i samfundet. Dette er ensbetydende med, at der sker en ensartethed mellem habituserne via en harmonisering af den *praktiske sans*. Harmoniseringen af den *praktiske sans* og dermed enslydende habitus vil føre til en regelmæssighed, der definerer gruppens rationalitet. Videre bevirker denne regelmæssighed en forståelse af evidens og selvfølgelighed hos de aktører, der behersker systemet af praksisser. Denne fælles forståelse af evidens og selvfølgelighed danner en kollektiv anerkendelse af symbolsk kapital. En anerkendelse af symbolsk kapital vil blive særeje og unik for gruppen af aktører med enslydende habitus, og er netop den præmis, der danner og reproducerer den klasse-mæssige habitus. Den sociale klassens unikke forståelse af verden og anerkendelsesformer kan ikke umiddelbart optages af andre sociale aktører. Kun medlemmer af samme klasse har indlejret den samme praktiske sans og harmoniserede habitus, eftersom de er produkter af identiske objektive eksistensbetingelser. (Bourdieu 2005: 204)

Socialisering

Socialisering kan defineres som den påvirkning, en aktør udsættes for og præges af gennem livsforløb. Socialiseringen er, jævnfør beskrivelsen af habitus, med til at præge aktørens videre fremtid. Socialiseringen er således den påvirkning, den enkelte aktør er udsat for via interaktion i fællesskaber eller sociale felter, herunder i relation til de forskellige sociale felter, aktøren i det sociale rum indgår herunder i familien. Socialiseringen er udtryk for den mængde af optaget kapital, aktøren optager via ydre påvirkninger. Påvirkningerne kan bestå i sociale erfaringer, hvor aktøren bevidst eller ubevidst bliver påført sproglige og kropslige tendenser og anerkendelsesformer. Dette er altså i denne socialiseringsproces, hvor aktøren kan optage de fleste kapitalformer, på nær den økonomiske. (Søgaard 2002: 28)

Der kan skelnes mellem to socialiseringsformer: den primære og den sekundære socialisering. Den primære socialisering defineres som den socialisering, der finder sted i de nære omgivelser. Dette vil hovedsagligt være via forældres opdragelse i barndommen og senere interaktionen med den nære familie. For det andet forefindes der den sekundære socialisering, som foregår i det sociale rum i de mere offentlige sociale felter, herunder skolen, plejehjem, kammeratgrupper, arbejdsmiljø med videre. Videre kan fænomenet dobbeltsocialisering defineres som konsekvens af det nutidige institutionsliv, hvor de primære pædagogiske og didaktiske ansvar er udliciteret til offentlige institutioner. Dobbeltsocialisering er en naturlig del af den moderne barndom, det vil sige at den primære

socialisering i familien og den sekundære socialisering i institutionen finder sted samtidigt og er vævet sammen i en symbiotisk virkningsproces. (Søgaard 2002: 29)

Analysestrategi (Johannes)

Selve analysen starter i praksis allerede på det tidspunkt, hvor de første tanker opstår i forbindelse med valget af problemstilling til en undersøgelse. Allerede på dette tidspunkt forefindes der associationer, der er medvirkende til at skabe bestemte erkendelser, der givetvis fører til valg eller fravalg, og den analytiske proces er da påbegyndt. Det er derfor vigtigt at være sig bevidst, at en beskrivelse af en undersøgelses analysestrategi må indebære hele undersøgelsesprocessen, og ikke bare et fokus på den faktiske empiriske analyse i undersøgelsen. Der vil da i den følgende beskrivelse af analysestrategien være en bredere tilgang, hvor også de overvejelser, der rækker udover den empiriske analyse, vil fremgå.

Metodologi

Metodologien inden for den kritiske realisme kan på mange måder ses som en pragmatisk løsning på forholdet mellem videnskab og videnskabsteori. Videnskabsteorien kan i denne forbindelse ses som en guidende instruktionsbog i forbindelse med det videnskabelige arbejde. På denne måde forsøger den kritiske realisme at undgå, at de videnskabsteoretiske overvejelser bliver en nødvendig fodnote i forhold til metoden (Buch-Hansen & Nielsen 2005:56ff).

Det kritiske realistiske perspektiv arbejder ud fra den ontologiske opfattelse af at forklare fænomener i en mangfoldighed af strukturer og mekanismer. Derfor bliver den generelle målestok for teoriernes validitet deres forklaringskraft. Den epistemologiske konsekvens af dette er, at alle teorier og forklaringsmodeller må ses som fejlagtige. Disse er sociale konstruktioner inden for historiske rammer, og kan dermed aldrig gengive den kontekstuelle virkelighed perfekt. Teorien forholder sig altid til den, på skrivende stund, eksisterende viden, hvilket eksplicit bør knyttes til forskerens eget arbejde og således danne grundlag for udviklingen af personlige perspektiver. Enhver vidensgenererende ambition må derfor retfærdiggøres og finde sted i en kontekst, der er knyttet til den specifikke horisont. Man kan derfor altid placere sig positivt i forlængelse af allerede eksisterende teori og empirisk arbejde, dog må meget af det videnskabelige arbejde bestå i at begrunde de selvstændige valg, der foretages (Buch-Hansen & Nielsen 2005:60).

I den praktiske metode består det videnskabelige arbejde i at bevæge sig fra det empiriske niveau til det faktiske eller virkelige niveau. En slutningsform, der tillader dette, er *retroduktion*, der har sit udspring af abduktion. Denne slutningsform handler ikke om at nå frem til en konklusion, men hvordan den partikulære præmis findes, når konklusionen er givet på forhånd.¹⁶ Den bevægelse fra konklusion til præmis indebærer en bevægelse i dybden. Man søger dermed de betingelser og dybe årsagssammenhænge, der må eksisterer for, at et fænomen/handling finder sted.

¹⁶ I denne undersøgelses optik er det at aktørerne er medlemmer af HK, og vi skal belyse hvad de partikulære præmisser er for dette.

På denne måde opstiller denne undersøgelse fire identitetsarenaer som er afdækkende for problemstillingen. Konklusionen antager altså, at der forefindes identitetspåvirkning i de fire arenaer, og at disse tilsammen er med til at skabe den samlede identitet, der forefindes blandt de Nordjyske HK-medlemmer. Undersøgelse vil da prøve at belyse, hvad der foregår i disse fire identitetsarenaer.

Den kritiske realisme har til opgave at afdække de kausale forhold, der ligger bag de genererende mekanismer. Disse årsagsanalyser gælder ikke kun hændelser i den faktiske verden, men også struktureringen af den faktiske verden. Til dette formål arbejdes således med ekstensive og intensive undersøgelsesdesigns, der minder om kvalitative og kvantitative metoder. Ved ekstensive designs beskæftiger man sig med fordeling og regelmæssigheder (kvantitativ metode), og ved intensive designs sigter man på at afdække kausale processer (kvalitativ metode). Det er i denne forbindelse vigtigt at understrege vigtigheden af, nøje at overveje hvornår hvilke metoder er hensigtsmæssige, og hvornår de er komplementære (Riis 2001:120). Denne undersøgelses metodetriangulering er udformet i en proces, hvor de forskellige metodiske elementer er konstruerende i forlængelse hinanden, og vil derfor være designet til at komplementere de niveauer, disse hver især indgår i.

Det er væsentligt at være forbeholden over for brugen af kvantificeringer inden for intervallskaleringer i kvantitativ metode. Der kan være faren for at udvikle mål for objekter og processer, der er kvalitativt invariante. Det er da vigtigt, at der ikke udsættes kontekstafhængige attituder eller andre kontekstafhængige størrelser for kvantificering, da det matematiske sprog ikke er velegnet til kausalforklaringer, hvorfor det nøje må overvejes, hvad de kvantitative mål dækker over, i undersøgelsesdesign. De kvantitative målinger kan vise samvariationer, der er associeret med kausale kræfter, men for at kunne afdække mekanismerne bag de kausale processer, er kvalitative analyser nødvendige (Riis 2001:106).

Videns dimensioner

I enhver samfundsvidenskabelig undersøgelse er det væsentligt at være eksplicit i forhold til hvilken viden, der fremskaffes, og i hvilken forlængelse denne viden bliver fremskaffet. Til dette formål skeler den kritiske realisme mellem den transitive og den intransitive dimension.

Den transitive dimension bliver i denne undersøgelsesdesign først inddraget via den deskriptive fremlæggelse i den indledende problemstilling. Derefter bliver den hovedsageligt anvendt i konstruktionen af de fire identitetsarenaer. Opbygningen af de fire identitetsarenaer gør brug af en række referencer, der hver især er med til at danne en forforståelse af de samfundsfænomener, der kan forefindes i undersøgelsesfeltet, og som allerede er belyst af samfundsvidenskaben. På trods af at den beskrivende konstruktion af de fire identitetsarenaer består af en mangfoldighed af forskellige referencer med ontologiske såvel som epistemologiske forståelsesrammer, er en forståelse af den præfabrikerede viden essentiel i forhold til nygenerering af viden i det specifikke undersøgelsesfelt. Det videnskabsmetodiske miskmask vil i denne forbindelse ikke være til gene for denne undersøgelses validitet, da det kun er en del af den transitive dimension.

Den intransitive dimension i denne undersøgelse skal først og fremmest findes via den empiriske del. Denne empiriske del bliver i undersøgelsen prioriteret højt, og er i høj grad implementeret i forhold til den metodetriangulering, der søger at befordre en større viden af den intransitive dimension, ved at søge vertikal indsigt og dybere forståelse via forskellige empiriske niveauer.

Analytisk teori i undersøgelsesdesignet

Denne undersøgelse er empirisk funderet i forhold til den problemstilling, der prøves besvaret. Den videnskabsteoretiske og abduktive tilgang fodrer, at empirien bliver metodisk og analytisk styret og fortolket, dette for at sikre undersøgelsens empiriske proces og videre validitet. Til dette formål kræves en samfundsvidenskabelig teori, der kan være teoretisk formidlende og medierende i forhold til de facetter den empiriske problemstilling måtte indeholde. Bourdieu er denne undersøgelses hovedteoretiker, og vil blandt andet være inspirationskilde i forhold til den måde, hvorpå dele af undersøgelsesdesignet er operationaliseret. Bourdieus teorier er hovedsageligt tiltænkt som nyttigt værktøj i den empiriske analyse.

Det skal i denne forbindelse pointeres, hvorledes Bourdieus teorier i den empiriske analyse må betragtes som empiriske værktøjer. Dette er værktøjer, der skal være med til at danne forståelse og indsigt i ellers latente fænomener, der i den empiriske virkelighed ikke ville være observerbare. Denne undersøgelse tager da ikke en rent Bourdieu optik, men supplerer den metodiske epistemologiske forståelse fra kritiske realisme med dele fra Bourdieus teoriapparat.

For at kunne danne konsistens mellem den genererede empiri og den efterfølgende analyse, og komparation mellem de forskellige dele i metodetrianguleringen, har det været nødvendigt at være sig teoretisk bevidst i forbindelse med dele af strukturen og designet i både det kvantitative spørgeskema såvel som den kvalitative interviewguide. Den Bourdieu-teoretiske forståelse fremgår ikke altid eksplicit i de operationelle manøvre, der er gjort i forbindelse med udformningen af undersøgelsesdesignet, dog er den teoretiske inddragelse overvejet implicit, og er medtaget de steder det har været relevant. Dette har været en teoretisk designmæssig balancegang, der skal sikre mod den empiriske naivitet, men dog heller ikke blive determinerende for den frie og objektive empiriindsamling. Videre er visse af Bourdieus begreber operationaliseret i forlængelse til den specifikke problemstilling. Eksempelvis er definitionen af "Identitetsbegrebet" i denne undersøgelse udarbejdet fra Bourdieus habitusbegreb. Dette har været nødvendigt for at kunne danne bindeled mellem de forskellige fænomener, der måtte forefindes i empirien, og de niveauer og elementer, der figurerer i den teoretiske værktøjskasse.

Det har været betydningsfuldt for validiteten bag designet, at operationaliseringerne er gjort ud fra samme teoretiske forståelse, da og "everything goes"-fælden her elimineres i forbindelse med empiriindsamlingen og analysen.

For blandt andet at undgå en Bourdieu-teoretisk determinering af undersøgelsen, og i forlængelse af den forskningsmæssige metodik i den kritiske realisme, er problemstillingen og de følgende identitetsarenaer konstrueret ud fra alternative valide samfundsvidenskabelige referencer. Dette bevirker, at den præfabrikerede forståelse, den empiriske viden i kontekst skal udvikle sig fra, foreligger neutralt i forbindelse med den videre teoretiske inddragelse, som skal virke som det analytiske værktøj i den senere empiriske analyse. Jævnfør ovenstående afsnit: *Videns dimensioner*.

Det er slutteligt i denne forbindelse væsentligt at pointere, at i de analytiske situationer, hvor Bourdieus teoriapparat ikke har tilstrækkelig eller manglende forklaringskræft, vil inddragelse af anden sekundær analytisk teori selvfølgelig blive inddraget.

Det ontologiske og Bourdieu

Inddragelse af Bourdieus teorier i forhold til den videnskabsteoretiske forståelse fører til, at det bliver væsentlig at forholde sig til den måde, hvorpå brugen af teorien indgår i den empiriske analyse. Bourdieus ontologiske forståelse er tæt forbundet med den måde, den kritiske realisme forstår virkelighedens tre domæner. Denne undersøgelse har først og fremmest det empiriske domæne som forskningsfelt. Dette domæne danner grundlaget for de fund, der videre måtte vise sig i analysen. Beskrivelsen af dette domæne vil i en analytisk bearbejdelse tangere positivisme, og vil være problematisk i denne forbindelse. Det interessante i denne undersøgelse er derimod at trække de elementer, der virker eksplicitte i det empiriske domæne, op i det faktiske domæne. En videnskabelig forståelse af elementer i det virkelige domæne kan være med til at bryde det intransitive, og skabe større generel forståelse.

For at kunne analysere på det niveau, hvorpå det virkelige domæne forefindes, er det nødvendigt at distancere sig fagligt fra det rene empiriske niveau. Det bliver dermed afgørende at arbejde teoretisk med de fund, der er gjort fra det empiriske domæne. I denne forbindelse bliver inddragelse af Bourdieus teoriapparat fundamental i den empiriske analyse.

Et essentielt punkt i forbindelse med valget af Bourdieu, i forlængelse af forståelsen bag den kritiske realisme, forefindes i den ontologiske forståelse af differencen mellem de objektive og det subjektive, det synlige og det usynlige. Bourdieus forståelse af den subjektive kontra den objektive verden er umiddelbart sammenlignelig med de tre domæner i den kritiske realisme. På et væsentligt punkt adskiller Bourdieus forståelse sig fra den kritiske realisme. Hvor den kritiske realisme arbejder med det objektive og det subjektive som adskilte sfærer, samler Bourdieu de forskellige niveauer i habitusbegrebet. Dette er fra Bourdieu, en teoretisk manøvre, og både den kritiske realisme og Bourdieu er enige om, at virkeligheden skal studeres på det empiriske niveau, hvor de grundlæggende strukturer virker latent for aktørerne, og hvor videnskabens roller er at klarlægge disse, i hverdagen, skjulte fænomener.

Det er ligeledes nødvendigt, at de samfundsmæssige fænomener, der undersøges, er forholdsvis konsistente, da en manglende reliabilitet ikke ville kunne opfattes som svar på et samfundsvidenskabeligt spørgsmål. Den ontologiske forståelse bag Bourdieus teorier giver

netop opbakning til de vedvarende strukturer. Eksempelvis er habitusbegrebet et meget langsomt forandrende fænomen, der i sin helhed er bundet til de strukturer, dette indgår i. Denne forståelse er sammenlignelig med den kritiske realismes forståelse af de generative mekanismer, hvor et objekts potentiale afhænger af andre objekters generative mekanismer.

Erfaringsrapport 1 (Niels)

Ovenstående har givet et indblik i det problemfelt, den metode og teori denne undersøgelse bevæger sig i og videre tage sit empiriske perspektiv fra. Det er nu muligt at opstille den første erfaringsrapport, som kan ledes videre til den empiriske analyse.

I den første del viste det sig, at forståelsen af socialklasser og identitet i allerhøjeste grad stadig er relevant for den samfundsvidenskabelige forskning. Videre blev der refereret til Jon Sundbos artikel, der henviser til at HK'erne kan være en del af en ny arbejderklasse. Dette vil da være interessante perspektiver at tage med i den videre undersøgelse.

I forhold til denne undersøgelses videnskabsteoretiske udgangspunkt er der argumenteret for, at identitet opfattes som et mere eller mindre vedvarende fænomen, der gør det muligt at foretage en valid samfundsundersøgelse af fænomenet. I den kritiske realisme anses de sociale relationer, som et relativt vedvarende fænomen. Det vil sige, at for eksempel rollen som kontoransat er et fænomen som eksisterer inden aktøren indtræder i den position i samfundet. I forhold til den videre undersøgelse er det interessant at undersøge, om den enkelte aktør subjektivt kan identificere sig med deres sociale position, samt om aktørernes sociale relationer til deres arbejdsplads, faget, kollegerne, ledelsen samt fagforeningen har en betydning for om de i sidste ende føler, at de kan identificere sig med deres fagforening, som netop må fremstå som identifikationssymbol for det enkelte fag.

Det er interessant at undersøge HK-medlemmerne i forhold til denne undersøgelses optik, som jo netop fokuserer på fænomenerne bag den fælles identitet; faget, fritiden, arbejdspladsen og i sidste ende HK som fagforening.

Det er indenfor disse fire arenaer, vi anser HK'ernes identitet som værende. Disse fire arenaer, der er opbygget i denne indledende del af undersøgelsen, vil være med til at danne ramme for de følgende dele. Vi vil qua vores metode tage udgangspunkt i disse arenaer og søge at belyse, hvilken indflydelse de hver især har på HK'ernes identitet. Det er igennem de enkelte dele af HK'ernes identitet, vi vil søge at belyse det hele, og den helhed HK'ernes fælles identitet definerer. Der er tale om, at vi i opstillingen af arenaerne er klar over, at det er rene idealtyper, og at der for de enkelte individer i samfundet ikke objektivt forefindes disse identitets arenaer.

De fire arenaer, vi har defineret i det foregående, vil i det følgende kort blive refereret.

Fritiden som arena

Her er indeholdt den del af identiteten, der bliver skabt i fritiden, og som derfor dannes ud fra de sociale felter, aktøren færdes i, som består af de primære venner, de sekundære venner og familien. Meget af identiteten, der stammer herfra, kan desuden ses som værende det enkelte HK-medlems livsstil, udtrykt i forskellige kulturelle anerkendelsesformer, forskellige praksisser med videre

Arbejdspladsen som arena

I denne arena er indeholdt alle de aspekter, der vedrører arbejdspladsen. Det vil sige, de dele der bliver skabt via indtrædelse i produktionssfæren og socialisering på arbejdspladsen. Dette indebærer refleksioner aktørerne har vedrørende arbejdet og arbejdspositionerne, men også den sociale interaktion med kollegaerne på arbejdspladsen.

Faget som arena

Arenaen indeholder de dele af HK-medlemmernes identitet, der vedrører deres uddannelse. Dette indebærer ligeledes aktørernes anerkendelse og generelle forhold til uddannelse, uddannelsessystemet og faget. Det vil altså også sige de dele af HK-medlemmernes identitet, der er dannet ud fra samfundets forhold til aktørernes specifikke uddannelser. Ligeledes vil der være et fokus på en fælles intern social anerkendelse, blandt aktørerne, af faglige kvalifikation i forhold til andre faggrupper.

HK som arena

Denne arena er HK-medlemmernes forhold til HK som identitetsskabende, men også den del af aktørernes identitet, der er direkte dannet i forhold til, medlemskabet af lige netop HK. Denne sidste arena skal ses som værende samlende for de resterende tre, og det er kun igennem et fællesskab i de tre andre, at denne arena kan ses.

Ud fra de fire arenaer er der opstillet et kvantitativt spørgeskema, og gennem en analyse af besvarelser af dette søges at give et billede af, hvilke tendenser og overordnede strukturer der er gældende for medlemmerne af HK-Nordjylland. Netop at spørgeskemaet er defineret ud fra de fire arenaer, er med til at skabe rammen for den videre analyse.

Der er i den indledende del af undersøgelsen redegjort for, at identitet kan betragtes som et relativt vedvarende fænomen, i forbindelse med de objektive sociale positioner i samfundet, men spørgsmålet er, om de enkelte individer subjektivt ligeledes føler sig knyttet til de sociale position og de relationer, de har til andre i samme position. Dette må videre undersøges ved at inddrage de bagvedliggende faktorer, der former de anerkendelses- og forståelsesformer, der tilsammen danner den individuelle såvel som den gruppemæssige habitus og dermed identitet og objektive tilhørsforhold.

Kvantitativ metode

Beskrivelse af spørgeskema

Der vil i det følgende afsnit være en beskrivelse af det kvantitative spørgeskema. Den følgende beskrivelse har til formål at give et eksplicit billede af de tanker og forståelser, der er gjort i forbindelse med tilrettelæggelsen, opbygningen, designet og operationaliseringen af spørgeskemaet. En uddybende gennemgang af spørgeskemaet kan ses i bilagene.

Struktur (Johannes)

Strukturen i en survey er vigtig at vurdere og afpasse, da det er essentielt for empirien, at respondenterne finder en logisk og fornuftig strukturering af spørgeskemaet, da et dårligt struktureret spørgeskema både kan trætte respondenter og ligeledes give upræcise besvarelser, da associationsfrekvensen kan blive så høj, at besvarelse løsriver sig fra den logiske kontekst, og derved forringer validiteten. (de Vaus 2001) Det er i denne forbindelse vigtigt at vurdere den logiske strukturering af emnerne i spørgeskemaet. Den logiske strukturering må ikke blive vejledende for respondenterne i forhold til besvarelsen, hvilket igen vil skade validiteten og det fænomen, undersøgelsen sigter at få belyst. Dette er specielt vigtigt for denne undersøgelse, hvor en mere induktiv tilgang og analyse til den kvantitative empiri, netop skal danne grundlag for videreudviklingen af den følgende kvalitative empiri.

I ethvert spørgeskema og surveyundersøgelse er det vigtigt at indlede med simple og overskuelige spørgsmål. De elementære og grundlæggende spørgsmål må gøres, for at respondenterne kan blive trygge ved deltagelsen i surveyundersøgelsen. Videre skal disse mere elementære spørgsmål være med til at sætte respondenterne ind i den måde hvorpå, det resterende spørgeskema i praksis er konstrueret og skal besvares på. Det er da vigtigt at layoutet, spørgsmålsformuleringen og sprogbruget danner en forholdsvis kontinuerlig sammenhæng gennem det samlede spørgeskema, med afsæt i de indledende spørgsmål.

Det er derefter muligt at gøre spørgsmålene mere nuancerede og personlige. Det er nødvendigt at være sin respondentgruppe bevidst i forhold til abstraktionsniveau og sproglige kundskaber. (Kvale 1997: 54 f.)

Design (Johannes)

Det fysiske design og visuelle fremstilling af spørgeskemaet er et vigtigt element i forhold til konstruktionen af et spørgeskema, og ikke mindst en internetbaseret survey. Et internetbaseret survey kan have lav svarprocent, da respondenterne muligvis modtager en del unødvendig og uønsket information og materiale via e-mail. Det er da vigtigt, at spørgeskemaet, i sin visuelle fremstilling, virker troværdigt, meningsfyldt og overskueligt.

Sproget (Johannes)

De sproglige formuleringer må overvejes i et survey som dette, og må tilrettelægges i forhold til den respondentgruppe, der udvælges som forskningsfelt.

Det er vigtigt, at sprogbruget ikke bliver for simpelt og banalt, da respondenterne derved kan føle sig negligerede eller nedgjorte, hvilket kan resultere i et større frafald. Det er ligeledes vigtigt at retorikken og de respektive formuleringer er nemt forståelige. Der må ikke kræves specielle sproglige færdigheder eller nogen forme for niche-viden, i forhold til at kunne indleve sig i spørgsmålene og den refleksion, der efterfølgende kræves for at kunne besvare spørgsmålene.

Pilottest af spørgeskema (Niels)

Da en stor del af vores data i analysen kommer til at udspringe af datafangsten fra vores kvantitative spørgeskemaundersøgelse, var det essentielt at minimere de potentielle fejlkilder, som ville give bias i forhold til vores empiri. Vi valgte derfor at pilotteste vores spørgeskema ved at udsende det til 10 udvalgte medlemmer af HK-Nordjylland og indarbejde disses rettelser

E-mail-undersøgelse (Søren)

Den følgende del vil være en metodisk diskussion omhandlende brugen af internetbaseret surveys. Dette gøres for at gøre opmærksom på de fejlkilder, der kan forekomme. Der vil altid være fejlkilder og unøjagtigheder ved enhver form for samfundsvidenskabelig empirigenerering. Disse må minimeres til det yderste. Der vil i realiteten altid være elementer ved empiriindsamlingen, der må accepteres for overhovedet at kunne gennemføre undersøgelse. Det har ligeledes været tilfældet med denne undersøgelse. En måde at overkomme metodiske problemer på, er at være gennemgående eksplicit i forhold til disse, hvorved empiribearbejdningen og analysen undgår at drage invalide slutninger. Dette afsnit har til formål at opsummere de svage punkter ved en e-mailbaseret kvantitativ undersøgelse, for derved at gøre opmærksom på disse, så både den læser og konstruktøren af undersøgelsen guides kritisk i forhold til empirien og den videre analyse.

Deklaration af spørgeskemaundersøgelsen (Søren)

Vores målsætning med undersøgelsen er at belyse et repræsentativt udsnit af HK-medlemmerne i Nordjylland. Her vurderer vi, i tæt samarbejde med HK, at den bedste løsning ville være en webbaseret udsendelse af spørgeskemaet. HK var i besiddelse af 14.000 mailadresser, som alle fik tilsendt et spørgeskema. Økonomien er yderligere en barriere, da en postomdelt spørgeskemaundersøgelse ville kræve en investering fra HK's side, noget HK umiddelbart ikke var interesseret i. Vores valg af webbaseret udsendelse er truffet ud fra nogle metodiske overvejelser om repræsentativitet, men altså også ud fra mere praktisk økonomiske hensyn.

Vi udsendte per e-mail spørgeskemaet d. 16. september og lukkede for empiriindsamlingen igen d. 22. september. Denne periode var især udvalgt ud fra overvejelser omkring hvilket tidspunkt, der ville kunne give os en høj svarprocent.

HK stod for selve udsendelsen af e-mailen med et link til vores online spørgeskema. Konstruktionen af spørgeskemaet og indsamlingen af empirien skete via programmet SurveyXact, hvor respondenterne opretter sig ved hjælp af det tilsendte link. Ved afslutningen d. 22. september 2008 havde vi 2865 besvarelser på spørgeskemaet.

Valget af en webbaseret udgave giver nogle begrænsninger i forhold til, hvor omfattende spørgeskemaet, kan være. I en sociologisk undersøgelse kan det være svært at begrænse sig, og dette bliver især et problem, når man anvender spørgeskemaer. Det er nødvendigt at kunne begrænse sig og samtidigt favne så bredt som muligt. Gennem pilottest af spørgeskemaet har vi forsøgt at finde en passende længde på spørgeskemaet, som på den ene side tage hensyn til den samlede tid, en respondent skal afsætte til besvarelsen, men også på den anden side gør spørgeskemaet validt i forhold til en omfattende og valid indsamling af viden.

Slutteligt er vi opmærksomme på, at der i en webbaseret udgave er endnu en mulighed for bias i empiriindsamlingen, nemlig den, at respondenterne, for at kunne svare på spørgeskemaet, skal have computer- og internetadgang, samt at de skal være i besiddelse af it-færdigheder, som gør dem i stand til at kunne anvende teknologien.

Teststørrelser til den kvantitative analyse (Niels)

Hvor det er relevant i den kvantitative del af analysen blive inddraget to forskellige teststørrelser for at belyse sammenhængen mellem to variable. I det følgende vil vi præsentere de to teststørrelser og brugen af disse. Desuden vil vi kort beskrive signifikans.

Signifikansen viser sandsynligheden for sammenhæng mellem to variable. Det gøres ved at teste for nul-hypotesen, der siger, at der *overhovedet* ikke er nogen sammenhæng mellem to variable. Hvis signifikansniveauet er lavt, er sandsynligheden for, at nul-hypotesen er sand også lille og det kan konkluderes, at der er sammenhæng.

En χ^2 -test vil blive anvendt, ved en krydsning mellem to variable, hvor der ikke er nogen retning, hvilket vil sige nominale variable. χ^2 -testen beregner den summerede forskel mellem det forventede antal observationer og det observerede antal observationer. Jo højere χ^2 er, desto større sandsynlighed er der for, at nul-hypotesen kan forkastes, og at der er sammenhæng mellem de to variable. (de Vaus 2002, 254) Ulempen ved en χ^2 -test er, at der ikke siges noget om retningen af sammenhængen. Dette gør gamma til gengæld.

Gammatesten kan anvendes ved ordinalskalerede variable, hvor der er tale om en retning. Det kan for eksempel være antal år. Gammatesten estimerer et tal mellem 1 og -1, hvor de ekstreme værdier betegner en god sammenhæng. Værdien 1 eller -1 viser at observationerne fordeler sig perfekt på en lige linje. Derimod betegner en gammaværdi på 0, at der ikke er nogen sammenhæng mellem de to variable. Gammaværdier over 0 indikerer en positiv sammenhæng, og en negativ sammenhæng hvis værdien er under 0.

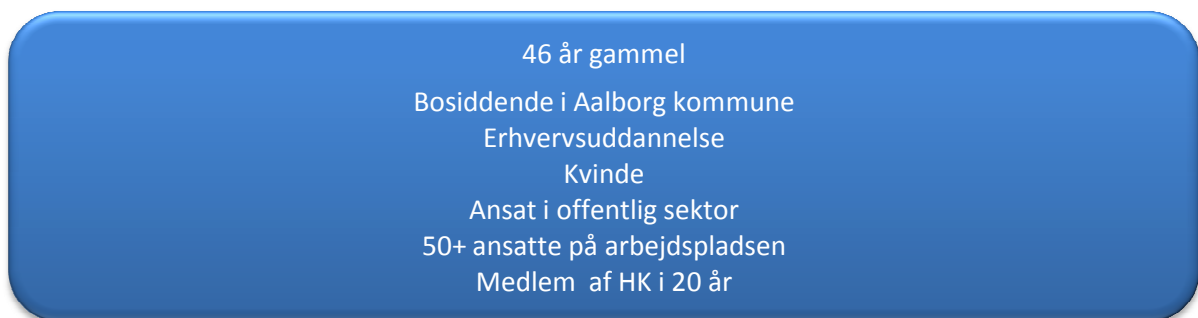
Kvantitativ validering (Niels)

Det er i det følgende afsnit nu muligt at bearbejde og analysere denne undersøgelses primære kvantitative empiri. Dette vil blive gjort ved at gennemgå hele det data, der er fremkommet via det internetbaserede spørgeskema, og derudfra statistisk bearbejde problemstillingen.

Det kvantitative data er behandlet i statistikprogrammet SPSS til komparativ og operationelle variable.

Undersøgelsens kvalitet

Det følgende afsnit vil gennemgå de overordnede faktorer, har for HK's medlemmer i Nordjylland. Afsnittet viser hvorvidt der er forskelle i den population HK-Nordjylland udgør, i forhold til de mailadresser vi har sendt spørgeskemaer til, og i forhold til de respondenter vi



Figur 3 Den gennemsnitlige respondent

har. Meningen er at se om populationen, vi arbejder med, er forskellig fra den reelle population i HK-Nordjylland. Ud fra dette vil vi slutteligt også se på, i hvor vid grad vi kan sige noget om hele populationen. Altså, undersøgelsens eksterne validitet ser ud. Den gennemsnitlige respondent ses af figur 3.

Ud fra metodiske overvejelser om repræsentativitet kan det formodes at de HK'ere der har undladt at besvare denne undersøgelses spørgeskema, og derfor ikke figurerer som respondenter, ikke har en nævneværdig interesse for HK. Hvorvidt det modsatte gør sig gældende for respondenterne kan ikke konkluderes med sikkerhed, ud fra det empiriske grundlag.

Tallene omhandlende HK-Nordjyllands medlemmer i afsnittet stammer fra HK-Nordjylland, tallene omhandlende undersøgelsens respondenter stammer fra det indsamlede datasæt.

Tabel 1 viser, hvordan fordelingen af HK'ere er i forhold til deres sektormedlemsskab. Det viser sig her, at der er en vis skævvridning

Tabel 1 Medlemmer fordelt på sektor					
	Privat	Handel	Stat	Kommunal	I alt
Alle medlemmer	15.152	9063	3016	8211	35.442
Alle medlemmer i procent	42,75	25,57	8,51	23,17	100
Medlemmer med mail-adresser	7.043	2831	994	3939	14.807
Medlemmer med mail-adr. I procent	47,57	19,12	6,71	26,60	100
Respondenter i procent ¹⁷	31,57	11,84	8,85	40,95	93,21

i vores respondents fordeling, i forhold til den reelle population. Når det kommer til HK-Stat, stemmer deres andel af de samlede respondenter godt overens med, hvordan den reelle population ser ud. Men for de andre sektorer ser fordelingen mere skæv ud. Den største forskel ligger indenfor HK-Kommunal, der er relativt overrepræsenteret. Vi er opmærksomme på at der er en skævvridning af vores data i forhold til sektor.

Tabel 2 viser kønsfordelingen. Umiddelbart er der ikke de store forskelle, dog er kvinderne overrepræsenteret med cirka 5 procentpoint i vores respondentfordeling i forhold til den reelle population. Der er tale om forskellen fra 75,56 procent til 81,10 procent den eksterne validitet i forhold til denne fordeling er god.

Tabel 2 Medlemmer fordelt på køn			
	Mænd	Kvinder	I alt
Alle medlemmer	8.664	26.780	35.444
Alle medlemmer i procent	24,44	75,56	100
Medlemmer med mail-adresser	3.825	10.984	14.809
Medlemmer med mailadr. I procent	25,83	74,17	100
Respondenter i procent	18,90	81,10	100

¹⁷ Denne række giver ikke 100 procent, da de resterende respondenter har angivet, at de ikke ved, hvilken sektor de tilhører.

Tabel 3 viser, den geografiske fordeling for de forskellige populationer. Der er her små udsving de forskellige kommuner imellem, men der er ingen, der virkelig skiller sig ud. På dette grundlag vil vi sige, at vores respondents geografiske fordeling stemmer overens med den geografiske fordeling i den reelle population.

Tabel 4 viser aldersfordelingen i

populationerne. Her viser der sig igen en mindre skævvridning, og det er i forhold til hvor mange respondenter, der er i alderskategorien under 33 år. I forhold til de 30,98 procent af alle medlemmer, er der kun 20,84 procent af vores respondenter, der er i denne

alderskategori. Der er til gengæld overrepræsentation i de resterende alderskategorier, når det gælder vores

respondenter. I de ældre, der er over 57 år, er der færre, nemlig en forskel på cirka 5 procentpoint. Det vil sige, at der i de to ekstreme kategorier er færre respondenter, end der er i den reelle population. Denne variabel bliver ikke trukket i en bestemt retning, men derimod er der flere, der falder i mellemkategorierne. Det gør sig også udslag i, at der ikke er den store forskel i gennemsnitsalderen for hele populationen af HK-medlemmer i Nordjylland og vores respondents gennemsnitsalder, de er henholdsvis 37,2 år og 44 år.

Tabel 3 Medlemmer fordelt på kommuner					
	Alle medlemmer	Alle medlemmer i procent	Medlemmer med mail-adresse	Medlemmer med mailadresse i procent	Respondenter i procent
Hjørring	4354	12,28	1540	10,40	8,62
Frederikshavn	4377	12,35	1507	10,18	11,16
Brønderslev	2005	5,66	751	5,07	5,76
Thisted	2514	7,09	901	6,08	5,28
Jammerbugt	2108	5,95	864	5,83	6,87
Aalborg	13.365	37,71	6106	41,23	42,61
Vesthimmerland	1600	4,51	737	4,98	5,24
Rebild	1496	4,22	686	4,63	5,44
Mariagerfjord	2268	6,40	1026	6,93	5,96
Geografiske område	34.087	96,17	14.118	95,33	96,94
Øvrige	1357	3,83	691	4,67	3,06
I alt	35.444	100,00	14.809	100,00	100,00

Tabel 4 Medlemmer fordelt på alder					
Alder	Alle medlemmer	Alle medlemmer i procent	Medlemmer med e-mail	Medlemmer med e-mail i procent	Respondenter i procent
-32 år	10.980	30,98	6393	43,17	20,84
33-42 år	6538	18,45	2704	18,26	20,07
43-49 år	4723	13,33	1892	12,78	19,05
50-57 år	5089	14,36	2075	14,01	22,06
Over 57 år	8114	22,89	1745	11,78	17,99
Total	35.444	100,00	14.809	100,00	100,00

Kvantitativ analyse

I denne kvantitative analyse vil der fremkomme en fokusering på de variable, der har relevans i forhold til undersøgelsens fire forskellige arenaer til identitetsskabelse. Frekvenser for alle variable kan ses samlet i bilagene.

Identitet i fritiden (Niels)

I den følgende del vil de dele af det kvantitative data, der omfatter fritidsarenaen blive gennemgået. Det er derfor vigtigt først at gøre opmærksom på, at vi med fritiden har bredere forståelse end blot den tid, man ikke arbejder. Der er både indeholdt fritiden, de andre aktører man bruger tid med i denne, og de valg man træffer, der ikke direkte har noget at gøre med arbejdslivet. Det er derfor, som det fremgår af gennemgangen et stort og noget diffust felt. Inden for dette felt vil vi også berøre, hvilke personer der kan påvirke de valg, respondenterne træffer.

Primær socialisering

Som det fremgår af tabel 5 er størstedelen af respondenterne vokset op i hjem, hvor en eller begge forældre har været medlem af en fagforening. Man skal være varsom med at sige noget udelukkende ud fra dette spørgsmål med hensyn til socialisering i barndomshjemmet. Der kan tolkes et vist sammenfald, da alle vores respondenter også er medlemmer af en fagforening. På den anden side er det interessante ved disse svar også, at 19,7 procent af respondenterne ikke havde forældre, der var medlem af en fagforening. Det vil samtidigt sige, at der er en femtedel af respondenterne, ikke er blevet præget af at deres forældre, har været medlemmer af en fagforening. Dette er interessant, da det er i denne primære socialisering, at mange af de holdninger og dispositioner, respondenterne tager sig med i livet, bliver dannet. Det kan derfor tolkes, at det ikke er fra deres primæres socialisering respondenterne er blevet interesseret i at blive medlemmer i en fagforening. Denne del af deres identitet er blevet dannet et andet sted end dette.

Den næste variabel, vi vil undersøge, ligger i forlængelse af den foregående, og spørger direkte ind til, om respondenterne er medlem af HK, fordi det er en tradition i deres familie. I tabel 6 tegner der sig der sig et klart billede af, at besvarelserne peger i én retning. 39 procent af respondenterne er meget uenige

Tabel 5 Medlem fordi det er en tradition i familien

	Frekvens	Procent
Meget uenig	543	22,5
Uenig	405	16,8
Hverken eller	671	27,8
Enig	371	15,4
Meget enig	254	10,5
Ved ikke	168	7,0

Tabel 6 Er/var dine forældre medlem af en fagforening

	Frekvens	Procent
Ja, en enkelt af mine forældre	646	26,5
Ja, begge mine forældre	1174	48,1
Nej, ingen af mine forældre	481	19,7
Ved ikke	140	5,7

eller enige i udsagnet, mens 26 procent er meget enige eller enige.

Ud fra de to ovenstående variable, tegner der sig ikke et billede af, hvorvidt det er den primære socialisering, der er grunden til et medlemskab af HK. Dels er der en del af respondenterne, der ikke har forældre, der er/var medlemmer af en fagforening, og dels svarer respondenterne, at de ikke er medlemmer på grund af traditioner i familien. Det kan da antages, at det

blot er de samme respondenter, der svarer i samme retning på de to spørgsmål, derfor har vi krydset de to variable for at undersøge dette.

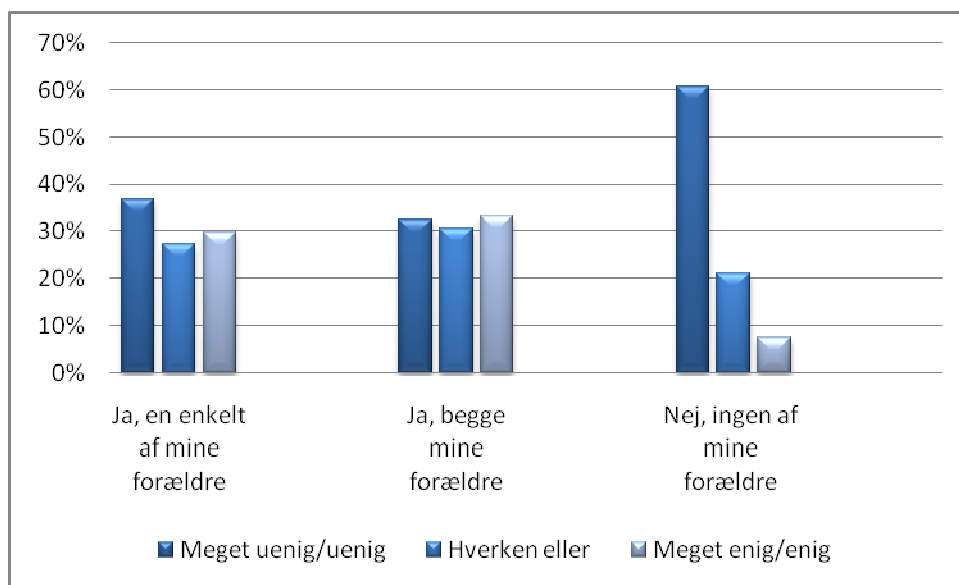
Krydsningen i figur 4¹⁸ viser klart, at det er de respondenter, der ikke har nogen forældre der er

medlem af en fagforening, der er uenig i påstanden. Men det interessante ved denne krydsning er også, at det er lige meget om forældrene var medlem af en fagforening, i forhold til, om respondenterne mener, at det er på grund af tradition i familien, de er medlemmer. Det gør sig gældende for 32 procent af de respondenter, at begge forældre var/er medlem af en fagforening, og respondenterne heller ikke mener, at det er på grund af tradition i familien, de er medlemmer.

HK i hverdagen

I det følgende vil det blive belyst i hvor vid grad HK spiller en rolle i respondenternes hverdag. Det interessante er, om HK formår at være en faktor, der tager højde for de individuelle interesser, medlemmerne danner i hverdagen. Tabel 7 viser At 37 procent af respondenterne erklærer sig enige i påstanden at HK varetager deres interesser i hverdagen indikerer, at HK formår at gøre sig gældende med værdier og funktioner, der også er relevante for disse medlemmer i hverdagen. Men

Tabel 7 HK varetager mine interesser i fritid		
	Frekvens	Procent
Meget uenig	122	5,2
Uenig	243	10,4
Hverken / eller	904	38,8
Enig	710	30,5
Meget enig	151	6,5



Figur 4 Medlem af HK fordi det er en tradition i familien krydset med forældres fagforeningsmedlemskab

¹⁸ Grupperne repræsenterer forældrenes fagforeningsmedlemskab, farverne ytringerne om medlemskab på grund af tradition i familien

samtidigt stiller svarfordelingen spørgsmål ved dette, i og med, at 38,8 procent af respondenterne placerer sig i den indifferente *Hverken/eller*-kategori. Dette kan være et tegn på to ting, dels at respondenterne ikke har koblet HK's funktioner med de personlige interesser, man har med sig, og dels at respondenterne ikke mener, at de har brug for HK i sådanne sammenhænge. Det sidste peger på, at respondenterne kan have en forståelse af, at det er en arena, HK ikke skal berøre, altså at fagforeningerne skal holde sig fra fritiden og beskæftige sig udelukkende med arbejdslivet. Det er sat på spidsen, men resten af denne analysedel vil berøre dette.

Adskillelse mellem fritid og arbejde

Når respondenterne spørges om, hvor stor betydning det har at arbejdet ikke fylder i fritiden, tegner der sig et klart billede, som det er vist i tabel 8. Næsten 80 procent af respondenterne mener, at det har stor eller nogen betydning for arbejdslivet, at arbejdet ikke fylder i fritiden, mens kun 7,5 procent af respondenterne mener, at det har ringe eller slet ingen betydning. Det er altså vigtigt for respondenterne, at der er klare barrierer mellem arbejdsliv og privatliv, og det er vigtigt for dem at kunne holde fri, når man ikke er på arbejde. Det interessante i forlængelse af dette er også, hvordan svarene fordeler sig i den næste variabel, vi vil behandle, nemlig om respondenterne snakker med kollegaerne om eget og kollegaernes privatliv.

Tabel 8 Hvad har betydning for dit arbejdsliv? - At arbejdet ikke fylder i min fritid

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	39	1,8
Ringe betydning	126	5,7
Hverken/ eller	272	12,3
Nogen betydning	649	29,2
Stor betydning	1078	48,6
Ved ikke	55	2,5

61,8 procent har nævnt, at man snakker om privatlivet med kollegaerne, mens 38,2 procent ikke har markeret denne svarmulighed. I forlængelse af den foregående variabel er det interessant, at man godt vil tage privatlivet med på arbejde, men at man ikke ønsker at arbejdet skal fylde i privatlivet. Det kan skyldes, at kollegaerne også bliver anset som aktører i ens eget privatliv, og at de derfor allerede er involveret i privatlivet og de emner, der knytter sig til dette.

Overordnet kan det antages, at fritiden som arena fylder mere i respondenternes liv, og at denne arena derfor på sin vis flyder over i en af de andre arenaer, nemlig arbejdslivet. Man kan sige, at privatlivet er noget, man altid har med sig, mens arbejdet er noget, man ønsker at kunne holde fri.

Fagpolitik

Denne variabel ligger i skeldragningen mellem faget som arena og fritiden som arena. Det drejer sig nemlig om, hvorvidt der diskuteres fagpolitiske emner med familie og venner, og her tegner der sig en noget svag grænsedragning, i forhold til den foregående. Tabel 9 viser at 12,3 procent diskuterer ofte fagpolitik og 66,4 procent engang imellem. Emner der relaterer sig til dette er noget, der tages op, det kan derfor antages, at fagpolitik også er en stor del af den identitet, respondenterne har med sig i fritiden.

	Frekvens	Procent
Ja ofte	267	12,3
Engang imellem	1446	66,4
Nej aldrig	401	18,4
Ved ikke	63	2,9

Når fundene fra den foregående variabel sammenlignes med tabel 10, variabelen omhandlende, om blev

diskuteret fagpolitiske emner i barndomshjemmet, tegner der sig et billede af, at svarene ligger i samme retning, med en overvægt i forhold til, at respondenterne ikke berørte sådanne emner. Der viser sig en vis sammenhæng mellem, om respondenterne snakkede fagpolitik i barndomshjemmet, og om de snakker fagpolitik med familie og venner nu. For at vurdere, om det giver mening at komme med en sådan påstand om social arv, er de to variable krydset. Når man gør dette tyder det umiddelbart på at der forefindes en sådan sammenhæng. For at teste om der reelt er denne sammenhæng, inddrages en statistisk test for at se, hvor stærk sammenhængen er, og om den er der i det hele taget. Krydsningen giver en gammaværdien på 0,502, der betegnes som en stærk sammenhæng. Men igen skal vi se på, hvad det er, der bliver spurgt om, og hvordan der bliver svaret. En del af sammenhængen ligger også i, at der bliver spurgt til, om man snakker med familie og venner, og netop familien er jo også en del af barndomshjemmet. Derfor vil der være nogle sammenfald her. Men ikke desto mindre ser det ud til, at man tager denne del af sin identitet med sig fra barndomshjemmet og til ens eget privatliv.

	Frekvens	Procent
Ja ofte	411	18,9
Engang imellem	1121	51,7
Nej aldrig	526	24,2
Ved ikke	112	5,2

Forældres uddannelse

Endnu et fællestræk for vores respondenter er forældrenes uddannelsesmæssige baggrund. Figur 5 viser, at den største del af respondenternes forældre udelukkende har en grundskoleuddannelse. Det kan antages, at en stor del af respondenterne har samme forhold i bagagen i forhold til en uddannelsesmæssig reproduktion. Der er tale om, at man ikke kan sige, at det er den samme anerkendelse af uddannelse, der har været i de forskellige respondenter barndomshjem, men det samme uddannelsesniveau peger som regel også på, at der er sammenfald i opdragelsen af børn og anerkendelse af kulturelle gøremål.

Det kan derfor siges, at i og med, at en stor del af vores respondenter er vokset op i hjem med de samme uddannelsesmæssige kapitaler, vil det også være lige for, at disse respondenter har sammenfald i deres anerkendelse af uddannelse.

Aktiviteter i fritiden

Det næste emne, vi tager op inden for fritiden, er de kulturelle aktiviteter, disse er opdelt efter, hvor ofte man deltager. Der forefindes store

fællestræk for de kulturelle aktiviteter, vores respondenter gør brug af. Der er tale om, at det er forskellige andele af kulturel kapital, det dels kræver og dels giver at deltage i aktiviteterne. En diskussion af i hvor høj grad af kulturel kapital, de forskellige aktiviteter kræver, er ikke meningsfyldt i forhold til denne undersøgelse. Derfor vil vi i det følgende udelukkende fokusere på, i hvor høj grad der er sammenfald i deltagelsen for HK'erne.

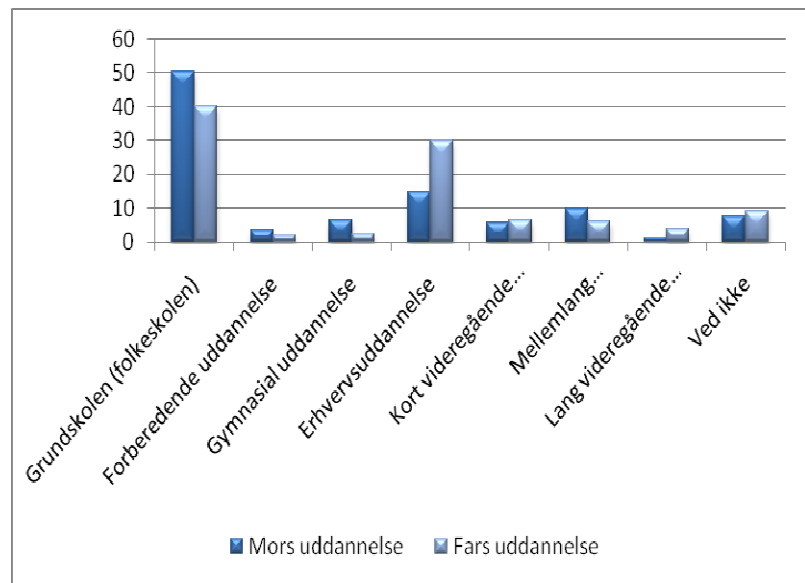
Tabel 11 viser at en stor del af respondenterne, 37,2 procent, deltager ugentligt i sportsarrangementer,

Tabel 11 Respondenternes kulturelle arrangementer i fritiden				
	Sportsarrangementer	Biograf	Koncerter	Kunstudstillinger
Ugentligt	37,2	0,8	0,5	0,3
Månedligt	14,6	32,1	14,6	6,9
Årligt	20,8	54,7	68,3	38,2
Aldrig	27,5	12,4	16,6	54,6

og at der er store sammenfald i, hvor ofte respondenterne deltager i de forskellige aktiviteter, gør sig gældende for alle aktiviteterne. Dette er en indikator på, at der for HK'erne er tale om, at der er sammenfald i, hvad man anerkender kulturelt i fritiden. Denne kategori skal heller ikke overfortolkes, der er en del, der placerer sig i modsatte kategorier, for eksempel med sportsarrangementerne er der stadig 27,5 procent, der aldrig deltager i sådanne aktiviteter.

Der danner sig et billede af noget fælles, dog er der også grupper, der anerkender det kulturelle på en anden måde, og derfor giver denne kategori ikke noget entydigt billede.

Den næste kategori er igen lagt sammen af en række variable, og drejer sig om, hvad der interesserer respondenterne. Disse forskellige emner peger i meget forskellige retninger, og at det ikke giver mening at sammenligne emnerne direkte. Det, det derimod drejer sig om er, at finde ud af, om der er sammenfald i interesserne for de forskellige emne. Sådanne sammenfald vil pege på, at der i fritiden er forskellige ens anerkendelser for respondenterne.



Figur 5 Respondenternes forældres uddannelse

Tabel 12 Respondenternes interesser							
	Familie	Venner	Shopping	Natur-videnskab	Samfundsforhold og politik	Kultur	Finans
I meget lav grad	0,3	0,2	5,5	10	24,3	5,7	7,3
I lav grad	0,5	0,5	16,3	22,2	3,5	15,3	16,5
Hverken/ eller	1,2	2,4	32,4	34,2	10,2	29,9	30,5
I høj grad	16,3	33,6	31,7	24,7	18,3	36,9	35,8
I meget høj grad	81,4	63	13,5	6,9	33,1	10,9	8,5
Ved ikke	0,3	0,3	0,7	2,1	9,8	1,3	1,4

Tabel 12 viser, at der to aktiviteter næsten alle respondenter markerer, at man interesserer sig for i høj grad eller meget høj grad. Denne fælles anerkendelse i respondentgruppen er tydelig, og peger også i retningen af vores tidligere fund om, at det var fritiden, der var det vigtigste, og at der skulle være plads til privatlivet i et arbejdsliv, det er netop familie og venner, der udfylder store dele af fritiden. I de andre kategorier tegner der sig et nogenlunde ens billede, nemlig at cirka 50 procent har markeret høj grad eller meget høj grad af interesse for emnerne. Dette peger igen på, at der er fælles anerkendelse i feltet for emnerne, men at der stadig er grupper, der ikke er helt enige i disse anerkendelser. *Hverken/eller*-kategorien er svær at behandle i denne sammenhæng, da den kan pege i begge retninger, men også være tegn på en indifferens overfor eller manglende lyst til at svare på spørgsmålet. Dog må det siges, at der er mange fællestræk i interesserne for vores respondenterne.

Opsummering

I gennemgangen af de variable, der er relevante for respondenternes fritid som arena, har det vist sig, at der er en række interessante sammenfald. Der er en række tegn på, at respondenterne anerkender de samme ting og har de samme interesser. Der er dele af respondenterne, der stiller sig modsat, og har interesser, der peger i en anden retning end hovedparten.

Gennemgangen af denne arena rejser en række spørgsmål, der kan besvares og uddybes i den kvalitative del af denne undersøgelse.

Gruppen, der ikke har forældre, der har været medlem af en fagforening. Incitamentet for at være medlem af en fagforening kommer tydeligvis ikke fra den primæres socialisering, men er der andre dele af privatlivet, hvor det kommer fra? Eller er der tale om, at det er i de andre arenaer, at disse respondenter har fundet incitamentet.

Hvordan ser skeldragningen ud, mellem arbejdsliv og fritiden, altså hvorfor og hvordan tager man privatlivet med på arbejde, men ikke omvendt?

Det store sammenfald i de kulturelle interesser peger på en fælles kulturel anerkendelse HK'erne imellem, hvordan giver det udslag, og er det reelt rigtigt.

De store sammenfald i barndomshjemmets uddannelsesmæssige baggrund. Hvad betyder det, at respondenterne er vokset op i hjem med nogenlunde samme uddannelsesmæssige baggrund? Og hvilken indflydelse har det på en fælles identitet.

Identitet på arbejdspladsen (Johannes)

Følgende del af den kvantitative analyse omhandler de variable og sammenhænge der er relevante for respondenternes arbejdsliv. Det kan teoretiske antages, at desto længere en respondent har været tilknyttet et socialt felt, desto mere er respondenterne integreret i feltet. Det er væsentligt at indlede analysen af arbejdspladsen som en identitetsskabende arena, med et overordnet fokus på, hvor lang tid respondenterne har været tilknyttet deres nuværende arbejdsplads. Det fremgår af tabel 13, hvor lang tid respondenterne har været tilknyttet deres nuværende arbejdsplads. Medianen for respondenternes tid på nuværende arbejdspladsen er 5 år. Det vil sige, at den gennemsnitlige respondent har været tilknyttet den nuværende arbejdsplads i 5 år.

	Frekvens	Procent
0 til 1 år	491	24,3
1 til 3 år	354	17,5
4 til 10 år	412	20,4
11 til 20 år	361	17,9
Over 20 år	401	19,9
Total	2019	100

Det følgende vil fokusere på, i hvor høj grad respondenterne på nuværende tidspunkt er tilknyttet arbejdsmarkedet. Respondenterne er nødt til at være tilknyttet arbejdsmarkedet, før der kan være tale om arbejdspladsen som identitetsskabende arena. Resultaterne fremgår i

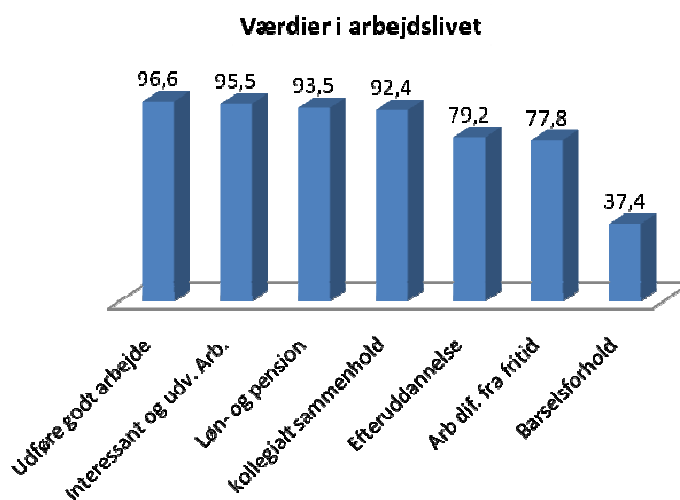
tabel 14. Størsteparten af respondenterne er tilknyttet arbejdsmarkedet. Samlet set er 77,9 procent af respondenterne direkte aktive i arbejdsmarkedet, på det tidspunkt dataindsamlingen fandt sted. Herudfra er 64,6 procent heltidsansatte og 12,1 procent deltidsansatte. Det kan teoretiske antages, at desto længere tid respondenterne bruger på arbejdspladsen som socialt felt, jo større er sandsynligheden for, at aktøren indlejrer en fælles anerkendelse i habitus fra arbejdspladsen, og dermed er arbejdspladsen med til at danne identitet. Dette er der størst sandsynlighed for blandt de respondenter, der er heltidsansatte. De respondenter, der er ledige eller på anden vis distancerede fra det nuværende arbejdsmarked, må i en teoretisk vurdering antages at danne og reproducere anerkendelse i andre felter end det direkte arbejdsmæssige i form af arbejdspladsen som socialt felt.

	Frekvens	Procent
Heltidsansat	1465	64,6
Deltidsansat	275	12,1
Støttet beskæftigelse	28	1,2
Ledig	108	4,8
Langtidssygemeldt	26	1,1
Barselsorlov	47	2,1
Børnepasning- / Forældreorlov	6	0,3
Uddannelsesorlov	3	0,1
Lærling/ under uddannelse	100	4,4
Andet, skriv hvilket	209	9,2
Total	2267	100

Betydning for arbejdslivet

Det følgende vil en belysning af, hvilke elementer respondenterne finder betydningsfulde i forbindelse med deres arbejdsliv. Dette vil være elementer, der i større eller mindre grad kan være med til at skabe selvrealisering på arbejdspladsen som felt og dermed væsentlige faktorer for dannelsen af identitet.

Der vil i det følgende være en belysning af, hvilke faktorer respondenterne tillægger værdi i forhold til deres arbejdsliv. Figur 6 giver et indblik i hvorledes respondenterne prioriterer de forskellige elementer i arbejdslivet.¹⁹



Figur 6 Værdier i arbejdslivet

Det fremgår af figur 6, hvorledes Følelsen af at *Udføre et godt stykke arbejde*, *Interessant og udviklende arbejde*, *God løn og pensionsforhold* og *Et godt sammenhold med kollegaerne*, er de fire faktorer der i den sammenlagte prioritering placerer sig højest. Derefter placerer Efteruddannelse og At arbejdet ikke fylder i fritiden. Endelig placeres Gode barselsforhold.

At udfører et godt stykke arbejde.

Det fremgår af respondenternes samlede svar og tabel 15, hvorledes det er væsentligt at føle at udføre et godt stykke arbejde. Det er ikke overraskende, at netop denne faktor bliver prioriteret højt, da netop den praktiske handling i arbejdet er med til at definere aktøren i forhold til omverdenen. Den praktiske handlen er med til at danne selvforståelse for individet og det objektive udtryk over for de øvrige aktører i feltet. Dette skaber tilsammen den anerkendelse, der kan være identitetsskabende.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	3	0,1
Ringe betydning	3	0,1
Hverken/ eller	31	1,4
Nogen betydning	300	13,3
Stor betydning	1843	83,1
Ved ikke	39	1,8

¹⁹ Figuren er udregnet ved at summere resultaterne fra svarene *Nogen Betydning* og *Stor Betydning* i spørgsmålet

Interessant arbejde

En stor del af den samlede respondentgruppe tillægger betydning, at deres arbejde skal være interessant og udviklende. At det er betydeligt, at arbejdet er interessant tyder på, at respondenterne ønsker, at det udførte arbejde skal indeholde elementer der. Dette fremgår af tabel 16.

Det er den arbejdsmæssige faktor, der bliver prioriteret højt og er betydningsfuld for respondenterne og indeholder elementer, der anerkendes af den enkelte, og dermed den fællesanerkendelse individet agerer i hverdagen. Videre må arbejdet være udviklende. Dette tyder på, at arbejdet bliver anset som en proces, hvor respondenterne positivt anerkender arbejdet som en sfære, hvor realiserer sig selv.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	4	0,2
Ringe betydning	8	0,4
Hverken/ eller	50	2,3
Nogen betydning	401	18,1
Stor betydning	1718	77,4
Ved ikke	38	1,7

Løn- og pensionsforhold

Videre placerer gode løn- og pensionsforhold sig højt i, blandt respondenterne, dette viser tabel 17 også. Dette er en favorisering, der objektivt udelukkende favoriserer den materielle tilkendegivelse af deres praktiske handling på arbejdspladsen. Det essentielle ved denne faktor er, at de materielle gode *ikke* kan transformeres til værdier eller anerkendelsesformer i det arbejdsmæssige felt. De ressourcer, de materielle goder repræsenterer, kan stor set kun anvendes i fritiden. I forhold til pensionsforholdene er det i sagens natur rimeligt at konstatere, at gevinsten af disse ikke har betydning i forhold til identitetsdannelsen på arbejdspladsen.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	4	0,2
Ringe betydning	12	0,5
Hverken/ eller	83	3,7
Nogen betydning	570	25,7
Stor betydning	1505	67,8
Ved ikke	45	2,0

Selve aflønningen er givetvis med til at skabe et større engagement i forhold til det udførte arbejde. At dette forhold er direkte identitetsskabende, virker betænkeligt, og vil i denne forbindelse forblive usagt. Det kan tolkes, at den økonomiske kapital, der opbygges via det arbejdsmæssige felt, akkumuleres i fritiden, og er et middel til at skabe og udtrykke identitet.

Kollegialt sammenhold

Det forekommer ikke som nogen direkte overraskelse, at denne faktor er fremstående for respondenterne. Den sociale

interaktion, der forefindes på arbejdspladsen, vurderes som betydningsfuld, i og med at mennesket som socialt væsen søger andre sociale individer, og arbejdslivet rent tidsmæssigt okkuperer en så væsentlig del af menneskets dagligdag, bliver kollegaerne vigtige, hvilket tabel 18 viser.

I forhold til respondenternes besvarelser, fremgår det, at arbejdets udførelse og sammenholdet med kollegaerne har betydning for arbejdslivet. Dette er to faktorer, der i den teoretiske beskrivelse af arbejdspladsen som identitetsskabende arena, er tæt forbundet. Det kan teoretisk antages, at de to faktorer tilsammen er identitetsskabende, da udførelsen af arbejdet udtrykker praktisk handlen, og det kollegiale sammenhold validerer dette via anerkendelse. Elementerne i det kollegiale sammenhold på arbejdspladsen er derfor interessante at tage med i den senere kvalitative analyse.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	10	0,5
Ringe betydning	26	1,2
Hverken/ eller	87	3,9
Nogen betydning	486	21,9
Stor betydning	1565	70,5
Ved ikke	45	2,0

Efteruddannelse

Tabel 19 viser, at gode muligheder for efteruddannelse bliver nævnt som betydningsfuldt i forbindelse med deres arbejdsliv. Denne betydning for arbejdslivet referer ikke direkte til arbejdspladsen, da det må antages, at den største del af efteruddannelsen sker via ekstern læring. Denne variabel referer i højere grad til den dygtiggørelse af kvalifikationer, der anerkendes i den faglige arena.

Efteruddannelsen kan betragtes som en måde, hvorpå aktørerne opretholder en faglighed, der er konkurrencedygtig både i forhold til sit eget uddannelsesmæssige felt og forhold til de forskellige faggrupper, der forefindes på arbejdspladsen. En kontinuerlig efteruddannelse er med til at holde eller forstærke den position aktørerne har. Efteruddannelse kan derfor være med til at skabe identitet, både i forhold til den specifikke arbejdsplads og i forhold til faget.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	34	1,5
Ringe betydning	67	3,0
Hverken/ eller	285	12,8
Nogen betydning	835	37,6
Stor betydning	923	41,6
Ved ikke	75	3,4

Fritid

Som det kan ses af tabel 20 er der en større gruppe af respondenter mener, at det er betydeligt for deres arbejdsliv, at det ikke fylder i fritiden. Hele 77,8 procent af respondenterne nævner dette som en mere eller mindre betydningsfuld faktor. Denne høje procentsats kommer umiddelbart som en overraskelse, da der kan formodes, at forefindes en samfundsdiskurs, hvor arbejdslivet har status også i fritiden. Det kan teoretisk og i forhold til de fire identitetsdannende arenaer antages, at fritiden er en arena, der bliver betragtet som noget værdifuldt, og dermed som et væsentligt element for respondenterne.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	39	1,8
Ringe betydning	126	5,7
Hverken/ eller	272	12,3
Nogen betydning	649	29,2
Stor betydning	1078	48,6
Ved ikke	55	2,5

Kollegaer

Tabel 21 viser, at 5,1 procent af respondenterne mener, at forholdet til kollegaerne *slet ikke* eller *Ikke* er vigtige. Derimod mener 58,4 procent af respondenterne, at forholdet til kollegaerne er enten *vigtigt* eller *meget vigtigt*.

	Frekvens	Procent
Slet ikke vigtige	21	1
Ikke vigtige	91	4,1
Hverken / Eller	777	35,3
Vigtige	1281	58,2
Meget vigtige	5	0,2
Ved ikke	27	1,2
Total	2202	100

Det kan ud fra resultaterne opstillet i tabel 21 ses, at der forefindes udpræget anerkendelse af, at forholdet, og den positive interaktion med kollegaerne på arbejdspladsen, er væsentlig for størsteparten af respondenterne. Dette er et forhold, der må være til stede i feltet, førend der teoretisk overhovedet kan argumenteres for at der forefindes en opbygning af fælles anerkendelse blandt kollegaerne på arbejdspladsen. Disse tal indikerer dog ikke, at der forefindes en fælles anerkendelse. Dette kan yderligere belyses gennem termen *Sammenhold*.

Det fremgår af tabel 22, hvorledes sammenholdet med kollegaerne har en væsentlig betydning for respondenternes arbejdsliv.

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	10	0,5
Ringe betydning	26	1,2
Hverken/ eller	87	3,9
Nogen betydning	486	21,9
Stor betydning	1565	70,5
Ved ikke	45	2
Total	2219	100

Resultaterne indikerer i at kollegaerne kan defineres som sekundære venner. Det er tydeligt, at en stor del af den samlede respondentgrupper tillægger sammenholdet til deres kollegaer en stor betydning i forbindelse med arbejdslivet. Dette sammenhold indikerer teoretisk, hvorledes der forefindes en fælles anerkendelse af visse værdier, som står i modsætning til andre anerkendelsesformer intern eller eksternt i

feltet. Tallene og resultaterne viser dog intet om, hvilke værdier eller referencegrupper, der danner denne vægting af sammenholdet med kollegaerne.

I Det følgende er der et fokus på, hvad respondenterne snakker med deres kollegaer om. Dette kan være med til at danne en forståelse for, hvilke elementer danner sammenhold blandt kollegaerne på arbejdspladsen. Det fremgår af figur 7, at respondenterne snakker med deres kollegaer om deres faglige opgaver på deres arbejdsplads.

Resultaterne indikerer, at der forefindes en faglig bevidsthed og anerkendelse af den specifikke arbejdsplads og de nære arbejdsopgaver, som udtrykkes via interessen for det faglige arbejde, der udføres i hverdagen.

Det er overraskende, at privatlivet placerer sig så højt i forhold til de øvrige diskussionsemner. Dette

svar indikerer et tæt kollegialt sammenhold, der ikke har noget med arbejdspladsen eller den faglige anerkendelse at gøre. Det er en indikator for en interaktion med bindinger til privatsfæren, som kan være tegn på et kollegialt forhold, der er konstrueret ud fra social kapital, hvor respondenterne ikke indgår i interaktionen ud fra faglige betragtninger, men kan investere personlige og private ressourcer i en samtale, hvor der forefindes en fælles anerkendelse.

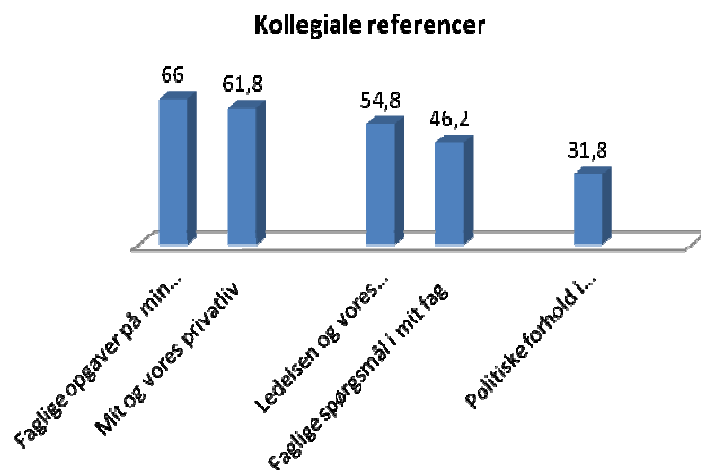
Ovenstående kan indikere en klassemæssig habitus, hvor der forefindes enslydende anerkendelsesformer i arbejdssfæren såvel som i privatsfæren.

En del respondenter taler ligeledes om ledelsen og deres arbejdsforhold, med kollegaerne. Dette indikerer en direkte forståelse og egenbevidsthed af respondenternes faglige placering på den enkelte arbejdsplads og i forhold til gruppens almene rettigheder. De faglige elementer i faget og politiske forhold i Danmark fylder en mindre del af interaktionen med kollegaerne.

Det tegner sig en tendens til, at respondenterne snakker med deres kollegaer om de nære elementer der forefindes i hverdag.

Akkumulering af værdier

Det bliver videre interessant at belyse, hvorvidt der i den kvantitative empiri kan findes tegn på, at der er bestemte værdier eller anerkendelsesformer i forbindelse med længde af den tidsmæssige periode, hvori de respektive respondenter har været i det samme arbejdsmæssige felt. Dette vil følgende blive gjort ved at krydse, hvor længe respondenterne har været ansat på nuværende arbejdsplades, med hvilke ting der har betydning for deres arbejdsliv. Der vil i



Figur 7 Kollegiale referencer

den følgende analyse blive fokuseret på retningen og styrken af den sammenhæng, der eventuelt måtte være i de forskellige krydstabuleringer. I den nedenstående analyse vil antal år på nuværende arbejdsplads blive betragtet som den uafhængige variabel, og de forskellige værdier på arbejdspladsen blive betragtet som værende de afhængige variable.

Resultaterne af udregningen af gamma fremgår i tabel 23, hvor den statistiske signifikans og gammaværdien er udregnet for de respektive uafhængige variable.

Det fremgår af tabel 23, hvorledes der ikke er statistisk grundlag for at konkludere en sammenhæng mellem, hvor lang tid respondenterne har været tilknyttet det enkelte arbejdsmæssige felt, og de ting de vurderer som betydningsfulde i forhold

Tabel 23 Tid i feltet krydset med værdier		
	Signifikans	Gammaværdi
Gode barselsforhold	0	-0,112
Gode muligheder for efteruddannelse	0,701	0,01
At arbejdet ikke fylder i min fritid	0,529	-0,017
At jeg føler, at jeg laver et godt stykke arbejde	0,03	0,091
At arbejdet er interessant og udviklende	0,763	0,011
Gode løn- og pensionsforhold	0	0,12
Sammenholdet med mine kollegaer	0,163	-0,046

til deres arbejdsliv. Det fremgår hvorledes variablene: *Gode muligheder for efteruddannelse* *At arbejdet ikke fylder i min fritid* *At arbejdet er interessant og udviklende* og *Sammenholdet med mine kollegaer* ikke har en statistisk signifikans til videre at kunne konkludere en sammenhæng mellem den afhængige- og uafhængige variabel. Tabel 23 viser, at den eneste nævneværdige statistiske sammenhæng, der forefindes i denne krydstabulering, er en negativ svag sammenhæng i forhold til *Gode barselsforhold*, hvilket vil sige, at jo længere respondenterne har været ansat i samme arbejdsmæssige felt, desto mindre betydning har gode barselsforhold.

Den kvantitative empiri underbygger ikke den teoretiske tese vedrørende akkumulering af værdier i feltet. Der er i denne del af analyse ingen empiriske tegn på, at der skulle være en sammenhæng mellem den tid, aktøren har været indlejret i et socialt felt, og de værdier der anerkendes.

Opsummering

I gennemgangen af de variable, som tilhører analysen af arbejdspladsen som en identitetsskabende arena, er der fremkommet en række interessant empirisk fund, som vi i det følgende vil lave en opsummering af.

Overordnet viste empirien, at de fleste af vores respondenter er tilknyttet arbejdsmarkedet. Hvilket har betydning i forhold til muligheden for, at aktøren indlejrer en fælles anerkendelse i habitus fra arbejdspladsen.

Den videre analyse frembragte et indblik i respondenternes i hvilke værdier respondenterne finder betydningsfulde i forhold til arbejdslivet. Fundene kan trækkes sammen til følgende:

Respondenterne vægter det højt at udføre et godt stykke arbejde, samt at arbejdet er udfordrende og udviklende. Dette giver teoretisk en indikation på, at respondenterne positivt anerkender arbejdet som en sfære, hvor servrealisering er mulig. Samtidigt er kollegialt sammenhold vigtigt, og det sammenholdt med, at udførelsen af arbejdet er vigtigt, indikerer arbejdspladsen som værende en identitetsdannende arena.

Respondenterne giver udtryk for, at arbejdet ikke må fylde i fritiden. Det kan teoretisk antages, at der forefindes fælles anerkendelse af visse værdier blandt respondenterne. Det kommer især til udtryk gennem sammenholdet med kollegerne.

I gennemgangen af elementerne der er med til at danne sammenhold med kollegaerne, fremstod der en række interessant fund. Dette blev belyst ved at se på, hvad respondenterne taler med kollegerne om:

Indikationer på, at der forefindes en faglig bevidsthed og anerkendelse i forhold til arbejdspladsen og arbejdsopgaverne.

Privatlivet er et populært samtaleemne. Dette giver en indikation på at interaktion med bindinger til privatsfæren. Der kan forefindes en klassemæssig habitus, med enslydende anerkendelsesformer i arbejdssfæren og i privatsfæren.

En del taler om ledelsen og arbejdsforhold. Dette giver en indikation på en fagorganisatorisk anerkendelse, og klassebevidst differentiering på arbejdspladsen som et hierarkisk felt.

Slutteligt testede vi antagelsen om, at bestemte værdier og anerkendelsesformer akkumuleres, jo længere tid den enkelte respondent opholder sig på en arbejdsplads. Det viste sig ikke at være tilfældet ud fra empirien.

Identitet via faget (Søren)

Den følgende del af den kvantitative analyse vil omhandle den del af den kvantitative empiri, der giver indikationer, på at HK-medlemmerne skaber identitet. Det undersøges, hvorvidt respondenterne forholder sig til sit fag, og videre hvordan respondenterne relaterer sig til individer med samme uddannelsesmæssige baggrund. Faget vurderes ikke nødvendigvis udelukkende at være tilknyttet arbejdspladsen, men også i andre sammenhænge antager vi, at faget er med til at præge identiteten.

Det første spørgsmål, vi ser som en indikator på ovenstående antagelser, hvilken uddannelse de enkelte respondenter senest har færdiggjort. Denne variabel belyser respondenternes kulturelle kapital, opnået via en kompetence givende uddannelse.

Den procentvise fordeling af respondenterne på de enkelte uddannelser viser i tabel 24, ikke overraskende, at gruppen af HK'ere for over halvdelen vedkommende har højst en erhvervsuddannelse. Der er sammenlagt 59,4 procent af respondenterne, som placerer sig i denne gruppe.

	Frekvens	Procent
Grundskolen (folkeskolen)	154	6,2
Forberedende uddannelse	36	1,4
Gymnasial uddannelse	336	13,5
Erhvervsuddannelse	957	38,3
Kort videregående uddannelse	371	14,9
Mellemlang videregående udd.	246	9,9
Lang videregående uddannelse	32	1,3
Andet, skriv hvilket	365	14,6

Generelt syn på uddannelse og uddannelse af faggruppe

I den videre analyse vil vi gå i dybden med HK'ernes syn på uddannelse. I første omgang deres personlige anerkendelse af uddannelse. Videre vil det blive belyst, hvorvidt uddannelse i forhold til deres fag og faggruppe anerkendes som vigtigt.

Respondenterne har svaret, hvor vigtigt det har været for dem at få sig en uddannelse. Tabel 25 viser, at der blandt respondenterne er en bred anerkendelse af, at uddannelse er vigtigt for dem personligt. 91,3 procent har

	Frekvens	Procent
Meget uenig	24	1,1
Uenig	34	1,6
Hverken / Eller	112	5,1
Enig	698	32,0
Meget enig	1293	59,3

således erklæret sig enig eller meget enig i dette udsagn og giver dermed en klar indikation om, at de anerkender uddannelse som vigtigt for dem personligt.

Men hvordan ses der på den løbende opkvalificering, som der generelt er stor fokus på i erhvervslivet. Det ses af tabel 26, i tråd med de andre spørgsmål, at flest respondenter, som kan tilslutte sig dette udsagn. Dette spørgsmål tolkes som en indikation af anerkendelse af deres fag. Det tolkes videre, som et udtryk for, at det til stadighed er vigtigt at opretholde faget gennem en konstant videreudvikling. Det viser sig, at det er relativt få respondenter,

som ikke anser det som vigtigt. Dette giver samtidig et indtryk af, at den sekundære socialisering i faget og dermed feltet er til stede. Her vil det i denne videre analyse

være interessant at belyse, om der blandt respondenterne er en følelse af pres både internt i faget, men også fra andre faggrupper, som gør, at disse føler sig presset til at dygtiggøre sig inden for deres fag.

Vigtigheden af uddannelse for respondenternes forskellige faggrupper, har vist sig at give næsten samme fordeling som ovenstående, omhandlende efteruddannelse, som det ses af tabel 28. Spørgsmålet om efteruddannelse kan anses som en mere personlig holdning til den efteruddannelse, her bevæger kategorierne sig mere ind på en mere kollektiv bevidsthed i forhold til faget og de andre personer i faget. Der kan tolkes, at den eksterne læring er vigtig i forhold til faget, samt at der på tværs af de forskellige arbejdspladser er en faglig bevidsthed. Der er altså tegn på, at respondenterne har en fælles referenceramme gennem deres uddannelse. Det kan yderligere teoretisk tolkes som om, at den institutionaliserede kulturelle kapital, de har opnået gennem uddannelse, er deres adgangsbillet til den konkrete faggruppe.

Tabel 27 viser respondenternes holdning til hvor vigtigt for dem at der er gode muligheder for efteruddannelse i forbindelse med deres arbejde. Denne er væsentligt, da den giver et indblik i, om respondenterne subjektivt identificerer sig med deres fag. Vi har i den teoretiske begrundelse for denne arena argumenteret for, at kapitaler og anerkendelsesformer akkumuleres via social interaktion i de respektive felter, respondenterne bevæger sig i, og det er derfor ud fra en teoretisk forståelse væsentligt at få afdækket respondenternes vægtning af efteruddannelse i deres arbejdsliv. Tabel 27 viser at 79,2 procent af respondenterne tillægger efteruddannelse nogen - eller stor betydning. Dette tolkes som et udtryk for, at der er en udbredt anerkendelse af videre uddannelse som værende vigtigt for dem og videre deres faggruppe. Det kan teoretisk, at efteruddannelse yderligere virker som en integrerende faktor i faggruppen, da der gennem uddannelse indoptages, værdier og anerkendelse, som giver faggrupperne en fælles referenceramme og styrker deres

Tabel 26 Det er vigtigt for mig, at efteruddanne mig løbende

	Frekvens	Procent
Meget uenig	15	0,7
Uenig	52	2,4
Hverken / Eller	362	16,6
Enig	956	43,9
Meget enig	734	33,7

Tabel 27 Uddannelse af min faggruppe er vigtig

	Frekvens	Procent
Meget uenig	13	0,6
Uenig	34	1,6
Hverken / Eller	328	15,1
Enig	927	42,5
Meget enig	768	35,2

Tabel 28 Mulighederne for efteruddannelses betydning for arbejdet

	Frekvens	Procent
Slet ingen betydning	34	1,5
Ringe betydning	67	3,0
Hverken/ eller	285	12,8
Nogen betydning	835	37,6
Stor betydning	923	41,6

identifikation med faget og deres kolleger inden for samme profession. Hvorvidt faget er med til at skabe sammenhold, belyses nærmere i den videre analyse.

Forhold til faget

Denne del af analysen vil fokusere på HK'ernes forhold til deres fag. Spørgsmålene giver en indikation om, hvorledes der kan tales om et rent fagligt tilhørsforhold og dermed en faggruppe, som respondenterne kan identificere sig med.

I første omgang er det væsentligt at se på, hvorvidt der eksplicit gives udtryk for en stolthed ved det konkrete fag, de respektive HK'ere arbejder med.

I tabel 29 er 71 procent meget enige eller enige i dette udsagn og det tolkes som et udtryk for, at der potentielt er mulighed for en identitetsskabelse via faget blandt hovedparten af respondenterne. Dette er væsentlig i forhold til den videre berettigelse af at analysere de relevante spørgsmål omhandlende faget som identitetsskabende arena.

Videre er det interessant at belyse om den individuelle stolthed også fører til, at man identificerer sig ud fra sit fag. Spørgsmålet giver et udtryk for, hvorledes respondenterne eksplicit opfatter forholdet mellem dennes personligidentitet og den faglige position.

Det er interessant i tabel 30 at cirka en tredjedel af respondenterne ikke er i stand til at svare enten be- eller afkræftende på udsagnet. Generelt, som vi også skal se i de efterfølgende tabeller, er der meget, der tyder på, at faget og fagligheden spiller en væsentlig rolle blandt HK'erne, men i dette spørgsmål forekommer der en vis tøven i forhold til, om respondenterne direkte identificerer sig ud fra deres fag i den sociale verden.

Vi har i det foregående set, at der generelt er stolthed omkring faget blandt respondenterne, mens der i lavere grad var tale om, at faget blev oplevet som vigtigt i forhold til den enkeltes personlighed. I det næste vil der videre være et fokus på fagets betydning i forskellige sammenhænge. Der vil altså være fokus på, om faget påvirker dem i andre kontekster end de arbejdsmæssige relationer. Dette kan tyde på, at fagligheden kan bruges som investeringskapital i andre ikke-faglige felter.

Tabel 29 Jeg er stolt af mit fag

	Frekvens	Procent
Meget uenig	35	1,6
Uenig	52	2,4
Hverken / Eller	468	21,4
Enig	1018	46,6
Meget enig	534	24,4

Tabel 30 Mit fag er vigtigt for min personlighed

	Frekvens	Procent
Meget uenig	69	3,2
Uenig	196	9,0
Hverken / Eller	654	29,9
Enig	860	30,0
Meget enig	302	13,8

Vi bevæger os her over i et skel mellem arbejdsliv og fritid, og ser på, om det faglige spiller en rolle, når man snakker med venner og bekendte. Dette er væsentligt at belyse i forhold til, om faget præger den enkeltes identitet også uden for en arbejdsmæssig kontekst. I tabel 31 er 40,5 procent *meget enige* eller *enige* i, at det er noget, de ofte snakker med venner og bekendte om. 33,2 procent svarer *hverken/eller*, mens 23 procent er *uene* eller *meget uene*. Der er stadig flest, der svarer bekræftende på spørgsmålet, men ikke i så udpræget grad som i de foregående. Det er derfor svært at sige noget endeligt i denne sammenhæng, men det anses i denne undersøgelse som et udtryk for, at det faglige ikke spiller så stor en rolle i den sociale omgang uden for arbejdspladsen og dermed ikke optræder som en investeringskapital, men samtidig er det også interessant videre at fokusere på, om forklaringen kan være, at faget ikke har høj status generelt i samfundet.

Videre er det interessant for belysningen af, faget og den faglighed, der relaterer sig til arbejdslivet, bliver overført til fritiden.

I tabel 32 har lige under halvdelen, svaret *enig* eller *meget enig* i udsagnet, 48,2 procent, mens 26,8 procent svarer *hverken/eller* og 21,5 procent er *uene* eller *meget uene*. Der er generelt flest, som svarer bekræftende og dermed antyder, at deres faglighed og arbejde overføres til fritiden og er med til at forme deres identitet, der er stadig en relativ stor gruppe respondenter, som ikke har denne opfattelse og dermed giver udtryk for, at deres fag og arbejdsliv ikke overføres til den identitet, de har i fritiden.

De to ovenstående spørgsmål omhandlede konkret stillingtagen til, om respondenterne beskæftigede sig med det faglige udover i arbejdslivet, henholdsvis om det var noget, respondenterne talte med andre om, og om det var noget, der ofte blev reflekteret over i fritiden. Det følgende vil gå mere specifikt ind og berøre, hvorvidt respondenterne oplever, at det specifikke fag kan overføres til andre sfærer og livssituationer end den arbejdsmæssige sfære.

Tabel 31 Jeg snakker ofte om mit fag med venner og bekendte

	Frekvens	Procent
Meget uenig	99	4,5
Uenig	404	18,5
Hverken / Eller	726	33,2
Enig	725	33,2
Meget enig	159	7,3

Tabel 32 Jeg tænker ofte på mit fag i min fritid

	Frekvens	Procent
Meget uenig	101	4,6
Uenig	369	16,9
Hverken / Eller	586	26,8
Enig	800	36,6
Meget enig	254	11,6

Der er i tabel 33 en stor gruppe, som mener, at deres fag er anvendelig i andre situationer, og det åbner op for, at en stor del af HK'erne faktisk danner identitet via fagrelaterede anerkendelsesformer og ressourcer. Dette er et væsentligt emne at belyse i den videre kvalitative analyse, da der her ikke er muligt at afdække i hvilke sammenhænge og på hvilken måde, det er muligt at bruge faget i andre sfære af livet.

Fællesskab via faget

I det følgende vil fokus være på, om faget danne fællesskab på arbejdspladsen, samt uden for den konkrete arbejdsplads. Første spørgsmål omhandler, hvorvidt faget danner fællesskab på arbejdspladsen. Her er vores fokus på, om deres faggruppe oplevelse, som havende et fællesskab og dermed, at der forefindes fælles anerkendelsesformer inden for en specifik faggruppe.

I tabel 34 er 48,6 procent af de adspurgte *meget enige* eller *enige* i dette, hvilket vil sige at denne gruppe oplever, at deres fag giver dem et fællesskab internt i deres faggruppe. 32,6 procent svarer *hverken/eller* og kan derfor ikke siges at have den samme markante oplevelse af fællesskab gennem faget. Kun 11,9 procent oplever ikke et fællesskab internt i deres faggruppe.

Der kan tolkes, at en større gruppe oplever, at de gennem deres faglige position og kvalifikationer oplever et fællesskab med andre på deres arbejdsplads. Dette kan yderligere tolkes som en indikation af, at der, i hvert fald i en arbejdsmæssig kontekst, er tale om, at faget kan have betydning for identitetsdannelsen.

Det er vigtigt at belyse, om dette fællesskab udelukkende drejer sig om en identifikation på arbejdspladsen, eller om respondenterne bruger faget og de dertilhørende ressourcer og anerkendelsesformer til at kommunikere og interagere med andre aktører i den sociale verden udover i de arbejdsmæssige sammenhænge.

Tabel 33 Jeg kan bruge mit fag i andre situationer end på mit arbejde

	Frekvens	Procent
Meget uenig	53	2,4
Uenig	175	8,0
Hverken / Eller	434	19,9
Enig	1066	48,8
Meget enig	357	16,3

Tabel 34 Mit fag danner fællesskab på min arbejdsplads

	Frekvens	Procent
Meget uenig	64	2,9
Uenig	196	9,0
Hverken / Eller	712	32,6
Enig	840	38,4
Meget enig	224	10,2

Tabel 35 Mit fag danner fællesskab uden for min arbejdsplads

	Frekvens	Procent
Meget uenig	164	7,5
Uenig	503	23,0
Hverken / Eller	903	41,3
Enig	366	16,7
Meget enig	88	4,0

Der er i tabel 35 markant færre, som mener, at deres fag danner fællesskab ud over på arbejdspladsen. Kun 20,7 procent er *meget enige* eller *enige* i dette, 30,5 procent er decideret uenige i udsagnet og afviser dermed antagelsen. Respondenternes oplevelse af fagligt fællesskab ud over arbejdspladsen må derfor siges at være begrænset. Kun en lille gruppe oplever, at faget og det rent faglige fællesskab danner fællesskab og dermed et identifikationsfællesskab også i fritiden. Dette fund er naturligvis interessant i relation til, at vi tidligere har konstateret, at et flertal af respondenterne var enige i, at de kunne bruge deres fag i andre sammenhænge end den arbejdsmæssige.

Opsummering

I ovenstående afsnit har vi analyseret de empiriske fund knyttet til arenaen faget, som identitetsskabende for aktøren.

Generel tegner der sig et utydeligt billede af, om der blandt respondenterne kan tolkes, at der skabes identitet via faget. Specielt er det forstyrrende for det samlede billede, at der i mange af spørgsmålene omhandlende faget er relativt mange, som placerer sig i "hverken/eller" kategorien. Denne gruppe er svær at analysere og giver ikke noget entydigt billede af en positiv eller negativ tilkendegivelse i forhold til det konkrete udsagn.

På trods af denne gruppe har analysen frembragt nogle interessante resultater, der kan behandles i den videre analyse. I første omgang ser vi på synet på uddannelse:

En fælles anerkendelse af uddannelse, både i forhold til den enkelte respondent, men også videre i forhold til faggruppen generelt. Det er vigtigt at undersøge, om det er et udtryk for, at man ser en specifik uddannelse som adgangsgivende til deres faggruppe, samt om der på tværs af arbejdspladserne er en faglig bevidsthed.

Efteruddannelse er vigtigt for respondenterne. Dette indikerer, at der foregår en sekundær socialisering, idet der gennem denne efteruddannelse er en mulighed for at indoptage nye eller eksisterende værdier og anerkendelser, der giver en fælles referenceramme og styrker deres identifikation med faget og kollegerne inden for samme faggruppe, på tværs af arbejdspladserne. Det er videre interessant at afdække i den kvalitative analyse, om tallene dækker over, at faggruppen bliver presset af andre faggrupper til at indoptage nye kompetencer for at kunne klare sig i konkurrencen.

Videre indeholdt analysen en række indikatorer om deres personlige forhold til faget, samt om faget bruges i andre sammenhænge end arbejdsmæssigt:

Respondenterne udtrykte generelt stolthed ved faget, hvilket giver en indikation om, at der er fælles anerkendelsesformer og dermed en mulighed for, at faget er identitetsskabende.

Selvom respondenterne var stolte af deres fag, var det ikke i samme grad udtryk for, at faget også var vigtigt for deres personlighed. Hvilket i nogen grad modsiger, at faget skaber identitet.

Et flertal af respondenter mener, at de kan bruge deres fag i andre sammenhænge. Det åbner op for, at det teoretisk kan tolkes, at en stor del af HK'erne faktisk danner identitet via

fagrelaterede anerkendelsesformer og ressourcer. Dette kan videre belyses i den kvalitative del af analysen, hvor vi vil kunne fokusere på i hvilke sammenhænge og på hvilken måde, det er muligt at bruge faget i andre sfære af livet.

Det sidste punkt omhandler, respondenterne oplevelse, af om faget danner sammenhold:

Omkring halvdelen oplever, at faget skaber sammenhold på arbejdspladsen. Dette tyder på, at der i en arbejdsmæssig kontekst er tale om, at faget kan have betydning for identitetsdannelsen. Interessant er det videre, at under en fjerdedel oplever, at faget er med til at danne fællesskab uden for arbejdspladsen. Dette er interessant i forhold til, at respondenterne ellers mente, at de kunne bruge faget i andre sammenhænge end rent arbejdsmæssigt. Hvordan bruges faget, hvis det ikke er til at interagere og kommunikere med andre aktører?

Identitet gennem fagforeningen (Johannes)

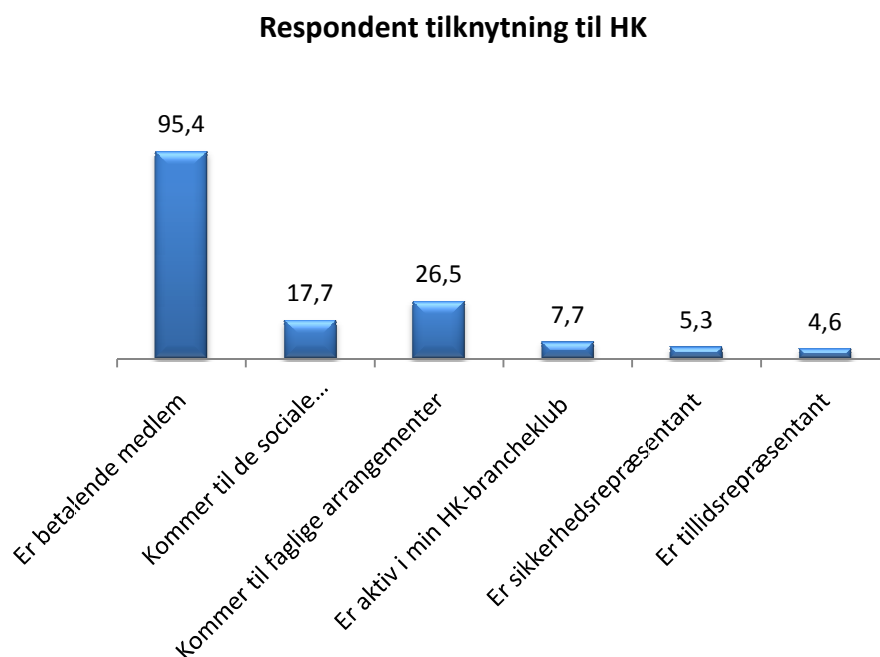
Der vil i den følgende del af analysen blive fokuseret på identitetsdannelsen gennem tilhørsforholdet til HK. Den teoretiske tolkning af de empiriske resultater vil hovedsageligt blive gjort ud fra praksisformerne. Derefter vil der forekomme en empirisk kvantitativ måling af den kollektive værdier, respondenterne tillægger fagbevægelsen. Den videre kvantitative analyse af respondenternes forhold til fagforeningen vil bestå af de direkte observerbare handlinger og forståelser, empirien giver udtryk for. Dette vil blive gjort ved at belyse, hvorledes respondenternes fysiske handlinger i forbindelse med HK kan indikere, hvorledes tilhørsforhold hænger sammen i tid og tilknytningsform.

Kortere medlemskab

Det er først interessant at belyse, hvor lang tid respondenterne har været medlem. I den teoretiske forståelse vil en længerevarende tilknytning til at felt være indikator for en større indlejring i feltet.

Det viser sig, hvorledes den største del af respondenterne placerer sig i det interval, der har været medlem af HK i kortest tid. Det fremgår videre, hvorledes der sker et større fald fra intervallerne 6 til 10 år og 11 til 15 år. Det er videre bemærkelsesværdigt, at der sker en

volumenmæssig stigning af intervallerne fra 16 til 20 år, som topper med intervallet 26 til 30 års medlemskab. Dette tyder på, at der forefindes en generationsfordeling i den samlede medlemsgruppe hos HK-Nordjylland. Tendensen kan desuden have en erhvervsdemografisk forklaring, og vil ikke blive kommenteret yderligere på grund af manglende komparativt data.



Figur 8 Respondenternes tilknytning til HK

Krydsningen mellem respondenternes alder, og hvor lang tid respondenterne har været medlem fremgår af tabel 36 og viser, at der er en stærk positiv sammenhæng mellem disse. Dette vil sige, at jo ældre respondenterne er, desto længere tid har de været medlemmer af HK.

Tabel 36 Test af alder og tid i HK

	Værdi	Signifikans
Gamma	0,616	0,000

Graden af medlemskab

Det er følgende interessant at belyse, hvilket tilhørsforhold respondenterne har til HK-Nordjylland. Dette kan være med til at belyse, hvilken grad respondenterne er tilknyttet HK. I denne forbindelse, kan det antages, at den praktiske handling er den objektive indikator for tilknytning til HK som felt, og dermed identitetsskabende. I figur 8 er de procentmæssige fordelinger af respondenternes tilhørsforhold inden for HK opstillet. Det viser sig, at langt størstedelen af den praktiske handling, i sagens natur, er i form af at være betalende medlem.²⁰ 26,5 procent kommer til de faglige arrangementer, hvorimod 17,7 procent kommer til de sociale arrangementer.

Dette tyder på, at medlemskabet, bliver favoriseret i forhold til de faglige elementer, dog er kun 7,7 procent aktive i deres brancheklubber, som må antages at have et endnu mere nuanceret og målrettet fagligt perspektiv for det enkelte medlem. Kun 5,3 og 4,6 procent har henholdsvis en sikkerheds- eller tillidspost. Dette vil ud fra ovenstående empiriske

²⁰ Summen er ikke 100 procent, da studerende ikke betaler kontingent.

fremstilling sige, at kun en meget lille del af den samlede respondentgruppe er direkte aktive i forhold til det daglige fagforeningsarbejde.

Faglighed frem for det sociale

Ud fra tabel 37 viser det sig, at respondenterne tilsyneladende indgår i HK ud fra faglige elementer, som ikke henvender sig direkte til deres personlige faglighed, via brancheklubberne. Den personlige investering i HK som felt er altså nedvurderet blandt respondenterne. Dette ses blandt andet ved den lavere aktivitet i brancheklubberne og den lavere deltagelse i den direkte dialog i form af læserbreve i fagbladene.

Det viser sig ud fra tabel 38, hvorledes der er en overvægtende holdning til, at det er muligt at få indflydelse på HK

som medlem. 23,9 procent er enten *enig* eller *meget enig* i, at mulighederne er gode. Dog svarer 61,8 af respondenterne *Hverken/eller* eller *Ved ikke*, hvilket indikerer, at respondenterne ikke har et direkte behov for at få indflydelse, og dermed ikke er så reflekterende over denne indflydelsesmulighed.

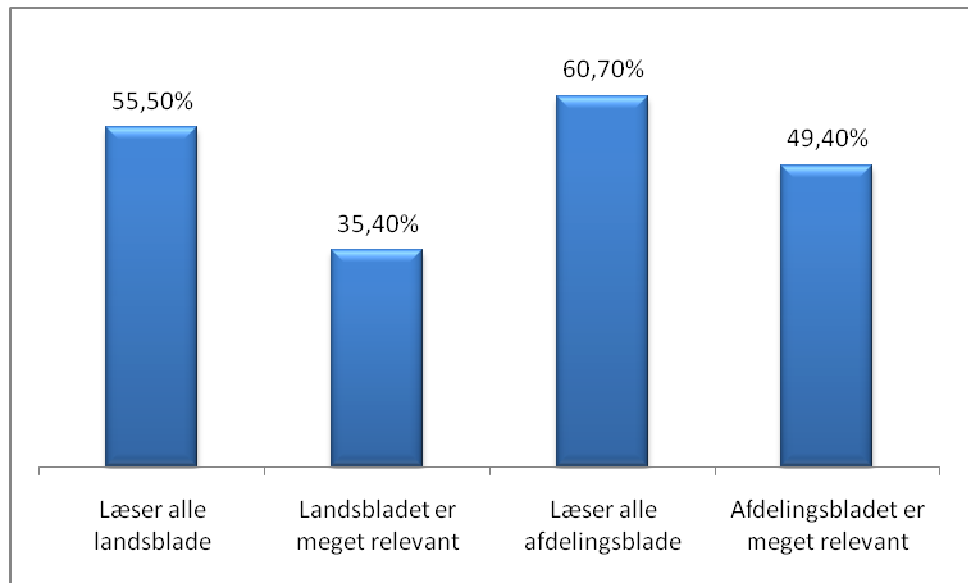
Dette er ligeledes et udsagn, der skal være med til at besvare, hvorledes respondenterne føler sig indlejret i fællesskabet og anerkendelsen af fagforeningen. Teoretisk er det vigtigt, at aktøren har mulighed for at påvirke feltet, enten via ortodoxi eller heterodoxi. For at anerkende og indgå i feltets *illusio* må aktøren have indflydelse, ellers bliver feltet og deltagelsen i feltet uden betydning for aktøren.

Tabel 37 Aktiviteter inden for de sidste år	
	Procent
Faglige møder på min arbejdsplads	37,8
Generalforsamling(er) i HK	20,7
Fyraftensmøder, studiekredse og lignende	19,9
Faglige møder i fagforeningen	15,3
Skrevet læserbreve til fagblade eller lignende	2,9

Tabel 38 Mulighed for at få indflydelse på HK er gode		
	Frekvens	Procent
Meget uenig	86	3,8
Uenig	241	10,5
Hverken/ eller	1000	43,6
Enig	479	20,9
Meget Enig	68	3,0
Ved ikke	418	18,2

Det nære har større betydning

En anden indikator for den praksis, hvormed respondenterne møder HK i hverdagen, er gennem de respektive medlemsblade. Der vil følgende være en belysning af, hvordan respondenterne forholder sig til det landsdækkende og det regionale afdelingsblad.



Figur 9 Forhold til fagblade

Det er bemærkelsesværdigt i figur 9, at det specielt er det regionale fagblad, der bliver læst, og ligeledes vækker størst interesse blandt respondenterne. Dette tyder på, at de nære relationer og emner har større betydning for og anerkendelse blandt medlemmerne. Dette er tegn på, at de anerkendelsesformer der bliver repræsenteret af de mere lokale HK-afdelinger i højere grad kan indlejres og præge habitus.

HK bruges i brudfaser

Brugen af HK er en indikator for, hvorledes praksisformerne kan danne identitet i forhold til HK som arena. Det viser sig, hvorledes en stor del af respondenterne har været i personlig kontakt med HK. Hele 84,8 procent af den samlede respondentgrupper har haft kontakt med HK. Det fremgår af tabel 39, i hvilke omstændigheder

Tabel 39 Faktorer til kontakt til HK		
	Frekvens	Procent
Lønspørgsmål	663	23,1
Opsigelse af job	576	20,1
Tiltrædelse i nyt job	486	17
Spørgsmål om overenskomst	470	16,4
Spørgsmål angående ferie/fritid	396	13,8
Lønforhandling	358	12,5
Spørgsmål om ansættelseskontrakt	338	11,8
Problemer med ledelsen	291	10,2
Problemer med det psykiske arbejdsmiljø	286	10
Omkring barsel	277	9,7
Arbejdstid	263	9,2
Efter/videreuddannelse	250	8,7
Problemer med det fysiske arbejdsmiljø	69	2,4

respondenterne har kontaktet HK. Det viser sig, at det specielt er i forbindelse med lønspørgsmål, at der bliver rettet henvendelse til fagforbundet. Ligeledes er det i forbindelse med jobskifte, at respondenterne kontakter HK, dette både i forhold til aftrædelse fra og tiltrædelse til jobs. Ferie, løn og overenskomsten er ligeledes emner, der er hyppige faktorer i forhold til henvendelse til HK.

Resultaterne i tabellen er bemærkelsesværdige, i forhold til de situationer og de sfærer, hvori kontakten er foregået. Det fremgår, at det især er i brudfaser, der bliver søgt råd og vejledning hos HK. Det er specielt i forbindelse med personlige omrokeringer eller i forbindelse med mødet mellem arbejdsliv og fritid. Det viser sig videre, at de interne spørgsmål vedrørende elementer på selve arbejdspladsen placerer sig lavest i ovenstående tabel.

Det kan teoretisk tolkes, at det er i processen eller tomrummet mellem de forskellige felter i det sociale rum, hvori HK bliver brugt. HK kan ansues som den formidlende faktor mellem de forskellige sociale felter. HK kan antages at være den faktor, der anerkender aktøren, og videregiver aktøren kapital til at kunne agere i forhold til de differentierede felter aktøren navigerer i og imellem.

HK varetager fagligheden

Der bliver i det følgende differentieret mellem varetagelsen af faglige interesser versus personlige interesser. Det bliver her analytisk antaget, at de faglige interesser indeholder generelle uddannelsesmæssige og job relaterede emner, hvorimod de personlige interesser refererer til private og individuelle emner.

Af tabel 40 kan det ses, hvorledes der forefindes en tendens til, at respondenterne vægter HK højere i forhold til de faglige interesser. Det kan da være tegn på, at de anerkendelsesformer og den værdi, respondenterne tillægger HK, forefindes i et større fællesskab med samme faglighed. Denne del af empirien viser, hvorledes HK bliver vurderet som en faglig organisation, som varetager fællesværdier og inden for den faglige gruppe.

På trods af, at det faglige fællesskab bliver prioriteret højere end det personlige, kan det ses af tabel 41, at 37 procent af respondenterne er enige eller meget enige i, at HK varetager deres personlige interesser. Ud fra disse resultater konstateres, at der findes en stor tiltro til, at HK er kompetente til at rådgive vejlede i forhold til de faglige elementer og problemstillinger, respondenterne måtte have eller få brug for.

HK som personlig sikkerhed

Der vil i det følgende blive fokuseret på, hvilke begrundelser respondenterne selv nævner som faktorer for deres medlemskab af HK. Dette vil være en forenkling af, hvilke mekanismer der ligger til grund for medlemskabet, og vil da ikke direkte i sig selv kunne kausalforklare andre mekanismer i forbindelse med problemstillingen. Følgende resultater vil være med til at indikere, hvorledes respondenterne opfatter HK, og i hvilke omstændigheder respondenterne indtræder som medlemmer i denne faglige organisation som felt.

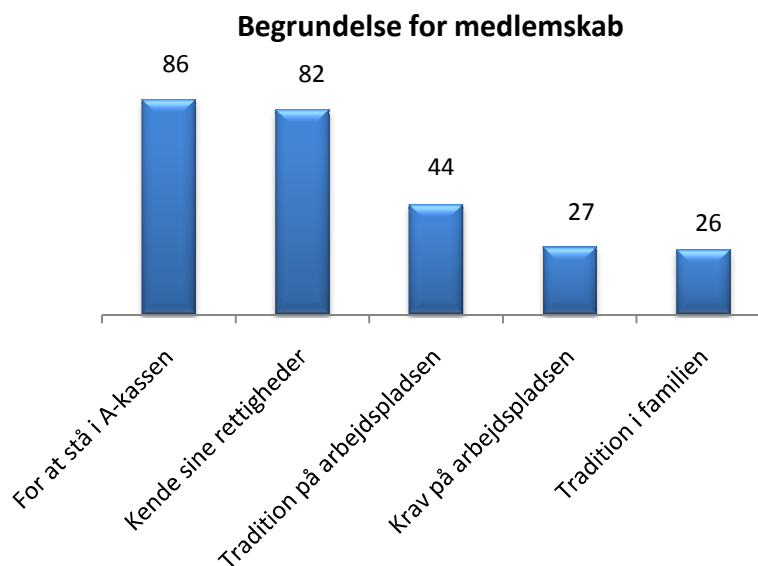
Figur 10 viser, hvorledes den største faktor for ønsket om medlemskab forefindes i forbindelse i muligheden for at stå i en A-kasse. Dette er et forunderligt resultat, da det fagorganisatoriske medlemskab ikke er krævet for at være berettiget til medlemskab af A-kassen. Det kan ud fra figur 10 tolkes, at medlemskabet i

Tabel 41 HK varetager mine faglige interesser

	Frekvens	Procent
Meget uenig	76	3,3
Uenig	141	6,1
Hverken / Eller	473	20,3
Enig	1.218	52,3
Meget enig	315	13,5
Ved ikke	104	4,5

Tabel 40 HK varetager mine personlige interesser

	Frekvens	Procent
Meget uenig	122	5,2
Uenig	243	10,4
Hverken / Eller	904	38,8
Enig	710	30,5
Meget enig	151	6,5
Ved ikke	197	8,5



Figur 10 Begrundelse for medlemskab

større grad er baseret på et ønske om sikkerhed. Ønsket om medlemskabet i A-kasse indikerer, at fagforeningen kan stille sikkerhed på et usikkert arbejdsmarked. Der ligger ikke samme anerkendelse af fagforeningens værdigrundlag i dette svar, som viser en mere økonomisk kalkule, hvor fagforeningsmedlemskabet udelukkende er optaget for at være berettiget til økonomisk hjælp i forbindelse med arbejdsløshed. Svaret indikerer en svag anerkendelse af de fagpolitiske kerneværdier bag fagforeningen.

Der forefindes ligeledes en vurdering af mere fagpolitiske elementer i respondenternes begrundelser, hvor ønsket om at kende sine rettigheder bliver et vigtigt element. Svaret indikerer en anerkendelse af de værdier, der forefindes i feltet. De to ovenstående faktorer som begrundelse for medlemskabet af HK kan defineres som individuelle forsikringer i forhold til arbejdsmarkedet. Dog viser resultaterne også, at en del af begrundelserne er taget ud fra et gruppemæssigt eller socialt perspektiv, dette indikerer *tradition på arbejdspladsen*. Det kan i denne forbindelse teoretisk vurderes, hvorledes arbejdspladsen fungerer som et socialt felt, hvori der forefindes fælles anerkendelse af medlemskabet. Den enkelte respondent har her meldt sig ind i den anerkendte fagforening for at følge den illusio der er styrende for feltet, og som er for at blive indlejret i den interaktion, der forefindes i feltet.

Begrundelsen for det personlige medlemskab findes i HK, som en personlig forsikring i det arbejdsmarkedsmæssige felt, hvor HK som organisation skal sikre den enkelte økonomisk tryghed eller faglig bistand ved problemer. Der forefindes også mere sociale aspekter, hvor sociale grupper på arbejdspladsen fordrer valget om at være medlem af HK.

Fagforeningen som fælles nødvendig

Det bliver følgende interessant at belyse, hvorledes respondenterne vurderer fagforeningen som et socialt felt og som en organisation, som via et internt fællesskab kan skabe resultater for den enkelte. I dette analyseafsnit vil der være en belysning af, hvorledes respondenterne generelt anskuer og vurderer den generelle fagforenings rolle i det danske.

Tabel 42 viser, hvorledes et overvejende flertal, af respondenterne mener, at fagforeningen er nødvendig for lønmodtagernes interesser. Hele 82,2 procent af respondenterne er enten enige eller meget enige i dette udsagn.

Tabel 42 Fagforeningerne er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser		
	Frekvens	Procent
Meget uenig	59	2,5
Uenig	93	3,9
Hverken / Eller	233	9,9
Enig	1012	42,8
Meget enig	931	39,4

Resultatet udtrykker en holdning til, at fagforeningen danner centrum for de interesser lønmodtagerne har, og videre at fagforeningen er den eneste i institution i samfundet, der kan varetage disse interesser. Udsagnet danner en forståelse af, at det enkelte individ ikke på egen hånd formår at kæmpe sine kampe og opretholde sine interesser, men at fagforeningen må virke som solidarisk grundlag og støtte for lønarbejderen.

Tabel 43 viser respondenternes svar på spørgsmålet om alle lønmodtagere burde være medlem af en fagforening, 67,4 procent af respondenterne er enten *enige* eller *meget enige* i dette udsagn.

Dette kan være med til at indikere anerkendelsen af solidaritet, og dermed en fælles habitus, der indeholder fælles værdier. I en analytisk tolkning er dette kimen til en egenforståelse af en klassebevidsthed. Dette kan være troen og ønsket om et fællesskab, hvor samme anerkendelsesformer danner en helhed, der er mere end summen af delene.

HK mangler sammenhold

I ovenstående er det blevet belyst, hvorledes respondenterne finder den generelle fagforening både nødvendig og mulighedsskabende i forbindelse med lønmodtagernes fælles opbakning omkring fagforeningen. Denne umiddelbare anerkendelse og ønsket om fællesskab i den fagbevægelse som sådan bliver interessant at belyse i forhold til HK.

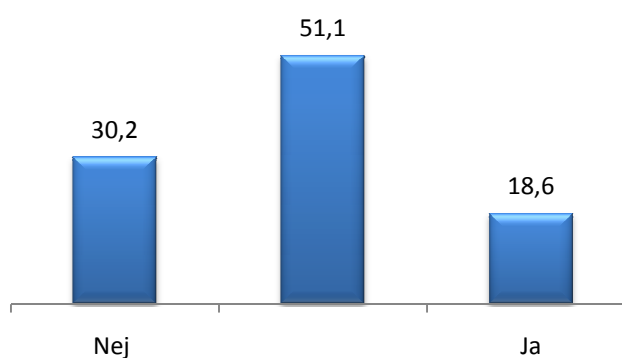
Det viser sig, hvorledes de sociale forhold i medlemsgruppen for HK er mindre stabile. Tabel 44 viser, hvorledes respondenterne har en splittet anerkendelse af HK som et stærkt felt, hvor flere respondenter ikke har anerkendelsen af, at HK kan skabe modspil til andre faglige felter. Dette er teoretisk væsentligt, da anerkendelsen af feltets styrke må være til stede, for at feltet kan opretholdes. Anerkendelsen og opretholdelsen af feltet bevirker en øget intern socialisering af aktørerne i feltet.

Medlemmernes interne sociale sammenhold, belyst via medlemskabet, er svagt. I den kvantitative empiri er forholdet til kollegaer, medarbejdere på arbejdspladsen og HK-medlemmer generelt undersøgt, og her viser det omtrent de samme procentfordelinger, i forhold til medlemskabet af HK. Figur 11 viser at kun 18,6

	Frekvens	Procent
Meget uenig	171	7,2
Uenig	115	4,9
Hverken / Eller	419	17,7
Enig	794	33,6
Meget enig	798	33,8

	Frekvens	Procent
Meget uenig	366	15,5
Uenig	132	5,6
Hverken / Eller	828	35,1
Enig	521	22,1
Meget enig	168	7,1

HK-medlemskabet danner sammenhold



Figur 11 HK-medlemskabet danner sammenhold

procent af respondenterne er enten *enige* eller *meget enige* i, at medlemskabet er med til at danne socialt sammenhold. En noget større procentdel på 30,2 procent er enten *uenige* eller *meget uenige* i dette udsagn. Det er bemærkelsesværdigt, at over halvdelen af respondenterne forholder sig neutralt eller *ved ikke*, hvorvidt medlemskabet danner sammenhold i forskellige sociale situationer.

Forskelle mellem medlemmer og ledelse

Det er endeligt væsentligt at fokusere på, hvorvidt respondenterne opfatter HK, som et homogent felt, hvori der forefindes et ligeværdigt værdisæt, hvor der kan opspores en fællesanerkendelse hos de aktører, der forefindes i feltet.

Det er interessant at belyse, hvorvidt respondenterne kan identificere sig med de ledelsesmæssige strømninger, i HK, som må antages at være den umiddelbart og objektivt determinerende faktor i forhold til de værdier, der bliver videreprojekteret fra HK, som organisation, til medlemmerne.

Det viser sig, hvorledes der forefindes en overvægt af respondenter, der mener, at ledelsen i HK handler helt i overensstemmelse med deres interesser. Tabel 45 viser at langt størstedelen svarer *Hverken/eller* eller *ved ikke* i forhold til dette. Denne gruppe udgør 62,8 procent af respondenterne.

Der er en svag tendens til, at der er overensstemmelse i de retningslinjer og beslutninger, der tages i HK i forhold til respondenternes personlige holdninger og interesser. I hverdagen er det den administrative del af HK, der er dikterende i forhold til feltets doxa, og den illuso der handles ud fra.

Det er interessant at afklare, hvorledes de anerkendelsesformer, der forefindes på respondenternes arbejdsplads, harmonerer med de beslutninger, der træffes i den administrative del af HK. Tabel 46 viser hvorledes en større del af respondenterne forholder sig positivt, 39,2 procent enten er *enige* eller *meget enige* i, at der er langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen, og de beslutninger, der tages i HK-forbundet. 9,1 procent af respondenterne er enten *uenige* eller *meget uenige* i dette udsagn.

Tabel 45 HK's ledelse handler helt i overensstemmelse med mine interesser

	Frekvens	Procent
Meget uenig	115	5,0
Uenig	246	10,7
Hverken/ eller	996	43,5
Enig	462	20,2
Meget Enig	30	1,3

Tabel 46 Der er langt mellem de ting der sker på arbejdspladsen og de beslutning der tages i HK-forbundet

	Frekvens	Procent
Meget uenig	37	1,8
Uenig	151	7,3
Hverken/ eller	809	39,1
Enig	468	22,6
Meget Enig	157	7,6
Ved ikke	449	21,7

Opsummering

I ovenstående afsnit er de kvantitative empiriske fund, knyttet til HK, analyseret. Det viser sig først og fremmest, hvorledes HK- medlemmerne har en svagere tilknytning i fagforening. Dette set i forhold de analytiske parametre, der er opstillet i denne analysedel

- I den intervalinddeling, denne undersøgelse har opsat, har størstedelen af HK-medlemmerne været medlem mellem 0- 5 år.
- Langt de fleste medlemmer indgår kun i HK ved at betale deres medlemskab, og kun en mindre del udøver en praksis i forhold til fagforeningen.
- Faglige møder og generalforsamlinger udgør den største praksis for HK-medlemmerne.

Alder har betydning for, hvor lang tid HK-medlemmerne har været tilknyttet forbundet, det kan ikke ud fra den kvantitative empiri tolkes nogen forskelle i forhold til integration i HK, som felt, via længden af medlemskabet. Generelt investerer medlemmerne få ressourcer via praksis i HK. I en teoretisk tolkning forefindes der ikke en objektiv forståelse af tilknytning til HK som socialt felt blandt HK-medlemmerne.

Det viser sig til trods for en sparsom investering via praksis, at HK's værdisæt og brugen af HK anerkendes af medlemmerne.

- Hovedparten af Medlemmerne finder både landsbladet og afdelingsbladet relevant.
- HK benyttes hovedsageligt i skift mellem positioner.

HK-bladene har en væsentlig betydning for medlemmerne. Det er især afdelingsbladet, der har betydning. De nære og personlige elementer nyder altså den største anerkendelse blandt medlemmerne. Dette viser sig ligeledes i forhold til, hvorledes Medlemmerne benytter HK. Her viser det sig, at det ofte er i forbindelse med skift i hverdagspositioner, at medlemmerne har kontakt til HK. HK virker som medierende eller konsulterende faktor i overgangen fra et felt til et andet.

- Faglige interesser frem for personlige interesser
- HK skaber sikkerhed
- Fagforeningen er en fælles nødvendighed

Medlemmerne anerkender de værdier, der er indeholdt i HK som fagforbund, dog vurderes denne anerkendelse at være større i forhold til de faglige grupper, end til det enkelte individ. Det kan konstateres, at der findes en stor tiltro til, at HK er kompetent til at rådgive og vejlede i forhold til de faglige elementer og problemstillinger, medlemmerne måtte have.

Det har vist sig, hvorledes medlemskabet først og fremmest er i en personlig forsikring, hvor HK som organisation skal sikre det enkelte medlem økonomisk støtte eller faglig bistand ved

problemer, der forefindes også mere sociale aspekter, hvor solidaritet virker igangsættende. HK-medlemmerne anser fagforeningen som en nødvendighed for lønmodtagerne. Der kan være tegn på fælles solidaritet og en fælles habitus, der indeholder de samme værdier, der fordrer en egenforståelse af klassebevidsthed, hvor samme anerkendelsesformer danner en helhed, der er mere end summen af delene.

- HK mangler socialt sammenhold internt mellem medlemmerne
- Medlemmerne føler, der er afstand til den administrative top i HK

Det viser sig, at HK-medlemmerne ikke anser HK som et felt, hvorfra der skabes objektive sociale relationer til andre medlemmer. HK-medlemmerne har en splittet forståelse af hvorvidt HK er et stærkt og autonomt felt. Flere medlemmer mener ikke, at HK kan skabe kamp og modspil til andre faglige felter. Dette er væsentligt, da troen på feltets styrke må være til stede, for at feltet kan opretholdes. Endelig mener medlemmerne, at der er afstand mellem feltets inderkerne og den almene medlemsgruppe. Dette er ligeledes en faktor, der er med til at skabe en forringelse af en objektiv forståelse af HK som felt, hvor det er muligt at blive fuldt integreret. En forståelse af ikke at kunne indtræde i et felt, bevirker ligeledes, at enhver form for investering i feltet fremstår ligegyldig.

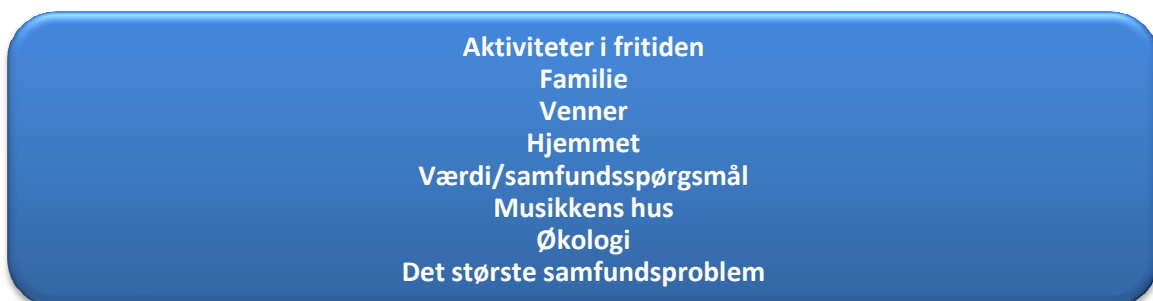
Erfaringsrapport 2 (Søren)

Efter ovenstående gennemgang af den kvantitative empiri, samles trådene fra de fire arenaer for at skabe et overblik over de erfaringer, undersøgelsen har bibragt, samtidig rettes blikket videre mod den forstående kvalitative analyse. Dette afsnit vil virke som bindeleddet i den videre undersøgelse af problemstillingen og dermed give en forståelse af den videre operationalisering, der foregår i forhold til tematiseringen af spørgsmål i den kvalitative interviewguide. Dette vil ske ved, at vi i opstillingen af de kvantitative empiriske fund opstiller disse, som en operationalisering af resultaterne til et udkast til kvalitativ interviewguide. Følgende gennemgås operationaliseringen inden for hver af de fire arenaer: *fritiden, arbejdspladsen, faget og fagforeningen.*

Fritiden

Analysen af fritiden som arena viste, at en gruppe af HK'erne ikke havde deres incitament til at være medlem via påvirkning fra forældrene. Der viste sig endvidere at være en tendens til, at privatlivet gerne må fylde på arbejdspladsen, men ikke omvendt. Desuden viste den kvantitative analyse, at der blandt HK'erne findes fælles anerkendelse i forhold til kulturelle aktiviteter i fritiden. Endelig var der en tendens til, at respondenterne har et uddannelsesniveau, der matcher deres forældres.

Ovenstående interessante fund, vil undersøgelsen søge at komme med uddybende forståelse af via den videre kvalitative analyse. Vi har i vores interviewguide²¹ valgt at fokusere på at uddybe disse ved at spørge ind til følgende emner:



Arbejdspladsen

I denne arena viste analysen, at HK'erne prioriterede en række forhold, som havde betydning for deres arbejdsliv.

Den kvantitative analyse viser, at der er en række forhold, der har betydning for HK'erne i deres arbejdsliv, for at få en større forståelse af dette, er det væsentligt, at vi får disse forhold uddybet i det kvalitative interview for videre at kunne tolke på dem.

²¹ Interviewguiden kan læses i fuld længde i undersøgelsens bilag

Beskriv arbejdspladsen
Medarbejdere
Hvor
Kollegaer
Andre HK'ere
Samme uddannelse

I første omgang er det vigtigt for os at få en større forståelse for den enkelte respondents arbejdsplads, for at nå frem til en opfattelse af om f.eks. Tilstedeværelsen af andre HK'ere har betydning for respondenterne.

Videre vil der i den kvalitative analyse blive fokuseret på respondenternes konkrete arbejdsfunktion. Hvad er det, der har betydning for den enkelte respondent i de daglige arbejdsopgaver? Dette skal give os en kvalitativ uddybning af vægtningen af betydning, som fremkom af den kvantitative analyse.

Din funktion
Hvad er vigtigt for dig i dine daglige arbejdsopgaver
Er det vigtigt for dig at udføre et godt stykke arbejde
Hvem vil du gerne have ros fra

HK'erne vægter deres forhold til kollegerne højt. Det relevante at belyse er om der forefindes fælles anerkendelsesformer, og i hvilke sammenhænge disse forefindes. Forholdet mellem arbejde og fritid vil også blive belyst her, da den kvantitative analyse viste, at arbejdet ikke må fylde i fritiden. Samtidig kan det ses, at interaktionen med kollegerne ofte handler om faglige opgaver, men også deres privatliv er et hyppigt samtaleemne. Forholdet til kollegerne vil vi belyse gennem følgende spørgsmål:

Forhold til Kollegaer
Socialt sammenhold generelt
Med hvem
Hvordan
Grupper
Hierarki
Hvad snakker du med dine kollegaer om
Mødes i fritiden
Er kollegaerne nogen, HK'erne vil mødes med, hvis de ikke var kollegaer

Arbejdspladsen som arena indeholder også en række andre interessante emner, der kan bidrage til belysningen af hvorvidt denne arena er identitetsskabende. Spørgsmål omhandlende *forholdet til ledelsen* vil søge at afdække, om det er vigtigt for respondenterne med anerkendelse fra ledelsen, eller om ledelsen ses mere som en værende modsætning til dem og deres kolleger:

Forholdet til ledelsen
Modsatninger
Arbejder for det samme

Fagforeningens rolle og betydning på arbejdspladsen har ikke spillet en væsentlig rolle i vores kvantitative analyse. Respondenterne gav imidlertid udtryk for, at de i interaktionen med hinanden ofte talte om deres arbejdsforhold. I forhold at belyse fagforeningens rolle i deres arbejdsrelaterede hverdag, vil interviewet først fokusere på tillidsrepræsentanten og dennes rolle:

Tillidsrepræsentanten
Er der sådan en
Hvilken rolle skal en tillidsrepræsentant spille i forhold til din arbejdsplads

Videre vil det blive belyst, om der på arbejdspladsen er en forventning om medlemskab, samt spurgt ind til praksisformer i forhold til fagforeningen i hverdagen.

Hvordan bliver det modtaget, at man er medlem på arbejdspladsen
Hvordan bliver det modtaget, hvis der er en, der ikke er medlem
Har respondenterne strejket
Hvad kunne få respondenterne til at strejke i dag
Faglig klub på arbejdspladsen?

Respondenterne vil blive bedt om at forholde sig til, om de oplever en stolthed ved at arbejde netop på deres arbejdsplads. Dette giver forhåbentligt en indikation på tilknytning til arbejdspladsen og videre hvilke værdier, eller manglende værdier, som knytter dem til deres arbejdsplads.

Faget

I analysen af faget som arena tegnede sig et billede af en generel høj anerkendelse af uddannelse. HK'erne ser uddannelse som vigtigt personligt, for faggruppen, og i forhold til efteruddannelse.

Disse resultater vil vi viderebringe og belyse ved at spørge ind til betydningen af respondenternes uddannelse, både i forhold til HK'erne personligt, men også for at afdække, om respondenterne gennem deres uddannelse, har fået relevante kvalifikationer.

Hvad betyder det for respondenterne, at have den specifikke uddannelse
Hvad er det for kvalifikationer, der gør at respondenterne besidder den specifikke stilling
Uddanner respondenterne sig løbende?

I forhold til at belyse faget som identitetsskabende for HK'erne har den kvantitative analyse vist, at generelt gav udtryk for en faglig stolthed. Dette forhold er vigtigt, da stolthed over faget, kan betyde, at der internt i faggruppen forefindes fælles anerkendelsesformer.

Uddannelse og efteruddannelse er en vigtig for HK'erne. Dette vil blive belyst ved at se, om respondenterne føler sig presset til at tage videreuddannelse. Dette pres kunne for eksempel komme fra andre faggrupper, der trænger ind på deres normale domæne. Et øget pres fra andre faggrupper kan være med til at styrke det interne sammenhold og dermed en større faglig bevidsthed.

Modsætning til andre fag
Presset af andre fag

Den kvantitative analyse viste, tegn på, at faget kan bruges i andre sammenhænge, samt at omkring halvdelen tænkte på faget i fritiden. Interviewet vil søge at afdække, hvad fundene fra den kvantitative analyse dækker over:

Udover på arbejdspladsen, snakker du med andre om dit fag? Hvem snakker du med?
Hvad kan du bruge dit fag til ud over i forbindelse med dit arbejde?
Hvordan føler du, at HK repræsenterer din faggruppe

HK

For at kunne belyse forskellige opfattelser og praksisformer, der er fremkommet i den kvantitative analyse, vil respondenterne blive spurgt om, hvilken betydning det har for dem at være medlem af HK, samt deres forhold til eventuelle forbedringer af HK. Dette kan give et indblik i, hvilke værdier respondenterne tillægger deres medlemskab.

Hvad betyder det at være medlem af en fagforening for dig?
Reaktion på dyrere kontingent
Reaktion på billigere kontingent
Hvad skulle forbedres ved HK for at gøre den bedre for dig?
Har du overvejet at melde dig ud af HK?

På trods af den sparsomme investering via praksis i HK, viste den kvantitative analyse, at medlemmerne anerkender HK's værdisæt, samt en anerkendelse af, at HK kan bruges i blandt andet skift mellem positioner. Den kvalitative del vil hjælpe til en dybere og mere nuanceret forståelse af, om respondenterne kan identificere sig med HK.

Kan du identificere dig med det HK står for?
Føler du, at HK repræsenterer dig personligt?

Ovenstående operationalisering skal ikke ses som en deduktiv testning af de kvantitative fund, men som en forlængelse af de empiriske fund fra den kvantitative analyse. Derfor bliver de kvalitative interviews ikke anvendt til at forkaste de kvantitative fund, men derimod til at nuancere disse. De to metoder kan bidrage med noget forskelligt hver især, hvor spørgeskemaet er baseret på prækonstruerede forskningsspørgsmål, som er opstillet ud fra forskerens betragtning om relevans for belysningen af problemstillingen. I det kvalitative interview mulighed for at fokusere på respondenternes meninger og for, at belyse hvad de tillægger betydning.

Ved at inddrage kvalitativ empiri i analysen, er der åbnet op for at tilvejebringe en ny type af empirisk viden om respondenternes meningsunivers. De kvalitative interviews bruges eksplorativt og tilvejebringer ny viden og forståelse af respondenterne, og HK-Nordjyllands medlemmer.

Kvalitativ metode (Niels)

Det følgende vil være en gennemgang af de metodiske overvejelser der har været i forbindelse med denne undersøgelses kvalitative empiriindsamling. Dette vil være med til at forme indsamlingen af empirien og bearbejdningen af denne. Overvejelserne er vigtige, da en ensartet emperiindsamling er nødvendig for at bibringe kvalitativ empiri, der er til at analysere i sammenhæng.

Interviewmetode

Det følgende vil være en gennemgang af overvejelserne i forhold til designet af interviewundersøgelsen.

Interviewtypen i denne undersøgelse er det løst strukturerede interview. Denne interviewform giver respondenterne mulighed for at få indflydelse på, hvordan interviewet forløber. Det skyldes, at det her er respondenterne, der til dels styrer interviewet, og det er derfor op til interviewerens at give respondenterne rum til at komme med interessante emner, vedrørende undersøgelsens emner.

Det løst strukturerede interview afhjælper problemet, i forbindelse med en interviewsituation, hvor interviewet kommer til at foregå på interviewerens præmisser frem for respondenterens. Det kan skyldes, at spørgsmålene, interviewerens stiller, i højere grad refererer til dennes dagligdag og forståelser.

Steinar Kvale²² beskriver, at kvalitetskriterier til interviewerens spørgsmål er, at de skal være korte og præcise. Desto længere interviewpersonens svar er, desto bedre er det og mere givende er det (Kvale 2004: 149).

Interviewguiden er holdt kort og præcis, så den fremstår som emneoversigt. Dette gøres for, at spørgsmålene, kommer til at være formuleret i forhold til den kontekst og i det sprog, interviewet foregår. I dette ligger også et fokus på at være eksplorative i interviewsituationen, så udforskningen af respondenterens livssituation er mulig ud fra de ytringer, de kommer med. På denne måde sikres at interviewet kommer hele vejen rundt om emnerne i netop respondenterens optik.

Udvælgelse af respondenter

Det følgende vil gennemgå de trin, der har bibragt undersøgelsen dens kvalitative respondenter. I forbindelse med udfyldelse af det kvantitative spørgeskema havde respondenterne mulighed for at tilkendegive, om de var interesserede i at deltage i et mundtligt interview. Hvis de havde interesse i dette, udfyldte de felter med navn, telefonnummer og e-mailadresse. Der var i alt 310 personer, markerede dette. Disse 310 personer blev udskrevet som en telefonliste, hvor deres alder og køn fremstod, ud over kontaktoplysningerne. På denne måde kunne det sikres, at respondenterne til de kvalitative interviews havde nogenlunde samme profil som respondenterne i den kvantitative del.

²² Steinar Kvale, 1938-2008, norsk professor i pædagogisk psykologi, Aarhus Universitet

Respondenterne blev kontaktet per telefon og derefter aftales interviews. Interviewene blev udført og transskriberet i oktober måned 2008. I alt fik vi indsamlet 11 interviews, i varierende længde fra 45 minutter til 3 timer, i alt cirka 17 timers interview.

Den analytisk generaliserende metode

I analysen vil de fire arenaer være styrende qua undersøgelsens metode og dermed opbygning. Derfor vil den kvalitative analyse fremstå som værende stringent delt i fire dele. Hele vejen igennem den kvalitative del er det nødvendigt at være opmærksom på fællestræk mellem arenaerne. Den kodningen af de transskriberede interviews foregår i programmet Nvivo. Kodningerne er ordnet i forhold til de fire arenaer.²³ Den overordnede metode i den kvalitative analyse er analytisk generaliserende. Den analytisk generaliserende metode går meget kort formuleret ud på at konkludere ved at sammenholde enkelte fund med det teoretiske plan, på denne måde dannes analytiske generaliseringer (Maaløe 1996: 292). Dette fører i sidste ende frem til, at man kan konkludere på undersøgelsens problemformulering, på denne måde udredes fællestrækkene for HK-medlemmer i Nordjylland, eller mangel på samme.

I bearbejdning af den kvalitative empiri forefindes der eksempler på at respondenterne tenderer en mere venstreorienteret politisk holdning, end man ellers kunne have forventet at finde blandt HK-medlemmer (Bild m.fl. 2008: 69). Dette vurderes ikke som en fejlkilde, da respondenterne er informanter i forhold til de generelle tendenser der forefindes blandt HK'erne.

²³ Kodetræerne i fuld udstrækning kan ses i bilagene.

Kvalitativ analyse

Denne kvalitative analyse bygger videre på fundene i den kvantitative del, og vil i sidste ende udmunde i undersøgelsens konklusion. Der vil i den kvalitative analyse være et mere detaljeret fokus på tendenser der forefindes blandt undersøgelses respondenter. Interviewguide og transskriberinger af samtlige interviews forefindes i bilag.

Fritiden som arena (Niels)

I det følgende vil vi belyse vores respondentes udtalelser, i forhold til fritiden som arena. Dette vil blive gjort ud fra den indledende beskrivelse af arenaen, og ud fra de fund vi har gjort os i den kvantitative del.

Forældres påvirkning af respondenternes fagforeningsmedlemskab

Et af de vigtige fund i den kvantitative del var, at forældrene ikke havde en stor indflydelse på, hvorvidt respondenterne blev medlem af en fagforening. I de kvalitative interviews er det tydeligt, at respondentgruppen deler sig op i to grupper, nemlig en gruppe hvor der ikke har været nogen socialisering til fagforeningen, og en gruppe hvor der har været en socialisering.

I den første gruppe, hvor der ikke har været nogen socialisering, er der respondenter, hvis forældre ikke har været medlem af en fagforening og respondenter, hvor der ikke er blevet snakket om fagforening i hjemmet. De er typisk i tvivl, om deres forældre har været eller er medlem af en fagforening, og deres incitament for at blive medlem ligger andetsteds end i fritiden. I og med, at det ikke har været en ting, de er blevet gjort opmærksom på igennem deres primære socialisering, er det ikke blevet en grundlæggende del af deres habitus. Det interessante er derfor at se, hvor de ellers er blevet socialiseret til det. Det har også påvirket deres forhold til fagforeningen, det er ikke denne gruppe, der er blevet de mest fagligt aktive. Fagforeningen fylder ikke meget i deres fritid, det er noget, der direkte refererer til deres arbejdsliv.

I den anden gruppe er de respondenter, hvor socialiseringen er tydelig. De ved med sikkerhed, at deres forældre har været medlemmer, og de kan ofte nævne, hvilken fagforening det er, de har været medlemmer af. Der er tale om, at forældrene forventer, at deres børn melder sig ind i fagforeningen, og det bliver opfattet som noget helt naturligt. Der er ikke tale om, at respondenterne føler det som noget pres. Men der har været tale om et pres, hvilket følgende svar på spørgsmålet om, hvad der var sket, hvis respondenterne ikke havde meldt sig ind, tegner et billede af: ”... *Ja, jeg var nok blevet gjort arveløs, hvis jeg ikke var med [griner red.]*” (Respondent 4:12). Hvad der virker som en meget bombastisk udtalelse om forældrenes holdning til fagforening, bliver slået hen som noget sjovt og pudsigt. Når det ikke føles som noget voldsomt pres, skyldes det netop, at fagforeningsmedlemskabet er en del af den primære socialisering i hjemmet. Det er derfor blevet en del af respondentens habitus, og det er noget, man helt naturligt er medlem af. Forældrene har talt om fagforeningen i barndomshjemmet, og nogle af respondenterne har også været med til sociale arrangementer i fagforening igennem deres barndom. Derfor føles det heller ikke som tvang, men som en naturlig del af deres privatliv også. Dette underbygger vores resultater i den kvantitative del,

hvor de respondenter, hvis forældre var medlem, også havde en større tendens til at mene, at respondenternes medlemskab skyldes en tradition i familien.

Vandtætte skotter

Det overordnede billede fra den kvantitative analyse var, at arbejdet ikke måtte fylde i fritiden, samt at det var en af de vigtigste ting i forhold til deres arbejdsliv. Grundene til dette er selvfølgelig forskellige, men det overordnede billede er, at det er meget vigtigt for respondenterne, at der er nogle skotter mellem fritiden og arbejdet, som de selv skal være i stand til at styre. Disse skotter gælder begge veje, men der er stor forskel på, i hvor vid grad respondenterne er villige til at åbne dem.

Det skal være muligt for respondenterne fuldstændig at lukke disse skotter, fra arbejdslivet til fritiden, og dette gøres typisk ved, at man er meget fokuseret på, at man har faste arbejdstider, samt at de får lov til at overholde disse tider, uden at blive presset til overarbejde. Skotterne skal også dække mere end den fysiske arbejdstid, det er også vigtigt, at arbejdet ikke er noget, man har liggende i baghovedet hele tiden, når man har fri, så skal man kunne holde fri. Hvilket følgende citat viser, når respondenterne spørges hvorvidt arbejdet må fylde i fritiden: *"Nej, ikke nødvendigvis. Nogen gange er det sundt nok at lade den ligge ude på arbejdspladsen og ikke tage det med hjem. Fordi ellers tror jeg hurtigt man får for meget at lave..."* (Respondent 2:13). Respondenterne føler det vigtigt at holde en vis adskillelse mellem de to arenaer af hendes liv. På denne vis er det også vigtigt for respondenterne, at det foregår på deres præmisser, og når arbejdet får lov til at fylde i fritiden, så sker det kun, når respondenterne selv giver lov til det. Overarbejdet skal ikke være overvældende, og hvis der er problemer fra arbejdet, man tager med i fritiden, så sker det, fordi man gerne vil tage det med. Det viser følgende citat også: *"... men det gør jeg bevidst mange gange, lader det ligge og så ligesom simre til dagen efter eller til to dage efter og så har jeg som regel løsningen af sig selv."* (Respondent 3:6). Det er kun, når det er et helt bevidst valg, at man tager arbejdet med hjem, og det får ikke lov til at komme ind gennem skotterne, hvis de ikke selv vælger det.

Der tegner sig altså et billede af, at det ikke blot har betydning for deres arbejdsliv, at det ikke skal fylde i fritiden, det har i høj grad også indflydelse på fritiden, at arbejdet ikke fylder. Det er helt bevidste valg, der gør, at arbejdet ikke fylder, og det viser, hvor vigtig en del fritiden er for respondenterne. Det er nemlig også helt bevidst for respondenterne når de tager privatlivet med på arbejdet. Respondenterne åbner kun for privatlivet på arbejdspladsen, når de selv vil, og er ikke villige til at åbne fuldstændig op for privatlivet, med mindre man gerne vil.

Dette bliver yderligere underbygget af et par af respondenterne ved, at de ikke ønsker at snakke om deres arbejde i fritiden, og når de er til sociale arrangementer undlader at præsentere deres arbejde, men derimod blot siger, at de arbejder på kontor. Dette kan teoretisk tolkes som, at den del af deres habitus, der ligger i fritiden som arena er vigtigere for dem, end den del af deres identitet, der ligger i arbejdspladsen som arena.

Teoretisk kan det ses som, at den investeringskapital, de har med fra fritiden som arena, er langt vigtigere for dem, end den investeringskapital de har med sig fra arbejdspladsen. Dette kan skyldes, at deres arbejde er en form for mekanisk arbejde, derfor er de ikke medbestemmende i det, de får med sig fra arbejdspladsen i form af anerkendelse og kapitaler. De bliver derfor ikke anset som værende lige så vigtige som deres fritids kapitaler og anerkendelser. I fritiden er det nemlig op til respondenterne selv at vælge, hvilke aktiviteter de foretager sig, og dermed hvilke anerkendelsesformer de har. Når det er et valg, der for respondenterne står som værende et selvstændigt og frivilligt valg, vil de derfor naturligt definere det som værende en vigtigere anerkendelsesform. Derfor bliver det også denne arena der, for respondenterne, er den vigtigste, og stedet hvor den største del af deres identitet ligger.

Faget i fritiden

I forhold til en anden af arenaerne, nemlig faget, er der også visse sammenfald med fundene fra foregående afsnit. Det ses igen her, at respondenterne har skotter mellem de to arenaer, men at de ikke er nært så veldefineret i forhold til foregående arena.

Respondenterne anvender ikke deres fag i fritiden direkte, enkelte bruger små delelementer i fritiden, så som viden til EDB og IT eller lignende, men som helhed bruges fagene ikke. Respondenterne snakker ikke om faget, og det anerkendes ikke som vigtigt på denne måde.

Den rolle faget spiller er, at de tager forhold til orden med sig fra deres uddannelse. Når de taler om orden, er det i forhold til at administrere, men også i forhold til ren fysisk orden, som modstykke til rod. Det ses klart, når respondent 5 spørges om, hvad hun kan tage med sig fra hendes fag: *"Ja, jeg bruger det i mit privatliv, det der med at holde orden i sine sager"* (Respondent 5:11).

Det kan rent teoretisk anses som, at respondenternes uddannelse, og derigennem faget er ren institutionaliseret kulturel kapital. Det vil også sige, at denne kapital form skal kunne indgå i en specifik kontekst, før den har en værdi, og brugen af denne kapital skal anses i forhold til at få et arbejde. Derfor omtaler respondenterne ikke deres fag i fritiden, da der ikke er den samme anerkendelse af denne institutionaliserede kapital. Derimod kan en fælles anerkendelse ses i forhold til en rent fysisk kvalitet som at holde orden i tingene.

Kulturelle aktiviteter

Det viste sig, at der i den kvantitative del var et sammenfald mellem respondenternes kulturelle aktiviteter. Dette skete ud fra en relativt begrænset række aktiviteter. Derfor har vi gennem interviewene også sigtet på at uddybe hvilke aktiviteter respondenterne deltager i. Og i hvor vid grad der er tale om, at der kan forefindes en fælles kulturel anerkendelse blandt HK'erne.

Vi har valgt at bruge en bred definition på kulturelle aktiviteter, da vi mener, at de fleste selvvalgte aktiviteter i fritiden kan ses som værende en del af respondenternes kulturelle praksis. Ud fra dette vil vi se på, om der igen er sammenfald i den kulturelle praksis, og

anerkendelse af kulturel kapital. Vi ønsker ikke på den måde, at definere nogle aktiviteter som bærere af særligt meget kulturel kapital, og vi rangordner derfor på ingen måde disse kulturelle aktiviteter.

Der er en stor pluralitet i de forskellige kulturelle aktiviteter, vores respondenter foretager sig, det spænde fra gåture i naturen til ture i teateret. Men ud fra den store pluralitet tegner der sig også klare billeder af, hvad det er respondenterne foretager sig, og specielt med hvem det er, de foretager disse aktiviteter. Aktiviteter foretages oftest sammen med den nære familie, og at det er noget, der ses som værende en vigtig aktivitet for familielivet. Respondenterne definerer det som værende meget vigtigt, at man har tid til at foretager sig ting sammen med familien. Det kan eksempelvis ses gennem følgende citat:

Jo, nu har jeg, nu har vi lige været af sted med min mands forældre og hans søskende og konerne. Jeg synes, at familiepunktet, det fylder meget. Altså, vi er meget sammen eller tager op i sommerhus eller gør noget andet og mødes med yderligt familie også. Vi har både på min mors side og på min fars side, når vi mødes i weekenderne. Altså, vi prioriterer det højt. (Respondent 6: 48).

Det bliver gentaget mange gange i citatet, at det vigtige for respondenterne er, at der er tid til familien og foretage sig ting sammen med dem. Det vigtige er egentlig ikke aktiviteten i sig selv, men derimod den aktivitet foretages med.

Det kan teoretisk udledes, at det er anerkendelsen af den sociale kapital i forbindelse med den primære omgangskreds. Dette gør også, at de aktiviteter, man foretager, bliver gentaget og er med til at skabe en fælles anerkendelse, og derigennem er med til at reproducere den habitus, man har med fra den primære socialisering. På denne måde kommer det ikke som en stor overraskelse, at det er sammen med familien, respondenterne foretager disse aktiviteter. Familiens habitus ligner respondenternes, og de vil naturligt blive draget af hinanden. Samværet kommer til at forekomme naturligt, i og med at de deler anerkendelsesformer.

Det er vigtigt for respondenterne at aktiviteterne foretages sammen med familien, og der er tydelige sammenfald i hvilke aktiviteter, respondenterne foretager sig. Det er typisk mere fysiskprægede aktiviteter, de deltager i, eksempelvis gåture i naturen, eller ture i svømmehallen. Dette kombinerer en del af respondenterne ved at gå meget op i camping og at campere. Dette eksemplificeres følgende citat: *"Ja, men det er ligeså meget at holde fri fra... Man kan jo ikke gøre rent og vaske tøj i en campingvogn, eller det er i hvert fald begrænset hvor længe man kan det... Så ja, det er vigtigt at holde fri."* (Respondent 4:5). Citatet tolkes som et udtryk for, at de vandtætte skotter mellem fritid og arbejde er fuldstændige, for når man er væk fra hjemmet, er man sikret, at arbejdet ikke spiller ind i fritiden.

Disse fysiske aktiviteter spiller ind på to interessante måder i forhold til vores teori og vores arenaopbygning i denne undersøgelse. For det første lægger de fysiske og kropslige aktiviteter sig op af en beskrivelse fra Bourdieus "Distinksjonen", hvor han finder, at de folkelige klasser bruger meget kropslige udtryk, og at det har at gøre med den fysiske karakter af deres arbejde.

Hvis man kæder det sammen med Sundbo tese om kontorarbejderne som den nye underklasse, tegner der sig nogle interessante perspektiver. Altså, om HK'ernes har indlejret samme kropslige fokus som de folkelige klasser i en Bourdieu-optik.²⁴

Forældres uddannelse

Det følgende vil belyse, hvordan vores respondenters forhold har været til deres forældres uddannelse. I den kvantitative del fandt vi store sammenfald i respondenternes forældres uddannelser, og vi vil derfor i det følgende viderebringe vores fund i det kvantitative.

Vores empiri begrænser sig i forhold til at se på, om forældrene har påvirket respondenterne direkte i forhold til hvilken uddannelse, de skulle tage. Der er enkelte, der omtaler situation, hvor forældrene har anbefalet dem at tage en kontoruddannelse eller lignende, men et direkte pres udtrykker respondenterne ikke. Men vi kan se, at der er store sammenfald mellem forældrenes uddannelsesniveau og respondenternes. Teoretisk kan det anskues som den primære socialisering, der slå igennem. Det ligger sig også i forlængelse af Erik Jørgen Hansens fund om social arv i det danske uddannelsessystem (Hansen 2003, 116).

Social kapital i fritiden

Der forefindes mange fællestræk mellem respondenternes anerkendelse af social kapital i fritiden, kort fortalt falder fundene ind i to overordnede kategorier; venner med samme anerkendelsesformer og hjemmet som base. Vi vil her underbygge fundene og deres teoretiske implikationer.

Vennerne skal gerne have den samme anerkendelse og må gerne være på samme livstrin i forhold til børn, alder og uddannelse. Dette er selvfølgelig ikke noget revolutionerende fund, det ligger i forlængelse af Bourdieus teser om, at man finder sammen med folk med samme anerkendelse og habitus.

Det vigtige centrum for de sociale aktiviteter er hjemmet, og det er her respondenterne lægger særligt vægt på, at det skal være til at anvende. Hjemmet er ikke en udstillingsplads for, hvad man ejer, men er til for at skulle bruges. Dette ligger stadig indendørs respondenternes fokus på orden i hjemmet. Følgende citat viser dette: *"Jeg synes, det er rart at have en tryk base. Og jeg synes også... Vi vil også have det lidt ordentligt, det skal ikke ligne en stor rodebutik. Så det går vi og kærer lidt om. Og sørger for at der er nydeligt..."* (Respondent 1:9). Der er altså to fokuspunkter for hjemmet, det sociale og anerkendelsen af dette, og så skal det være ordentligt. Ordentligheden skal også ses i forhold til, at hjemmet er stedet, hvor man mødes med de primære og de sekundære bekendtskaber, derfor viser man på sin vis, en del af sine anerkendelser i forhold til livet, i form af at holde styr på hjemmet.

²⁴En stor del af vores respondenters forældre kan have en mere traditionel arbejderidentitet, og derfor har vores respondenter også en del af den traditionelle arbejderidentitets habitus indlejret. Derfor er det på denne måde naturligt, at der til stadighed blandt respondenterne er en traditionel kropslig fokusering i fritiden.

Politiske holdninger

I interviewene stillede vi vores respondenter tre overordnede spørgsmål, i forhold til politiske emner der var oppe i tiden og var relevant i forhold til respondenternes bopæl. Dette gjorde vi for at belyse, om der i blandt respondenterne var fælles anerkendelse af, hvad der var vigtigt politisk, og om der var sammenfald mellem de politiske holdninger i feltet. Desuden vil der i dette afsnit indgå de politiske holdninger, som respondenterne har ytret igennem hele interviewet.

De tre overordnede spørgsmål, vi bad respondenterne om at tage stilling til, var; *Musikkens hus i Aalborg, Økologi og det største samfundsproblem*. Disse spørgsmål er taget med for at give respondenterne mulighed for at reflektere over deres politiske holdninger.

Vi vil i det følgende behandle de sammenfald, der er i respondenternes politiske holdninger i resten af interviewet, derefter vil vi fokusere på respondenternes svar på de tre overordnede spørgsmål.

Det viser sig, som i de andre områder af fritiden som arena, at der er sammenfald i respondenternes politiske holdninger. Respondenternes politiske holdninger giver sig til kende på mange forskellige måder, og på mange forskellige tidspunkter i interviewet. Derfor er det så meget desto mere interessant, at der er disse sammenfald i holdninger.

De politiske holdninger giver sig ikke så meget til kende i forhold til tilkendegivelser af støtte til et enkelt parti, men tværtimod som sporadiske holdningstilkendegivelser. At det ikke oftest er et parti, viser følgende citat: ”*jeg er i hvert fald ikke venstre. Det er jo svært, ikke også. Man er jo nok politisk til den ene side altså det ved jeg ikke, Men jeg ved ikke med vores værdier sådan. Jeg tror ikke sådan specifikt... det har jeg aldrig tænkt over sådan.*” (Respondent 6:29).

Respondenternes mening er ofte, at samfundet er for ulige, samt at de svage i samfundet skal støttes mere. Der er i respondentgruppen en stor utilfredshed med den individualisering de ser i samfundet. De så hellere en større kollektiv bevidsthed:

Det at folk blev meget mere individualistisk tænkende. Jeg selv og hvad kan ”jeg” få ud af det og hvad ”jeg” og ikke ”vi”. Den tankegang har de jo også været nødt til at tage ind i deres overvejelser, men stadig holde ved og ikke fjerne sig fra det der fællesskabs. Det skal man virkelig passe på. (Respondent 9:19)

En del af respondenterne definerer sig selv som værende til venstre på den traditionelle politiske skala, et par af dem er erklærede Socialdemokrater. Opsummerende er det fælles for en del af respondenterne, at de er imod uligheden i samfundet og går ind for en vis grad af solidarisk fællesskab.

Besvarelsene på de tre overordnede kategorier viser også en fælles tilkendegivelse, og vi vil i det følgende behandle respondenternes besvarelser på spørgsmålene et efter et.

Musikkens hus

Der er selvfølgelig tale om en vis diversitet i respondenternes ytringer om Musikkens Hus, men følgende citat afspejler de fleste respondenters holdning til Musikkens hus: *”Det ved jeg ikke, for jeg har ikke helt sat mig ind i, hvad det vil give, og hvad det vil være. Det eneste jeg har hørt en masse i medierne om, sådan overordnet, hvad det skal være. For mig der virker det sådan okay...”* (Respondent 3:12). Der er en stor distance mellem respondenterne og respondenternes virkelighed og Musikkens Hus i Aalborg, og det er ikke noget, de har forsøgt at sætte sig ind i. Derfor bliver det oftest en ligegyldighed i forhold til emnet, som respondenterne ytrer. En del af denne ligegyldighed kan forklares ved, at respondenterne ikke mener, at Musikkens hus er et sted, de kommer til at anvende. De har en forestilling om, at de kulturelle aktiviteter, der vil foregå sådan et sted ligger uden for deres interessesfære: *”...Uden at jeg sådan har forholdt mig til det, alle mulige ting omkring det, økonomi og hvad ved jeg... Så synes jeg det er okay. Jeg vil givetvis ikke komme til at brug det selv, det kan være mine børn vil.”* (Respondent 1:9). Det er svært ud fra interviewene at aflæse, om respondenterne har en decideret positiv eller negativ holdning, men det gennemgående er ligegyldighed og distance.

Økologi

I forhold til dette spørgsmål viser der sig igen fælles anerkendelser blandt respondenterne. Det viser sig, at respondenterne har et positivt syn på økologiske varer, og de mener, at der er en god ide, at man kan købe dem. Men, når det kommer til at købe disse varer, er det fælles for respondenterne, at de ikke køber dem. Der er forskellige forklaringer på dette blandt respondenterne, men typisk er de for dyre. Respondenternes holdning til dette emne opsummeres glimrende i følgende citat: *”... jeg synes, det er en smuk tanke og en god idé. Man burde også støtte det, men jeg synes også, at der er økonomi i det. Jamen et eller andet sted, så burde man gøre det, det er nok min holdning, men fra at burde og til at tage pengene op, der er åbenbart et stykke [griner red.]”*. (Respondent 9:17). Man vil gerne købe økologisk, men når man står ved køledisken, så vælger man det fra.

Største samfundsproblem

Når respondenterne adspørges om det største samfundsproblem, viser der sig igen holdninger på den venstre side af midten politisk set. Men mindst lige så interessant viser det sig, at respondenterne er relativt enige om, hvad problemerne er. For det første er det solidariske holdninger med flygtninge og de svage i samfundet. Det er de dårligst stillede i samfundet, der skal hjælpes:

Det synes jeg er, at forskellen på rig og fattig er blevet så enorm. Det er et kæmpe problem. Jeg begynder at kunne se sådan nogle amerikanske tilstande. Det der med at de fattige, de bliver så meget fattig, at de bliver nødt til at stjæle, nødt til at lave røverier, skal sidde og tigge på gaderne. Børnene kan ikke komme med til fødselsdag i de familier, hvor det står dårligt til, og vi har så stor en fattigdomsgrænse lige pludselig... (Respondent 9:18)

Respondenten fokuserer på, at de svageste skal have hjælp. Denne argumentation kombineres med ønsket om at ændre på skattesystemet, så de rigeste skal betale mere, mens de fattige skal have mere. De bredeste skuldre skal bære det tungeste læs.

Igen definerer respondenterne sig som til venstre for midten i forhold til dette spørgsmål, en enkelt af respondenterne følger argumentation helt til dørs: ”... I: *Et bredt spørgsmål her. Det største samfundsproblem,, vi har lige nu at slås med, hvad synes du, det er?* R: *Det er regeringen...*” (Respondent 8:22).

Et andet emne, som mange af respondenterne tager op, er finanskrisen og den usikkerhed, denne har medført. Vi har gennem interviewene været opmærksomme på, at dette emne var meget nærliggende, i og med, at interviewene blev foretaget i den periode, hvor der var størst usikkerhed omkring denne krise.

En teoretisk sløjfe på de tre emner og respondenternes generelle politiske ytringer er, at der i feltet forefindes en fælles anerkendelse af politiske emner, og at respondenternes habitus ligger tæt på hinanden. Respondenternes holdninger kommer ikke kun til syne, når vi direkte prøver at anspore dem til at reflektere over deres politiske holdninger, men de kommer også til syne spredt over hele interviewet. Derfor ser vi både en fælles politiske anerkendelser, men der ligger også hele tiden en fælles politisk habitus.

Opsummering

Det gør sig gældende i forhold til fritiden, at der for respondenterne er store sammenfald i deres praksisformer, handlemåde og habitus. De foretager sig de samme aktiviteter, og de har de samme holdninger til de aktiviteter, de foretager sig, og hvorfor de foretager dem. Der er altså tale om, at i fritiden, hvor respondenterne er frie til at vælge, hvilke aktiviteter de foretager sig, så foretager de stadig nogen af de samme aktiviteter. De er på ingen måde fastlåst til at foretage sig de samme aktiviteter, men de gør det frivilligt. Det ligger altså i respondenternes habitus, at de foretager sig disse aktiviteter.

Vi fandt desuden, at det for respondenterne er vigtigt at der er vandtætte skotter mellem fritiden og arbejdslivet. Det vigtigste er, at de kan holde arbejdslivet ude fra fritiden. Med hensyn til den anden vej rundt, fritiden på arbejdspladsen, og omtalen af dette, så er skotterne ikke så vigtige, men de er der stadigvæk. Når der endeligt skal løftes på skotterne, er det vigtigt for respondenterne, at det foregår som deres eget valg. Når fritiden bliver invaderet af arbejdslivet for eksempel i form af overarbejde, skal det ske som et frivilligt valg, og man er faktisk helst fri for det. Det samme viser sig igen, når respondenterne forholder sig til kollegaernes plads i fritiden, overordnet set, så er det ikke nogen, man interagerer meget med. Men hvis kollegaerne får lov til at bevæge sig fra arbejdspladsen som arena til fritiden, så sker det igen som respondenternes egne valg, og så kan de også få lov til at komme ind i kredsen af primære venner.

Arbejdspladsen som arena (Johannes)

Denne del af analysen vil behandle de kvalitative fund, i forhold til arbejdspladsen som arenaen.

Arbejdet i praksis

Det fremgår af den kvantitative analyse, hvorledes den vigtigste værdi i arbejdslivet, for HK'erne, er at udføre et godt stykke arbejde. Dette er ligeledes en holdning, der i høj grad italesættes i den kvalitative empiri.

Det er kendetegnende for mange af de udtalelser, der refererer til vigtigheden af at præstere et godt stykke arbejde, at værdien af dette først og fremmest bliver anerkendt af respondenterne selv. Respondenterne starter ofte med at pointere, hvorledes det er vigtigt for dem selv at udføre et godt stykke arbejde, som en form for selvrealisering i forhold til det produkt, der bliver fremstillet. En respondent formulere dette på følgende måde:

"Kan jeg give mig selv et skulderklap, så er det fint med mig" (Respondent 2:5) Denne selvdefinerende anerkendelse forefindes mange steder i den kvalitative empiri, og må tolkes via den måde, hvorpå respondenterne for sig selv strukturerer den daglige arbejdsstruktur, hvorved handlingens praksis kan objektiviseres via selvreflekterende målsætninger. En respondent kvantificerer eksempelvis sit arbejdsprodukt således, i forbindelse med hendes vurdering af et godt stykke arbejde: *"Ja det er det helt sikkert, for mig er det et mål hver dag, at få så mange oplæsninger sat op og få så mange ting organiseret som muligt, så det hele flyver, så der ikke kommer nogen overforseelser."* (Respondent 7:6)

I citatet er de målsætninger, der bliver pointeret, lig de forventninger, der må formodes at være krævet fra arbejdsgiveres side. Det interessante er, at respondenterne transformerer arbejdsgiveres forventninger til personlige målsætninger. Denne selvreflekterende målsætning bliver objektiviseret via arbejdets produkt. Dette er en tendens, der er at finde flere steder i de kvalitative interviews. Produktet frem for processen. En respondent udtrykker dette kort i forbindelse med spørgsmålet om, hvad der er vigtigt for hendes arbejdsliv: *"At jeg yder et godt stykke arbejde. Og at jeg kan aflevere det jeg laver, med god samvittighed"* (Respondent 3:5) Citatet indikerer hvorledes produktet, det der afleveres, objektiviseres og dermed anerkendes som det gode stykke arbejde. Det er da videre interessant at være opmærksom på, hvorledes produktet ligeledes tildeles en anerkendende form, der i overført betydning udadtil definerer respondenterne i forhold til modtageren af produktet. I en teoretisk fortolkning, kan dette forstås ved, at individet prøver at projektere sin praksis i produktet, som derved fremstår via symbolsk kapital, der på arbejdspladsen nyder særlig anerkendelse, og derved anerkendes individet via de praktiske handlinger denne udfører. En respondent udtrykker den arbejdsmæssige handling og produktets betydning således:

"Det er jo ikke sjovt at begå fejl, og det er ikke sjovt, at man bliver gjort opmærksom på, at man ikke har gjort det, man skulle. Jeg er nok sådan en type, der godt kan lide at have styr på mine ting, og kan

huske tilbage og dokumentere, at det der, det havde jeg altså booked, og det havde jeg styr på.” (Respondent 11:5)

Det viser sig ud fra citatet, at fejl i det arbejdsmæssige regi bliver tolket selvreflekterende negativt. På det tidspunkt individet danner miskredit i forhold til de kapitaler og den magt, denne indtræder i feltet og dermed positionere sig med, bliver tilknytningen til feltet minimeret eller gjort periodisk usikkert, indtil magtbalancen og anerkendelsesformerne atter er genoprettet. Denne usikkerhed og angst for fejl indikerer individets marginalposition til felter, og udtrykker, hvorledes individet besidder få kapitaler i forhold til den doxa og den anerkendelse, der definerer dele af feltet.

Anerkendelse på arbejdspladsen.

Det bliver da videre interessant at belyse, hvorledes respondenterne opfatter den anerkendelse, disse måtte føle eller ønske sig fra de andre medarbejdere eller ledelsen på arbejdspladsen.

Det er kendetegnende for den kvalitative empiri, hvorledes det er væsentligt eller ønskværdigt at have et godt forhold til ledelsen. Forholdet til ledelsen bliver ofte omtalt i forbindelse med det rent organisatoriske på arbejdspladsen, chefen eller lederen bliver ligeledes nævnt i forhold til anerkendelse og ros. En respondent udtaler eksempelvis således i forhold til ros på arbejdspladsen:

Det er vel nok min nærmeste chef, men lige så meget synes jeg, det er rart af få at vide fra leverandøren eller fra kunderne, at de værdsætter ens arbejde. Men selvfølgelig vil man helst høre det fra den nærmeste, fordi det er dem der... det er der i sidste ende det betyder mest. Eller i hvert faldt for mit vedkommende.
(Respondent 7:6)

På trods af, at respondenterne leverer et arbejdsprodukt til en leverandør eller kunde, og at det er modtageren, der får gavn af produktet, ønskes anerkendelse hovedsageligt fra den nærmeste ledelse. Ønsket om ros fra sin leder, kan teoretisk tolkes som en stræben efter anerkendelse fra en kapitalstærk aktør i feltet, der via anerkendelse projekterer symbolværdi til den enkelte medarbejder. Denne teoretiske tolkning indikerer ligeledes, hvordan den enkelte HK'er kan være løst relateret til arbejdspladsen.

På det tidspunkt, hvor respondenterne efterstræber tilkendegivelse af de rent faglige produkter, ønskes denne anerkendelse fra den nærmeste kollegiale gruppe. En respondent udtaler eksempelvis: *”Ja, jeg vil tro det der er vigtigst for mig det vil være, at min chef han synes, at jeg laver et godt stykke arbejde. Men det er faktisk utroligt vigtigt for mig, at have et godt samarbejde med mine kollegaer. Og at de også opfatter mig som kompetent til det jeg laver.”* (Respondent 5:4) Det er tydeligt, hvorledes der differentieres mellem den form for anerkendelse, der tilkommes fra henholdsvis ledelsen og den kollegiale gruppe. Det skal i denne forbindelse nævnes, at den kollegiale faglige respons ikke tilsyneladende er med til at danne symbolsk kapital på arbejdspladsen. Den symbolske kapital der akkumuleres på arbejdspladsen er social kapital og vil blive analytisk behandlet senere i dette afsnit.

Orden som kapital

Respondent indtræder i jobmæssige funktioner, der matcher deres kvalifikationer. Selve stillingsbetegnelsen og den officielle arbejdsfunktion udtrykker kun den etiket, medarbejderen bliver tildelt fra enten den institutionaliserede kulturelle kapital eller arbejdspladsen som felt. Det er da langt mere interessant at belyse, hvilke praksisformer der bliver anerkendt og dermed kan ligge til grund for valget af netop den jobmæssige placering.

Administrative opgaver er en stor del af de daglige opgaver respondenterne udfører på arbejdspladsen. Dette må antages at være opgaver, der kræver systemtænkning frem for kreativitet. Orden og systemer er ligeledes emner og faktorer, der fylder en væsentlig del af den kvalitative empiri, dette værende sig både i forhold til respondenternes privatliv, arbejdsplads og de faglige kundskaber respondenterne har indlejret.

Orden som objektiv praksis

Det viser sig i empirien, hvorledes respondenterne nævner orden som en del af deres hverdagsliv på arbejdspladsen. En respondent svarer følgende, da hun bliver bedt om at beskrive, hvorledes en almindelig arbejdsdag forløber for hende: *"Det er svært at sige, altså det er altså noget jeg bliver nødt til at prioritere dag for dag, jeg kigger i mine mails igennem, og ser, hvad sker der, og eller tager jeg fat på de opgaver der ligger, så det det har jeg svært ved at svare på men... orden, orden i fald."* (Respondent 5:3) Det fremgår tydeligt af ovenstående citat, hvorledes arbejdsdagen består af forskellige fastlagte opgaver og gøremål. Disse opgaver bliver prioriteret dag for dag, og det faglige værktøj, der benyttes for at overkommer prioriteringen og løsningen af opgaverne, er orden. Orden bliver da et nøgleord, for den objektive praksis hvormed individet handler og takler de problemstillinger, der bliver stillet over for på arbejdspladsen. Orden fylder en så væsentlig del af respondenternes vurdering af godt arbejde, de daglige arbejdsopgaver med videre, at orden kan defineres som en del af den klasse-mæssige habitus.

Orden som praksisform kan i en teoretisk tolkning forstås som en indlejret kulturel kapital, som blandt andet gennem den primære socialisering og opvæksten er blevet optaget i aktørens habitus. Ud fra anerkendelse af orden har habitus ført aktøren mod felter, hvor orden ligeledes bliver anerkendt og dermed bruges som investeringskapital, dette eksempelvis værende sig uddannelsesfelter.

Det viser sig, at orden virker som anerkendelsesform, som fremlægges som symbolsk kapital, udtrykt via respondenternes praksis på arbejdspladsen. En respondent forklarer dette:

Jamen, fordi sådan er jeg bare, jeg vil gerne have der er orden i mine ting, altså, især når jeg nu her er gået på barsel, og gik det sådan lidt hurtigt [sygemeldt pga. Bækkenløsning Red]. Jeg har rigtigt svært ved, hvis tingende ikke er i orden, altså jeg kan godt lide hvis folk, de kan finde tingende og sådan nogle ting og hvis de skal kigge i mine sager. (Respondent 5:3)

Det fremgår, hvordan det er vigtigt at have orden i arbejdsopgaverne, men det er ligeledes væsentligt, at der eksplicit fremgår orden i forhold til de øvrige aktører på arbejdspladsen. Orden bliver da en objektiv udtryksform, der skal være med til at danne symbolskkapital for den enkelte medarbejder. Orden kan defineres som kapital, der kan indskydes som både investering og som magtfaktor, der kan sammenlignes med andre anerkendte kapitaler på arbejdspladsen.

Orden som symbolsk kapital

Der viser sig i empirien, at der findes en stor anerkendelse af den orden, respondenterne har indlejret og udtrykker via deres faglige praksis. Dette er en anerkendelse, der bliver udtryk fra andre aktører med andre faglige kvalifikationer og placeringer på arbejdspladsen. Der kan i visse tilfælde være tegn på, hvorledes orden er en kapital, der akkumuleres over tid og anerkendes som enhver anden form for anciennitet inden for det arbejdsmæssige felt. En respondent udtaler eksempelvis: *"Jamen jeg har haft mange administrative opgaver de steder jeg har været. Og så er jeg god til orden."* (Respondent 5:10) Ovenstående citat udtrykker, hvorledes respondenterne har akkumuleret en faglig anciennitet og erfaring gennem arbejdslivet. Videre nævnes orden som en personlig kvalitet, der sidestilles med den faglige anciennitet, og kan tolkes som en væsentlig kapital for den enkelte medarbejder. Der forefindes en bredere anerkendelse i feltet af HK'ernes praksis i forhold til orden. Både ledelsen og kollegaer med anden faglig baggrund værdsætter den administrative kompetence, der er kendetegnet for en stor del af HK'erne.

Orden som fælles spidskompetence

Endeligt er det interessant, hvorledes selve anerkendelsen af orden, eksplicit i den kvalitative empiri kommer til at definere gruppen af HK'ere. Det fremgår flere steder i empirien eksempler på, at respondenterne anser sig selv som en del af grupper, der er kendetegnet via evnen til at holde orden. En respondent beskriver dette på følgende måde: *"Men jeg er nok kommet langt væk fra det er kontorarbejde i dagligdagen. Selvom det hersker jo stadigvæk lidt, at vi synes jo selv, at vi er enormt gode til at lave journalret og sådan noget, fordi vi har den der kontorpli."* (Respondent 6:46) På trods af, at respondenterne ikke længere har samme systematiske administrative arbejdsopgaver som tidligere, omtaler respondenterne stadig orden som en spidskompetence, og lige så interessant, en unik spidskompetence, der er tilhørende faggruppen. Orden og den administrative faglighed bliver af flere respondenter vurderet som et uundværligt element af det samlede arbejdsmarked, dette et element som hovedsageligt bliver varetaget og praktiseret af HK'erne som gruppe. En respondent udtrykker dette således: *"Altså der er jo altid brug for os og vi er jo nok dem, som skal sætte tingene lidt i nogle rammer og sørge for at der er nogle systemer og folk ved, at de ligger der og de ting er placeret der og at det er os de skal spørge om tingene."* (Respondent 9:12) Det viser sig i ovenstående citat, hvorledes HK'ernes arbejdsopgaver og specifikke faglige praksis, bliver vurderet som en uundværlig del af arbejdspladsen.

Service som praksis

Det har vist sig, hvorledes orden er en anerkendt kapital for HK-medlemmerne. Der fremkommer i den kvalitative empiri endnu et uventet fund i forhold til den rolle hvormed HK'erne indtræder på arbejdsmarkedet. Det viser sig, hvorledes en stor del af beskrivelse af arbejdsfunktionerne, både de obligatoriske såvel som de selvvalgte, og tilfredsheden ved udførelsen af disse arbejdsmæssige opgaver, fungerer i en anerkendelse af service. Respondenterne udtrykker en generelt, at deres opgave på arbejdspladsen er at servicere de niveauer, der omgiver dem. Dette vil sige tilfredsstillende både over, under og på det niveau, respondenterne befinder sig. En respondent påpeger, hvad hun finder vigtigt for en god arbejdsdag: *"Det er da, at gøre kunderne tilfredse, og også leverandørerne ... altså at kunne sørge for, at vi kan laste de dage, hvor de gerne vil laste. Det er selvfølgelig at gøre alle parter tilfredse."* (Respondent 7:5) Citatet viser, hvorledes det er vigtigt at servicere, og dermed tilfredsstillende alle parter. Dette bliver eksempelvis udtrykt på følgende måde, hvor en respondent bliver bedt om at beskrives hendes praktiske arbejdsfunktion:

Praktisk gris. Næ, det ved jeg ikke ... jo, jeg kan godt, jeg siger aldrig nej til nogle opgaver, og det er også et problem, for det skal man også gøre engang i mellem. Man jeg kan godt lide at have en masse bolde i luften. Jeg kan godt lide, det er det der igen, jeg kan godt lide at gøre noget godt for mine kollegaer. (Respondent 6:46)

Dette er ligeledes et eksempel på, hvorledes respondenterne sætter personlig pris på og anerkender at yde en indsats i forhold til andres behov. Dette sker på bekostning af egen person, med fare for at påtages sig for mange opgaver. En anden respondent formulerer følgende vedrørende, det vigtige for hendes arbejdsliv *"Det ved jeg ikke. Også for at yde en god service. Det er vigtigt for mig. Overfor de brugere, vi har. Også over for mine kolleger."* (Respondent 8:4) Det viser sig, hvorledes der forefindes en personlig anerkendelse blandt HK-medlemmerne i forhold til at stille omgivelsernes behov eller tilfredsstillende de forventninger, der stilles. Denne tendens kan i en teoretisk vurdering være et tegn på en bestemt habitus, der er indlejret som en generationsmæssig praksis. Det kan vurderes, at denne behovsstillende tendens blandt HK'ere, er et tegn på nedarvede praksisformer, fra før kvinderne kom på arbejdsmarkedet, eller praksisformer der stammer fra moderrollen.

Denne induktive teoretiske vurdering af kønnets rolle i forhold til anerkendelsen af service, er, for ikke at stå alene med en sådan en kønnet vurdering, blandt andet inspireret af Ulrich Becks forståelse af kvindernes indtrædelse på arbejdsmarkedet, som Beck vurderer som vanskelig, da moderrollen fra privatlivet flyder ind i arbejdslivet og vice versa. Dette betyder, at elementer eller praksisser flyder sammen og får indvirkning i begge arenaer. (Beck 1986: 184-185)

En del af helheden

Et væsentligt fund i den kvalitative empiri er respondenternes objektive opfattelse af deres relationer i den arbejdsmæssige arena. Det viser sig i denne forbindelse, at respondenterne eksplicit giver udtryk for, at de indgår som en væsentlig del af den samlede arbejdsmæssige arena. En respondent forklarer sin arbejdsfunktion således:

Jamen, jeg er det der hedder eksportassistent eller salgsassistent. Hvor jeg arbejder tæt sammen med en sælger. Sørger for at optimere salget, det er mig der håndterer resten, kan man sige, øh ... behandler ordren og er i kontakt med kunden, og sørger for at tingene er i orden og kommer af sted på den rigtige tid.
(Respondent 5:3)

Respondenterne pointerer ofte, hvorledes de i tæt samarbejde med andre faggrupper eller kollegaer med andre jobfunktioner udfører et væsentligt stykke arbejde. I forbindelse med disse udtalelser, fremgår det, hvordan respondenterne til tider negligerer de stratificerede strukturer, der forekommer på en arbejdsplads. En respondent udtaler følgende i forbindelse med vurderingen af ledelsen på arbejdspladsen:

Jamen, de får mere i løn end jeg gør, og jeg udfører et lige så godt stykke arbejde som de gør. Og så er de yngre end jeg er, så jeg har det sådan lidt... Jeg har et meget afslappet forhold til det. For mig er de ikke højere end jeg er, for jeg skal stå til ansvar for mit arbejde, ligesom de skal stå til ansvar for deres arbejde.
(Respondent 3:7)

På trods af, at ovenstående citat ikke udelukkende omhandler de faglige kompetencer i en komparativ vurdering, forekommer der ingen tvivl om, at der figurerer en holdning blandt respondenterne til, at deres placering i det arbejdsmæssige felt er ligestillet med de øvrige aktører i feltet.

Ikke bare i forhold til den samlede sociale struktur på arbejdspladsen vurderer responserne sig som vigtige elementer i en helhed. Ligeledes i forhold til det produkt den specifikke arbejdsplads fremstiller som slutprodukt, vurderer flere respondenter sig selv som uundværlige. En respondent beskriver dette således: *"... der er brug for os alle og der er ikke et led i sådan en organisation, der ikke, hvis den ikke er der, så vil det ikke kunne blive til et fuldt produkt man kan få ud."* (Respondent 9:5) Ovenstående holdning er definerende for den måde, respondenterne betragter sig selv i forhold til det samlede produkt på de respektive arbejdspladser.

Det er interessant, hvorledes HK'erne anser sig som vigtige dele af en helhed, men stadig føler, at de har en mere eller mindre løs tilknytning til arbejdspladsen, jævnfør analysen om anerkendelse på arbejdspladsen. På trods af, respondenterne anskuer sig selv som uundværlige dele af processen, der indgår på arbejdspladsen via selvvalgte dispositioner, kan dette i en teoretisk vurdering være misvisende i forhold til den faktiske virkelighed. Den

anerkendelse af bestemte kapitaler, eksempelvis orden, kan i et latent system af påvirkninger være overført fra ressourcestærke aktører til grupper med svagere ressourcer, disse processer kan foregå over flere generationer. Dette vil sige, at den selvopfattelse, respondenterne udtrykker i forbindelse med relationerne til det sociale felt, kan være misvisende i forhold til de faktiske tilhørsforhold. Det viser sig også videre i den kvalitative empiri, at respondenterne udtrykker en lav loyalitet og manglende tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Løs tilknytning til arbejdspladsen

Det har vist sig i analysen om anerkendelse på arbejdspladsen, at der forekom teoretiske slutninger fra de empiriske fund, der kan indikere, at der forefindes en løs tilknytning til arbejdspladsen som socialt felt. Dette viser følgende forskellige faktorer.

Mangel på fælles anerkendelse

Det viser sig ud fra den kvalitative empiri, at tilknytningen til den enkelte arbejdsplads ikke bliver anerkendt som et vedvarende fænomen. Der er gennemgående i empirien, hvorledes respondenterne vurderer de faglige og sociale forekomster på den enkelte arbejdsplads, for derigennem at træffe valget i forhold til enten at blive på den specifikke arbejdsplads eller søge nyt arbejde. En respondent formulerer dette kort og præcist: *"... jeg har jo lidt den holdning, at ... det er jo bare et arbejdet, og hvis man ikke gider at være der eller der er noget man ikke vil finde sig i, jamen så er det lige meget hvis man mister det."* (Respondent 5:8) Citatet udtrykker, at hvis de personlige værdier eller forventninger, til arbejdspladsen, ikke bliver indfriet, er løsningen et jobskifte. I denne forbindelse ville en fyring ikke være et negativt element, men en konstruktiv løsning på problemet. En anden respondent forklarer en fyring således: *"Jeg var ikke så ked af det dengang, for jeg havde fundet ud af, at det ikke var der jeg skulle være alligevel, så man kan sige, at de nok gjorde mig en tjeneste ved at fyre mig, frem for at jeg skulle sige op."* (Respondent 2:5) I forhold til en teoretisk forståelse af denne positive holdning til en personlig fyring, må det formodes, at de kapitaler og anerkendelsesformer aktørerne indtræder i det specifikke arbejdsmæssige felt, ikke matcher den doxa, der allerede forefindes på arbejdspladsen. Dette vil sige, at aktøren aldrig har været integreret i feltet og en eksklusion fra feltet, ikke synes som et nederlag, da aktøren og feltet altid har været distanceret fra hinanden.

Faglig overkvalificering

Det viser sig ligeledes, hvordan visse respondenter italesætter en øget personlig faglighed, som begrundelse for at skifte job. En respondent udtaler sig i denne forbindelse således: *"... det er fedt at være et sted hvor man er stolt af at være og jeg er næsten ked af at tage denne her uddannelse for det kan godt være at man får lyst til andre ting, for er faktisk rigtig glad for at være der hvor jeg er. He he. Men man skal også passe på med ikke at gå i stå."* (Respondent 6:21) Citatet indikerer flere interessante elementer i forbindelse med tilhørsforholdet til arbejdspladsen. Det viser sig, at respondenterne er godt integreret på arbejdspladsen, hvilket udtrykkes via en høj sociale kapital til og i feltet, og en stor anerkendelse af de værdier, der forefindes i feltet, hvilket kommer til udtryk via *stolthed*. På trods af denne integration i feltet, udtrykker respondenterne eksplicit, hvorledes en øget

personlig faglig kapital vil være signifikant faktor til at forlade arbejdspladsen. Dette strider umiddelbart imod den teoretiske forståelse, hvor en øget faglig kapital ville øge aktørens magt i feltet, og dermed øge relationen til feltet. Hvis dette empiriske fund skal validere teorien, må definitionen af arbejdspladsen falde. Arbejdspladsen kan da i dette tilfælde ikke teoretisk defineres som et felt, men det kan faggruppen derimod. Da det er i faggruppen, de uddannelsesmæssige kapitaler og ancienniteten anerkendes. Det er videre væsentligt, at der optræder et dilemma i forhold til valget mellem faglige kapital og den sociale kapital. Ovenstående citat udtrykker en vægtning af den faglige kapital, dette vil ikke blive analyseret yderligere, da analysen af de to kapitalformer skal findes i to forskellige felter, hvilket empirien ikke i dette tilfælde er designet til.

Økonomi som faktor

Det er kendetegnende for hovedparten af respondenternes holdninger, at de på nuværende tidspunkt er jobmæssigt placeret i forhold til de faglige kvalifikationer, de er i besiddelse af. Ved en øget faglig kapital ønsker respondenterne ikke at avancere på den specifikke arbejdsplads, men ønsker at indtage en højere arbejdsmæssig stilling via et jobskifte. En respondent udtaler i denne forbindelse: *"Altså, jeg håber på engang, jeg kunne godt tænke mig at komme i sådan en større organisation igen. Nu læser jeg også organisation og ledelse om aftenen, så jeg håber da på et eller andet tidspunkt, at komme til at sidde i en stilling, hvor jeg har noget mere ansvar."* (Respondent 7:12) Udtalelsen viser, hvorledes en større faglighed giver kvalifikationer til et større fagligt ansvarsområde, der i sagens natur resulterer i en større lønning. Den økonomiske kapital som profit afkast i forbindelse med arbejdslivet, viser sig ligeledes at være en væsentlig faktor i forbindelse med ønsket om stiftende jobs. En respondent beskriver, hvorledes dette kan lade sig gøre, ved det hun definerer som at *shoppe jobs*: *"Man kan shoppe interne jobs i kommunen. Det er jo helt vildt. Alle de små kommuner der ligger omkring os, de vil gerne vige 3-4000 mere om måneden, hvis vi skifter, det er jo ikke løgn."* (Respondent 6:42)

Det er ikke udelukkende faglige eller økonomiske kapitaler, der italesættes som begrundelse for at skifte job. Der forefindes ligeledes flere eksempler på, hvorledes visse respondenter koordinerer arbejdslivet ud fra de familiemæssige konstruktioner, der strukturerer privatlivet. Det er ofte i forbindelse med at blive forældre, at disse omskifteligheder optræder i empirien. En respondent forklarer eksempelvis sine fremtidsudsigter således: *"Jeg kan også sige, at såfremt at alting flasker sig, så har jeg da planer om at søge et andet sted hen, når min barsel er overstået."* (Respondent 5:9) Det viser sig, hvorledes aktørerne kan ønske at skifte arbejdsplads i forbindelse med den personlige narrative udvikling disse i livsforløbet indgår i. Det kan være begivenheder eller ændrede anerkendelsesformer i privatlivet, der medføre ønsket om indtrædelsen på en anden arbejdsplads. Dette er ofte forbundet med de sociale kapitaler, der forefindes i de respektive felter aktørerne relaterer sig til. Dette er et emne der vil blive behandlet i den følgende analysedel.

Hierarkier på Arbejdspladsen

I forbindelse med beskrivelse af respondenters arbejdsplads er hierarki og sociale strukturer et tilbagevendende emne i den kvalitative empiri. Dette er ikke overraskende, da dette emne er med til at definere, hvorledes respondenterne relaterer sig socialt og fagligt på arbejdspladsen.

Manglende anerkendelse fra ledelse

Samtlige respondenter nævner og beskriver ledelsen i forbindelse med det strukturerende eller hierarkiske element på deres arbejdspladser. Dette være sig både negative såvel som positive ytringer. Beskrivelsen af ledelsen som strukturerende eller hierarkiske funktion, udtrykker netop ledelsens primære opgave, og en analyse af dette ville være en vurdering af ledelsens arbejdsmæssige og faglige kompetencer.

Der forekommer i empirien udtalelser vedrørende ledelsen, der ligger ud over det, der ville være forventeligt på en almindelig dansk arbejdsplads. En respondent beskriver her, hvorledes en næsten diktatorisk leder skaber et medarbejder ledelsesforhold, der ikke fungerer:

Fordi folk, der er mange der ikke engang tør at gå ned og hente deres julegaver, eller et eller andet, så der mange der er mange der har dyb, dyb respekt eller frygt for ham (...) og det gør jo også at man ikke går ind og snakker med ham hvis man har et personligt problem vel.
(Respondent 5: 5)

Citatet indikerer et chefvælde, der kan betegnes som direkte usundt, hvor respekten for ledelsen er funderet i frygt. Det viser sig videre i interviewet, hvorledes respondenterne ønsker at skifte arbejdsplads. Citatet viser ligeledes, hvordan der forefindes en distance mellem lederen og den menige ansatte medarbejder, der i visse tilfælde er ødelæggende i forhold til kommunikationen mellem niveauerne på arbejdspladsen. På trods af, at citatet udtrykker et stærkt negativt billede og graverende tilfælde i forhold til ledelsen, er det generelt at respondenterne beskriver et mere eller mindre distanceret og respektfuldt forhold til deres respektive ledere.

Anerkendelse fra kollegaer

Det er bemærkelsesværdig, hvorledes de negative ytringer vedrørende hierarkiske forhold på arbejdspladsen hovedsageligt tager omdrejningspunkt om de kollegiale strukturer. Visse respondenter føler en sig uretfærdigt behandlet, og andre accepterer denne struktur. En respondent formulerer det eksempelvis således *"Ja, jeg fornemmer helt klart, at HK'erne står til tjeneste for konsulenterne og socialrådgiverne. Det er sådan, det er opbygget, synes jeg."* (Respondent 8: 6) Udtalelsen indikerer en arbejdsdeling, hvor HK'ere har en lavere faglig rangering end de øvrige faglige grupper på arbejdspladsen. Dette er ikke i sig selv et problem, da denne arbejdsdeling kan være en del af arbejdspladsens produktapparat. Den negative tendens forekommer først i det øjeblik, hvor de pålagte arbejdsopgaver ligger uden for den faglighed, aktøren har indlært, og indtræder på arbejdspladsen med. Hvilket følgende citat understreger: *"Altså jeg bryder mig ikke om at kalde mig selv som assistent, men det er ligesom den funktion, jeg har nogle gange, hvor de kan komme og bede mig om at lægge*

noget på nettet, eller gøre noget materiale klar og finde nogle lokaler og sådan noget.” (Respondent 11:9)

En anden stratificerende faktor i den kollegiale gruppe er den uddannelsesmæssige indlejrede kulturelle kapital. Det er forskel på, hvorledes respondenterne anerkender denne faglige kapital fra de øvrige faggrupper, ikke desto mindre opfattes og formes faggrupperne ud fra styrken af den uddannelsesmæssige kulturelle kapital. En respondent formulerer det sådan *”Fordi jeg synes på et tidspunkt, IT-folk de følte sig måske på et lidt højere plan end vi andre. Det var så måske via deres uddannelse.”* (Respondent 8:17) Det viser sig af ovenstående citat, hvorledes den uddannelsesmæssige baggrund bliver nævnt som kapital til højere anerkendelse, eller som middel til distancering til de øvrige medarbejdergrupper.

Køn

I forhold til de strukturelle faktorer på arbejdspladsen, viser det sig, at køn kan have en determinerende rolle i forhold til den relation og de sociale forhold, der forefindes på de respektive arbejdspladser.

Det viser sig ud fra dele af den kvalitative empiri, hvorledes de sociale grupper, der forefindes på arbejdspladserne, ofte er kønsopdelte. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at respondenterne benævner deres kollegaer som *pigerne* eller *tøserne*. (Respondent 8:2/8) En forklaring på dette kan i sagen natur være, at HK er kvindedomineret, og har en medlemsfordeling i Nordjylland, hvor cirka to tredjedele er kvinder. Der er eksempler i empirien på, hvordan der kan findes kønnet opdeling sted på arbejdspladsen. En respondent udtaler eksempelvis i forhold til frokostsituationen: *”Ja, altså vi sad ved et bord for sig, indtil vi sagde, at det kunne bare ikke passe, så satte vi os op, man sad så piger og drenge. Men vi begyndte at blande os med de andre.”* (Respondent 9: 6) Citatet viser en kønsopdeling, der snarere er tegn på en vane blandt medarbejderne end en form for diskrimination. Aktørens habitus styrer mod vant praksis, i dette tilfælde en så svag praksis, at den kunne ændres ved en fælles beslutning. Der er også empiriske eksempler på, at der forefindes direkte mandshauvinisme. En respondent beskriver sin arbejdsplads således: *”det er bare så gennemsyret af mandshauvinisme”* (Respondent 5: 8) og forklare senere i interviewet *”Jeg synes, det er en utrolig arbejdsplads, jeg har, og kvinderne bliver set rigtigt... altså vi bliver ikke regnet for noget, vi kan bare skiftets ud. Men jeg synes, der er nogen sælgere, der har det der med, at man bare er en assistent.”* (Respondent 5: 4) Citatet udtrykker, hvorledes der i dette tilfælde er tale om en kønnet diskrimination, hvor både køn og faglighed er medvirkende til, at respondenterne negligeres og undertrykkes i på arbejdspladsen. Hvorvidt dette er en almen tendens, vil i denne undersøgelse være usagt, da der ikke forefindes empiriske materiale til at konkludere hyppigheden.

Social kapital på Arbejdspladsen

Det viser sig, at det kollegiale element fylder en stor og væsentlig del af respondenternes arbejdsliv. I den kvalitative empiri fremgår det, hvorledes den enkelte arbejdsplads ofte bliver vurderet positiv eller negativt i forhold til den kollegiale sammensætning, og vurderingen af opnåelsen af personlig social kapital inden for arbejdspladsen.

Alderslighed danner sammenhold

Den kvalitative empiri viser i denne forbindelse, hvorledes de kapitaler og anerkendelsesformer, respondenten og kollegaerne medtager fra den private sfære, er væsentligt i forhold til den sociale interaktion, der forefindes på arbejdspladsen. Dette vil sige, at den narrative proces, den enkelte respondent på nuværende tidspunkt indgår i, må matche dele af den socialgruppe, der udgør den samlede kollegiale gruppe for respondenten. Det er væsentligt at bemærke, at de faglige kvalifikationer og kompetencer bliver nedprioriteret i forhold til de kapitaler, den kollegiale gruppe interagerer og udøver praksis igennem. En respondent vurderer eksempelvis en tidligere arbejdsplads således *"Det var jo bare den fedeste arbejdsplads, og det var bare unge mennesker og der var bare frokostordninger, fest hver fredag og gang i den, ikke også."* (Respondent 6: 2) Udtalelsen viser en tydelig anerkendelse af specifikke symbolværdier, dette værende sig i dette tilfælde jævnaldrende kollegaer, der via deres aktuelle ståsted i livet, indgår i samme kognitive processer, som resulterer i anerkendelse og fælles eksekvering af sammen praksisformer. Det er bemærkelsesværdigt i citatet, at arbejdspladsen udelukkende bliver vurderet positivt via en social kollegial interaktion, der foregår udover den faglighed, der naturligvis også måtte forefindes på den omtalte arbejdsplads. En anden respondent formulerer sig således *"Jamen, der er nogen jeg er jævnaldrende med. Så mødes man da i weekenden og går i byen sammen eller biografen eller et eller andet. Ofte tager vi ud og spiser efter arbejde, på cafe eller et eller andet"*. (Respondent 7: 8) Det er i citatet tydeligt, hvorledes den aldersmæssige faktor er væsentlig i forhold til den sociale kapital aktøren opbygger via interaktionen på arbejdspladsen. Det er ud fra de kapitaler og anerkendelsesformer, der er tilhørende netop det specifikke alderstrin, der danner rammerne for de sociale relationer, som skabes via arbejdspladsen. Respondenten forsætter sin kollegiale vurdering således: *"Nej, men der er da forskel på, at sidde med en på 40 end med en på ens egen alder eller tæt omkring. Det er jo ikke samme interesser og ting man har at snakke om. Så det er jo klart, at det sociale ikke er på arbejdspladsen"* (Respondent 7: 8) Respondenten giver her eksplicit udtryk for, hvorledes anerkendelsesformerne på arbejdspladsen er aldersafhængige, samt at den investeringskapital der må være til stede for at indtræde i et socialt felt, må bibringes fra andre steder end det arbejdsmæssige felt. Den sociale kapital på arbejdspladsen afhænger da i dette tilfælde af alder, som bliver defineret som betydeligt i forbindelse med den sociale interaktion. Det er væsentligt at bemærke, hvorledes respondenten definerer sine egne sociale anerkendelsesformer via en distancerende forklaring til andre ikke jævnaldrende. Det kan ud fra denne beskrivelse antages, at der intern på arbejdspladsen kan forefindes sociale grupperinger, hvor alder er en overordnet differentiationsfaktor.

Det viser sig, at det specielt er de yngre respondenter, der eksplicit nævner alderen i forbindelse med det kollegiale sammenhold via arbejdspladsen. At det hovedsagelig er de yngre respondenter der italesætter denne aldersfaktor, kan være forårsaget af, at en lav alder ikke indeholder nok anciennitet og symbolsk kapital til at indtræde i visse sociale interaktioner. Gruppen af yngre medarbejdere bliver da subjektivt ekskluderet fra visse felter, hvorefter den yngre gruppe reagerer ved at distancere sig fra den doxa, der er dominerende. Den yngre gruppe retter derfor fokus på egne og interne anerkendelsesformer, som derved bliver dominerende for denne gruppes sociale praksis. På trods af, at de ældre respondenter ikke på samme eksplicitte måde omtaler alderen som signifikant faktor for de sociale interaktioner, der forefindes på deres respektive arbejdspladser, genfindes der en grundlæggende forståelse af, at det kollegiale sammenhold er funderet i det liv, der føres uden for arbejdspladsen som socialt felt.

Privatlivet som social investering

I analysen af den kvalitative empiri, viser det sig at interaktionen angående private emner på arbejdspladsen kommer til at fremstå som det væsentligste emne i interaktionen med kollegaerne. En respondent svarer således sigende, på spørgsmålet om, hvad denne snakker med sine kollegaer om: *"Alt muligt andet end EDB forhåbentligt, altså det er jo deres børn og det er jo deres hus og nogen skal have nyt køkken og sådan nogle private ting, ting man har set i fjernsynet"* (Respondent 10: 8) Det er kendetegnende for den kvalitative empiri, hvorledes respondenterne pointerer anerkendelsen af de kapitaler, der indlejres i den private sfære i forhold til de sociale relationer respondenterne indgår i, hvad enten det er i forbindelse med privatlivet eller på arbejdspladsen blandt kollegaer. Graden af investering kan være svingende, en respondent svarer således på spørgsmålet om privatlivets inddragelse på arbejdspladsen *"Vi er også aldersmæssigt på linje med hinanden. Vi står mange af os på samme sted i verden, kan man sige. Nede hos mig, vi har alle sammen børn på samme alder, det er helt fantastisk"* (Respondent 6: 28) Respondenten pointerer, hvorledes der forefindes en aldersfaktor, der er knyttet tæt sammen med de praksisser, kollegaerne møder det arbejdsmæssige felt og hinanden med. Det er væsentligt at bemærke, at det ligeledes er kapitaler fra familien og privatsfæren, der bliver brugt som investeringskapital blandt kollegaerne.

En respondent beskriver diskussionsemnerne med kollegaerne således *"Og andre gange så kan det komme til at handle om børneopdragelse. Vi er en del, der har små børn, og en der er i trodsealderen, og så handler det måske meget om det."* (Respondent 11: 6) Det viser sig, jævnfør analysen af fritiden som identitetsskabende arena, at familien og børn danner social kapital til andre, som ligeledes har børn. Denne opdagelse er ikke ekstraordinær, da respondenterne i høj grad investerer fritiden i arbejdslivet. For de respondenter, der har børn, har det i analyse af fritiden som identitetsskabende arena vist sig, at børnene fylder en stor del af respondenternes fritid, og derved bliver børn en naturlig investeringsfaktor i de sociale relationer, der foregår på arbejdspladsen som identitetsskabende arena. Familie og børn som investeringsemner i den kollegiale interaktion indikerer, hvorledes visse ressourcekrævende

og interesserelaterede værdier fra den private sfære opnår fælles symbolsk kapital i den arbejdsmæssige sfære.

Emner angående børn og familien kan ikke kvantificeres som gældende for den samlede HK-medlemsgruppe, men det kan vurderes, at medlemmerne grupperer sig i felter, hvor der forefindes fælles anerkendelse af de respektive individuelle livsforløb.

Det viser sig videre, at arbejdspladsen, ikke altid fungerer som et homogent felt, hvor alle individerne bliver impliceret i den interaktion, der inkluderer fritiden som investering. En respondent beskriver den kollegiale interaktion på arbejdspladsen således:

Nogen gør selvfølgelig mere end andre, men det er helt frit for den enkelte, hvad man stiller til rådighed for kollegaerne. For det vi ligesom har defineret er at man stiller sin faglig og sin personlighed til rådighed på arbejde. Hvis man snakker privat, er det ikke noget, der kommer arbejdsgiveren ved. Og man bestemmer selv hvor meget man vil sige, nogen er mere åbne om det private end andre. (Respondent 1: 4)

Udtalelsen viser, hvorledes der forefindes forskel på, i hvor høj grad de forskellige medarbejdere investerer fritiden på arbejdspladsen. Det essentielle i ovenstående citat er, at det faglige og det personlige bliver sidestillet på det kollegiale plan, hvorimod det personlige ikke videreformidles til ledelsen eller en overordnet person. Det er tydeligt, at der bliver differentieret mellem den kollegiale gruppe og den ledelsesmæssige gruppe. Dette tyder på, at der forefindes et internt sammenhold i den kollegiale gruppe, hvor den kollegiale interaktion og respektive anerkendelsesformer bliver holdt internt i gruppen af ligestillede kollegaer. Denne tendens indikerer, hvordan der på arbejdspladsen forefindes en eksplicit erkendelse af differentierede grupper, hvor privatsfæren udelukkende bliver anvendt som investering i den nærmeste socialgruppe. En anden respondent beskriver, hvorledes der forefindes en kollegial interaktion via Facebook: *"Det var egentligt, fordi der var os to som skulle i skole, og så ville de også godt vide hvad vi lavede, og lad os da prøve at melde os ind i det der. Det er da også fordi man vil hinanden, ikke også. Og chefen er også røret ind i det, det er noget skidt."* (Respondent 6: 29-30) Det viser sig at denne respondents kollegiale gruppe havde et lukket og intimt fællesskab via interaktionen på Facebook, hvor personlige ytringer og problemer blev diskuteret i forhold til den pågældende arbejdsplads. Den lukkede intimsfære var blevet brudt og dermed gjort værdiløs, da chefen havde fået adgang til dette internetforum.

Krav om personlig investering

Det viser sig flere gange i de respektive interviews, at det ikke udelukkende er frit for den enkelte medarbejder at vurdere, hvorvidt denne vil investere i den sociale kapital, der forefindes på arbejdspladsen. Flere respondenter nævner, hvordan de bliver opfordret til at delagtiggøre deres privatliv i forbindelse med den uformelle interaktion, der foregår mellem kollegaerne. Det skal i denne forbindelse nævnes, at dette ikke bliver opfattet som tvang, men snarere som en del af den doxa, der forefindes i den kollegiale gruppe som socialt felt. En respondent forklarer eksempelvis, hvordan privatlivet omtales på sin arbejdsplads: *"Det er*

nok lidt afhængigt af, hvem man er. Altså, jeg tror ikke, at jeg selv er den, der fortæller mest uden at blive opfordret til det, men jeg synes egentlig, at jeg kender mine kolleger godt." (Respondent 11: 6) Udtalelsen viser, hvordan der er forskel på, hvor informative de respektive kollegaer er i forhold til den private sfære, der forefindes en minimumsgrænse, der bevirker, at den kollegiale gruppe er informeret om hinandens privatliv, hvilket resulterer i en fælles social kapital. At investeringen fra fritiden eller den generelle interaktion er væsentlig bliver beskrevet af en anden respondent således *"Jeg kan ikke fordrage mennesker, der bare sidder i deres lille firkantede boks og møder om morgnen og så går hjem om aften. Dem har jeg nok lidt mere svært ved at forstå."* (Respondent 9: 5) Citatet viser, hvorledes delagtiggørelse er nødvendig for at opnå anerkendelse. En manglende investering i den sociale gruppe fører i dette tilfælde til en direkte distancering, hvor respondenterne giver udtryk for en ekskludering af det enkelte individ.

Primære venner på arbejdspladsen

Det viser sig i den kvalitative empiri, hvorledes flere respondenter omtaler visse kollegaer som venner eller veninder. I denne forbindelse viser det sig ligeledes, at respondenterne mødes med disse kollegaer i fritiden. Det essentielle i dette fund er, at kollegaerne på dette tidspunkt bevæger sig fra at være sekundære venner (kollegaer) til at blive primære venner. Dette viser sig ligeledes ud fra de praksisformer der bliver udøvet i de situationer hvor kollegaer mødes på uformelt grundlag i fritiden. Den sociale interaktion der på nuværende tidspunkt bliver eksekveret danner fundament på fælles symbolsk kapital, der ikke er socialiseret via arbejdspladsen. En respondent forklarer eksempelvis hvorledes hun mødes med sine kollegaer i fritiden: *"Men vi kan alle sammen godt lide, vi har sådan eksempelvis foredrag, Jens Dige fra kræftens bekæmpelse, så kom han, der var vi fluks," hvem vil med derud?"*, for det var noget der berørte os" (Respondent 6: 29) Citatet kan i en teoretisk fortolkning være tegn på intentionsløs bevidsthed, hvor kollegaernes praksis bliver udført via en fælles habitus. Dette værende en habitus, som figurerer latent og virker som et kropsligt indlejret perceptionsskema. Dette vil sige, at kollegaerne umiddelbart møder hinanden via arbejdspladsen som fælles arena, men handler og anerkender ud fra fælles principper, der allerede i den tidligste socialisation er blevet optaget, og som derved er mulighedsbetingende både på aktørens placering og interaktion i socialklassen og for koordineringen.

Det har ligeledes vist sig i analysen af fritiden som arena, hvordan respondenterne ofte har en primær vennekreds, der besidder samme uddannelse eller jobmæssige placering. Dette indikerer også, hvorledes habitus guider respondenterne ind i sociale grupper, hvor anerkendelsesformerne af den symbolske kapital eksekveres i samme praksis. En respondent begrundet sit gode kollegiale sammenhold på følgende måde: *"Rigtigt, rigtigt godt. Det viser også, at de mennesker, der søger den type job, også selv er socialt bevidst og ved hvordan man behandler andre mennesker og hvordan man selv vil behandles. Det synes jeg er meget kendetegnende for det."* (Respondent 9: 5) Citatet antyder, hvorledes der forefindes helt bestemte anerkendelsesformer på den specifikke arbejdsplads, dette er anerkendelsesformer, der er fostret og vedligeholdt på arbejdspladsen, og er funderet i de arbejdsopgaver, der bliver udført på arbejdspladsen. På trods af, at feltet i sagens natur har sit eget doxa, beskriver

respondenten, hvorledes en bestemt type af mennesker søger at indgå på denne arbejdsplads. Dette kan igen være et eksempel på, hvorledes en tidlig primær socialisering danner praksisformer, hvori den kollegiale sammensætning består af en klassemæssig habitus.

Akkumulering af social kapital

Det viser sig, hvorledes en del af respondenterne lægger vægt på, at de faglige referencer ophører på det tidspunkt, hvor de sociale og private interaktioner starter. De primære venskaber, der kan opstå i forbindelse med et godt kollegialt samarbejde, vidner i sig selv om en, gennem tiden, akkumuleret social kapital. Ved ankomsten til et nyt socialt felt, møder individet den sociale gruppe under de omstændigheder, feltet sætter som præmis for optagelse af den nyankommende. Dette vil sige, at den nyansatte først og fremmest må interagere i forhold til de faglige elementer, der er indeholdt i forbindelse med den specifikke ansættelse. Overtid kan individet implementere andre kapitaler til feltet, og afveje, hvorvidt disse bliver anerkendt eller ej. Gennem tiden kan der opbygges et fælles anerkendelsessæt i den sociale gruppe, der i sidste konsekvens løsriver interaktionen helt fra den oprindelige faglighed individet indtrådte i feltet med. Uden at nævne det tidsmæssige aspekt beskriver en respondent sit kollegiale sammenhold således: *"Ja, altså, nogle kollegaer snakker jeg jo kun rent fagligt, Men der er også rigtig mange kollegaer jeg snakker rent privat med, og der er også nogle jeg ser i min fritid, så det kan man sige, at det er hele vejen rundt..."* (Respondent 4: 4) På det tidspunkt, kollegaer på eget initiativ mødes i den private sfære, er der akkumuleret en så stor social kapital, at de anerkendelsesformer, der måtte være til fælles via de rent faglige elementer på arbejdspladsen, er overskygget af andre personlige anerkendelsesformer.

Det viser sig yderligt, at flere respondenter refererer til kollegiale grupper eller individer, som i fritiden jævnligt mødes, men hvor respondenterne enten har skiftet job, eller arbejdspladsen er blevet nedlagt. En respondent forklarer i denne forbindelse, hvorledes hun mødes med gamle kollegaer i fritiden: *"Der var jeg jo så på fuld tid. Til sidst var jeg der kun 30 timer, men det er sådan set ligegyldigt. Der mødtes vi til frokost, hvor vi var 5 piger. Vi sad der hver eneste dag til frokost. Vi var samlet hos hinanden [Privat Red.], og vi mødes for øvrigt endnu. Det er meget skægt."* (Respondent 8: 7) Det viser sig ud fra citatet, hvorledes en del af den kollegiale gruppe har akkumuleret en så stor mængde af sociale kapital, at det sociale sammenhold kan fortsætte efter udtrædelse fra det oprindelige faglige felt. Der er ingen empiriske fraser, hvori respondenterne selv ekspliciterer den sociale kapital, som en anerkendelsesform, der styrker dem personligt i feltet. Dette vil da ikke blive yderligt kommenteret.

CV som kapital

Det viser sig, imod den operationelle antagelse, der hidtil har figureret i denne undersøgelse, at arbejdspladsen som socialt felt ikke bliver brugt som et vedvarende og kontinuerligt felt, hvor der opbygges anerkendelse omkring det enkelte individs faglige kapitaler. I et fagligt regi forefindes der intet empirisk belæg for at konkludere, at der forefindes en akkumulering af anerkendelse over tid på den enkelte arbejdsplads. Den kulturelle kapital eller faglig

anciennitet, det enkelte individ opnår, tildeles derimod via forskellige jobfunktioner og forskellige erfaringer fra tidligere forhold til andre arbejdspladser. En respondent udtaler sig i denne forbindelse således:

... så kom jeg i telemarketing, ved Teleselskabet hvor jeg også var teammedarbejder, og kom ud at køre som konsulent også, det jeg ved ikke, jeg har prøvet rigtig mange ting inden for sammen branche, det har været rigtigt godt, man føler sig stærk der, det er ikke særligt stabilt der hvor man er...(Respondent 6: 3)

Der er generelt for de kvalitative udsagn, hvorledes de faglige ressourcer, der måtte blive funderet på den enkelte arbejdsplads, ikke vil blive brugt videre som personlig symbolsk social kapital på den nuværende arbejdsplads, men snarere vil blive brugt som investeringskapital til et nyt arbejdsmæssigt felt. En respondent udtrykker dette i al sin klarhed således:

... de ting som jeg måske lærer og får, de kan bruges til at kunne søge nogle andre typer job, eller havde jeg ellers ville være blevet beholdt i, låst, hvis ikke jeg. Ved at jeg har sagt det job op jeg har nu her, kan man sige, så har jeg lige pludseligt givet mig i kast med et andet, en lidt anden genre, hvor jeg så får nogle andre opgaver, der gør at jeg så måske kan søge et tredje sted hen. (Respondent 9: 11-12)

Citatet er sigende for, hvorledes flere af respondenterne forholder sig til deres arbejdsplads. De faglige ressourcer er ikke tilhørende det enkelte felt, arbejdspladsen er udtryk for, men tilhørende det enkelte individ, som kan bruge de respektive arbejdspladser som faglige stiger, der giver mulighed for at avancere fagligt i højden. Respondenterne er i den grad bevidste om deres praktiske handlinger og investeringer i de felter, hvori der er dem muligt at indtræde.

Opsummering

Praksis på arbejdspladsen

Det er vigtigt for HK'erne at opnå anerkendelse, og denne anerkendelse har flere aspekter. For det første forefindes der et ønske om anerkendelse fra ledelsen. Denne form for anerkendelse kan være med til at skabe en større indtrædelse i arbejdspladsen som feltet. For det andet ønskes en anerkendelse fra kollegaer i forhold til den rent faglige praksis. Et væsentligt element i forhold til HK'ernes faglighed og arbejdspraksis er orden. Denne orden bliver anerkendt som en status og ressource, der både er med til at definere HK'erne som grupper, og som en uerstattelig faglig kvalifikation i forhold til indtrædelse på arbejdsmarkedet. Det kan konstateres, at orden er et element, der både er med til at forme gruppen af HK'ere indefra og ligeledes udadtil. Ligeledes er et væsentligt element for HK'erne service. Dette er en service, der ofte rækker ud over de opgaver, der er tilhørende de respektive jobfunktioner, medlemmerne hver især indtræder i. HK'erne anser sig selv som en vigtig del af et hele, der ville være uundværlige i forhold til det samlede felt og dermed den

samlede produktivkraft på arbejdsmarkedet. Sidstnævnte selvanskuelse forekommer i en teoretisk vurdering mere intrikat, end først antaget. Det uundværlige aspekt må i en videnskabelig analyse differentieres i en kollektiv eller gruppemæssig og en individbaseret uundværlighed.

Løs tilknytning til arbejdspladsen

HK-medlemmerne har en generelt løs tilknytning til deres arbejdsplads. Det er generelt, at arbejdspladsen ikke bliver betragtet som et felt, hvori der findes en ubetinget loyalitet. Der forefindes en tendens til, at muligheden for at skifte job, altid er en brugbar løsningsmulighed. Jobskift kan være potentiel i forbindelse med et konfliktfyldt forhold mellem HK-medlemmet og arbejdspladsen, hvor løsningen er et jobskifte. Videre sker der ofte jobskift i forbindelse med medlemmernes øgede faglige kvalifikationer, hvor akkumuleringen af faglighed benyttes som indgangskapital til et nyt felt. Den faglige kapital vægtes i dette tilfælde højere end den sociale. Endelig kan en økonomisk gevinst ligeledes danne et incitament til ønsket jobskifte.

Hierarkier på arbejdspladsen

Der forefindes stratificerede strukturer på de forskellige arbejdspladser, som er med til at tildele HK'erne de relationer og positioner, de indtager i forhold til deres arbejdsliv. Dette er positioneringer, der ikke bliver foretaget ud fra de reelle faglige kundskaber, HK'erne besidder, men ud fra de interne strukturer der råder på arbejdspladsen som doxa eller som kamp mellem medarbejderne. Ledelsen kan være med til at skabe strukturer på arbejdspladsen, som virker negligerende eller diskriminerende for gruppen af HK'ere.

Dette er holdninger fra ledelsen, der forplanter sig ned gennem de sociale strukturer på arbejdspladsen. Der kan også forekomme arbejdspladser, hvor HK'erne bliver tilsidesat eller nedgjort af andre kollegiale faggrupper på arbejdspladsen, som via anden jobfunktion eller uddannelse diskriminerer HK'ernes faglige position. Bemærkelsesværdigt viser det sig, at der kan forefindes en kønnet diskrimination og positionering af medarbejdere på visse arbejdspladser.

Sociale kapital på arbejdspladsen

Det har vist sig, hvorledes respondenterne beskriver forskellige faktorer, der alle er medvirkende i forhold til de sociale og kollegiale kapitaler, der forefindes og kan opdyrkes på arbejdspladsen. Det viser sig, hvorledes den sociale kapital i allerhøjeste grad bliver anerkendt som en vigtig del af arbejdspladsen som arena, og at de sociale relationer i høj grad er funderet via investeringer fra privatlivet og den livsproces, respondenterne på nuværende tidspunkt indgår i. Investeringen af kapitaler fra privatlivet vidner om indtrædelse i et felt, der indeholder anerkendelse af værdier, der er optaget allerede i den primære socialisering. Det kan da antages, hvorledes der forefindes en klassemæssig habitus, hvorfra HK-medlemmerne indtræder i felter, hvor dele af den primære socialisering har været enslydende, og dermed ført HK-medlemmerne ind i samme felter via de respektive praksisformer.

Det har vist sig, at der forefindes en frivillig erkendelse af, at det er vigtigt at investere sin person i det kollegiale sammenhold, ligeledes har det vist, at denne investering kan forefindes

som et mere eller mindre eksplicit krav for at indtræde i den sociale gruppe. Inddragelsen af private elementer på arbejdspladsen bliver ofte rette mod grupper eller individer med samme habitus eller jobmæssig placering som investoren, hvor investoren og den sociale gruppe eksempelvis distancerer sig fra ledelsen. Det sociale sammenhold på arbejdspladsen kan i nogle tilfælde tage form som primære venner, hvor anerkendelsesformerne rækker udover de faglige elementer på arbejdspladsen. Dette kan være i forbindelse med den fælles habitus, HK'erne indtræder i feltet med. Videre kan det formodes, at der akkumuleres en social kapital i visse kollegiale grupper, der over tid vokser større end anerkendelsen af faglige elementer, der er indeholdt på arbejdspladsen. Det viser sig endeligt, at der ikke forefindes en akkumulering af faglighed som anerkendelsesform på den enkelte arbejdsplads. Akkumulering af faglighed som kapital bliver videreinvesteret i et nyt job, og virker da devaluerende for opbygningen af den sociale kapital, hvilken må opbygges på ny med indtrædelse på en ny arbejdsplads.

Faget som arena (Søren)

Den følgende del vil behandle de kvalitative fund omhandlende faget som arena.

Uddannelsens betydning

I den kvalitative del af analyse vil vi tage tråden op fra de overordnede kvantitative fund og behandle dem og uddybe dem, samt afdække nye empiriske fund. Den kvantitative analyse viste at det var vigtigt for HK'erne at få en uddannelse. Når respondenterne i den kvalitative del blev bedt om at forholde sig til, hvilken betydning deres konkrete uddannelse har for dem, vil vores forventning ud fra arenabeskrivelsen være, at den har en stor betydning. Dette viser sig ikke at være så tydeligt i interviewene. For langt de fleste respondenter er deres uddannelse noget, der mest af alt har været nyttigt i forhold til at give dem adgang til arbejdsmarkedet. Samtidigt betoner de ikke selve uddannelsen som værende så betydende i forhold til det job, de bestrider. Igen har uddannelsen været adgangsgivende, men respondenterne lægger mere vægt på den læring og erfaring, som de konkret har indoptaget i selve arbejdet eller elev-perioden. Dette udtrykkes i følgende citat: *"Rent arbejdsmæssigt ikke så meget. Det betyder faktisk ikke så meget tror jeg... Jeg vil stadigvæk sige at min elevtid ved kommunen er den der har bidraget med mest i forhold til der hvor jeg er i dag"*. (Respondent 4: 8)

Valget af uddannelsen virker for nogle til at være relativt tilfældig. Dette kan virke overraskende i forhold til, hvor vigtigt det var for respondenterne at få en uddannelse. I interviewene fremstår enkelte som ureflekterede i forhold til valg af deres uddannelse, de skulle bare have en uddannelse. En del af forklaringen er, at mange ser deres uddannelse som adgangsgivende i forhold til arbejdsmarkedet. En anden forklaring er, at respondenterne giver udtryk for, at der var forventninger til deres valg af uddannelse. Her kan der være forskelle mellem de ældre og de yngre respondenter. En respondent udtrykker dette *"Jamen, hvis jeg skulle sige det nu, så havde jeg ikke taget den uddannelse, men jeg tror, jeg boede i en lille by hvor man tog en kort uddannelse og så kom man i lære, og så fandt man vel en kæreste, og så giftede man sig, og så var det det."* (Respondent 9: 11) Respondenten giver udtryk for, at valget af uddannelse for hende var valgt på forhånd, og hun derfor kun fulgte den gældende norm. Andre respondenter udtrykker, at deres uddannelse ikke var deres første prioritet, men at de ad omveje er havnet i faget. Således har en respondent udtrykt, at hun gerne ville have færdiggjort den universitetsuddannelse, hun påbegyndte, men som hun af forskellige grund ikke fuldførte. Hun udtrykker blandt andet, at hun ikke kunne se, hvordan hun skulle anvende det lærte i praksis, og derfor valgte hun i stedet at tage en etårig HH og efterfølgende påbegynde praktik (Respondent 11: 14). En anden respondent kunne ikke blive optaget på sin ønskeuddannelse, og selvom hun slet ikke kunne tænke sig at være på kontor, fulgte hun alligevel sin mors anbefaling og påbegyndte en etårig HH og sidder i dag på kontor. (Respondent 4: 8)

Ikke alle har samme habitus, men alligevel tenderer aktører, der har samme position i den sociale verden at have mere ensartet habitus end personer, som er placeret langt fra hinanden. Derfor kan deres valg af uddannelse teoretiske ses som et udtryk for, at der er en

sammenhæng mellem deres individuelle habitus og de kapitaler, som der vægtes højt i den valgte uddannelse, samt videre den symbolske kapital, som har anerkendelse i det arbejdsmæssige felt.

Videre uddannelse

I den kvantitative empiri tegner der sig et billede af, at HK'erne generelt anser efteruddannelse som værende vigtigt, både personlig og i forhold til deres faggruppe. Dette har vist sig at dække over en række forskellige og interessante fund i den kvalitative empiri, som kan være med til at uddybe den overordnede positive indstilling til videre uddannelse.

De kvalitative interviews viser, at respondenterne har efteruddannet sig. Dette begrundes af en respondent på følgende måde:

Nej, kurser, masser af kurser. Men ikke uddannelse, ikke rigtig uddannelse, to, tre, fire dags kurser og sådan og har læst en masse. Der er godt nok sket meget inden for faget, men principperne er stadig de samme som de var da jeg tog min uddannelse, så på den måde der bygger jeg egentlig stadig i høj grad på min etårige uddannelse, og så en ufattelig megen erfaring (Respondent 10: 3).

For respondenterne er efteruddannelse inden for faget nødvendigt for at holde sig ajour med udviklingen. Dette harmonerer med de kvantitative fund og giver et billede af, at respondenterne gennem kurser og andre former for efteruddannelse indoptager ny viden og akkumulerer deres kulturelle kapital, som også bliver symbolsk kapital i det arbejdsrelaterede felt.

I forhold til videreuddannelse, som her betegnes som at tage en ny uddannelse, som giver individet en ny institutionaliseret kulturel kapital, der videre kan være adgangsgivende til andre arbejdsrelaterede felter, viser den kvalitative empiri en opsplætning af respondenterne. Man kan overordnet dele dem op i to grupper. Den første gruppe er den gruppe, hvor videreuddannelse spiller en stor rolle. Her er det vigtigt for den enkelte at få en ny uddannelse, som kan give adgang til andre jobs og videre til andre typer af arbejdsopgaver, end dem, som deres nuværende uddannelse er adgangsgivende i forhold til.

På spørgsmålet om hvorfor respondenterne vil videreuddanne sig, svares af en respondent følgende: *"Det er fordi at hvis jeg vil videre med mit arbejde, altså have nogle andre opgaver, nogle andre sagstyper. Så er jeg jo ikke socialrådgiver, men jeg synes også, det jeg vil være ligestillet med dem. Så det er sådan for at komme videre."* (Respondent 4: 8). Respondenten giver udtryk for, at den nuværende uddannelse ikke er tilstrækkelig i forhold til at komme videre til de arbejdsopgaver, som respondenterne ønsker. Der stræbes efter at komme videre og gerne i en højere og mere anerkendt position end den nuværende. Vi har tidligere beskrevet, at respondenterne i deres begrundelse for betydningen af deres uddannelse primært pegede på den som adgangsgivende i forhold til indtrædelse på arbejdsmarkedet. I sammenhæng med, at respondenterne ønsker at videreuddanne sig, giver det et billede af, at identitetsdannelsen via deres oprindelige uddannelse, ikke er det primære. I stedet skal vores antagelser om faget som

arena justeres i forhold til, at der for en gruppe af respondenterne foregår en markant socialisering i det arbejdsrelaterede felt. Den sekundære socialisering er ikke så tydelig i forhold til deres uddannelse, men i forhold til de anerkendelsesformer, der er i spil på deres arbejdsplads.

Sundbos tese bliver i de kvalitative empiriske fund interessant at bringe i spil, da han kan være med til at give en forståelse af aktørernes handlinger. Videreuddannelse er vigtig for en gruppe af respondenterne, og dette begrundes blandt andet med, at en ny uddannelse kan være adgangsgivende i forhold til nye arbejdsopgaver samt højere stillinger. En respondent forklarer det således *"Det er for at få en højere, større kompetence, får at få en højere stilling, Men lige nu vil jeg da blive inden for den branche jeg er i. Men vil ville da kunne komme op på ledelsesplan, altså som afdelingsleder eller i et team"* (Respondent 7: 13). Her kommer det tydeligt til udtryk, at respondentens nuværende uddannelse ikke kan give adgang til den ønskede stilling.

Sundbos tese går netop ud på, at især kontorarbejderne er placeret nederst i det arbejdsmæssige hierarki, og de derfor har lav anerkendelse på arbejdspladsen, og videre får de rutineprægede opgaver. Dette giver en teoretisk forståelse af, at ønsket om videreuddannelse hos respondenterne kan ses som en erkendelse af, at de er nødt til uddanne sig for at kunne avancere i hierarkiet og dermed slippe for de mere rutineprægede opgaver. Følgende citat underbygger de teoretiske antagelser: *"Ja, og så også fordi at jeg skal jo ikke sidde med de samme opgaver, de samme sager til jeg bliver 60 65. Så det er noget med videreudvikling, at komme videre"*. (Respondent 4: 9). Respondenten ønsker altså ikke at sidde med de samme opgaver i mange år, det rutineprægede er altså uønsket, og der stræbes efter videreudvikling. Generelt anvender respondenterne i denne gruppe vendinger som, *videre udvikling, vigtigt ikke at gå i stå og personlig og faglige udfordringer*. Altså positivt ladede ord omkring deres videreuddannelse. Analysen fokuserer senere på, at enkelte også føler sig presset til at uddanne sig.

Den anden gruppe har ikke i samme grad givet udtryk for en anerkendelse af videreuddannelse som vigtig i forhold til dem personligt. For denne gruppe gør det sig gældende, at de en del efteruddannet sig inden for deres nuværende fag. Respondenterne har søgt at indoptage ny viden, som umiddelbart ligger i forlængelse af deres daglige arbejdsopgaver. Der er forskellige begrundelse for, hvorfor de ikke har taget en ny uddannelse, men generelt virke denne gruppe til mere at fokusere på den personlige udvikling og uddannelse, som umiddelbart kan overføres til deres daglige arbejde. En respondent siger:

Ja, men det har ikke været uddannelse på den måde, at jeg har taget noget Merkonom eller noget regnskab. Så på den måde har jeg ikke uddannet mig mere. Fordi det er ikke det, der interesserer mig. Det er ikke det talmæssige der interessere mig, så derfor uddanner jeg mig ikke arbejdsmæssigt, men gør det mere på det personlige- og private plan. (Respondent 9: 11).

Respondenten giver udtryk for, at det ikke er i hendes interesse at uddanne sig videre inden for hendes fag, men at hun hellere vil udvikle sig på det personlige plan, altså i en retning, der også kan overføres til privatlivet.

I forhold til de empiriske fund er Bourdieus feltbegreb relevant at berøre, og er givtig i forhold til at forstå respondenternes udsagn. Bourdieus bruger ofte analogier fra forskellige former for spil, når han skal beskrive sit feltbegreb. En af dem er, at deltagerne i begge henseender gør en investering og kæmper om et gode. Investeringen gør, at deltagerne nødvendigvis må deltage i spillet. Her kan godet anses som værende en højere placering i det arbejdsmæssige hierarki. Respondenterne stræber efter de goder, som eksempelvis en lederstilling bringer med sig og for at forbedre deres chancer i spillet og kampen om goderne, bruger de en uddannelse, som en investeringskapital, der kan veksles til symbolsk kapital i det konkrete felt. Det gælder om at sidde med trumferne på hånden.

Respondenterne gør brug af tilbud om efteruddannelse inden for deres fag. Der viser sig at være en opsplnitning i forhold til videreuddannelse, som giver et indtryk af, at der blandt en gruppe af respondenter er den opfattelse, at deres korte uddannelse, som umiddelbart var adgangsgivende til et arbejde, ikke er tilstrækkelig. De har brug for en uddannelse, som giver dem en institutionaliseret kulturel kapital, der kan bruges som investerings kapital i et felt, hvor netop den uddannelse har symbolsk anerkendelse. Den anden gruppe ønsker ikke i samme grad at forlade deres fag eller arbejdsmæssige placering. Hos denne gruppe ønskes fortsat udvikling inden for deres respektive fag og arbejdsområder, men stræber ikke efter at avancere i det arbejdsmæssige hierarki, eller at tilegne sig ny kapital, der kan veksles til symbolsk kapital.

Pres fra andre fag

Dette emne blev introduceret i den kvantitative analyse. Dette udsprang af de empiriske fund, der pegede i retningen af, at HK'erne bredt svarede, at efteruddannelse og videreuddannelse var vigtigt for dem personligt og videre deres faggruppe. Efteruddannelse kunne i forhold til den teoretiske opbygning af arenaen anses som et udtryk for, at dette virker som en integrerende faktor i faggruppen. Via efteruddannelse indoptages nye, eller eksisterende værdier og anerkendelsesformer, som blandt individerne i faget giver en fælles referenceramme og styrker deres identifikation med faget og kollegaerne med samme uddannelse. Her har vi i den kvalitative del til dels set, at denne antagelse er valid, med den tilføjelse, at en gruppe af respondenterne anvender akkumuleringen af faglighed til at indtræde i andre jobs. Efteruddannelse har generelt en høj anerkendelse blandt HK'erne, og de betoner netop indlæringen af ny faglig viden som værende væsentlig i denne sammenhæng. Vores analyse viser imidlertid også, at efteruddannelse ikke udelukkende ses som et led i at styrke identifikationen med faget blandt de respektive individer, men også som et udtryk for, at samfundsudviklingen og pres fra andre faggrupper gør, at respondenterne er nødt til fagligt at holde sig up to date. En del af forklaringen på lysten til at videre uddanne sig blandt respondenterne kan findes i netop presset fra andre faggrupper. Specielt akademikere, føler respondenterne pres fra. En respondent, som netop er i færd med at videreuddanne sig, siger

om emnet: *"Man bliver hurtigt løbet over ende af AC'erne, de banker jo på ligesom den almindelige kontoruddannede HH'er"* (Respondent 6: 24). Respondenten giver her tydeligt udtryk for, at akademikerne anses som konkurrenter til de samme jobs, som HK'erne ellers plejer at bestride. Dette kan yderligere være et problem for deres faggruppe, som en respondent udtrykker det: *"Altså det der, at de der akademikere kommer ind, det problem jeg ser der, det er at ledere jo tit er højere uddannet end os kontor folk, og man spejler sig jo lidt i hinanden og så vil de jo måske gerne ansætte nogle, som også har en høj uddannelse."* (Respondent 9: 12). Respondenten frygter, at lederne vil vælge akademikere, fordi de umiddelbart har mere til fælles med andre med samme uddannelse. Men selvom respondenterne giver udtryk for, at der er et pres fra andre faggrupper, så er der en selvopfattelse af, at deres faggruppe er den bedste til at varetage arbejdsopgaverne: *"Der har jeg jo sådan en idé om, at fordi man har en høj uddannelse, er jo ikke ens betydende med, at man er god til at lave et job, som egentlig overhovedet ikke har noget at gøre med det som de kommer ind i."* (Respondent 9: 12). Der er altså en opfattelse af, at selvom akademikerne har en institutionaliseret kulturel kapital, som giver dem en symbolsk kapital, som muliggør, at de kan indtræde i feltet i en højere position, end det er tilfældet for vores respondenter, så er der en tro på, at fagligheden og evnen til at gøre et godt stykke arbejde, der kan konkurrere med andre og højere uddannede faggrupper. En respondent beskriver presset fra akademikerne på følgende måde: *"Der tror jeg helt klart, at der var firmaet udmærket klar over, at hvis der skulle andre faggrupper ind, så blev det dyrere for firmaet. At vi HK'ere vi var nok de billigste. At vi så også var de bedste..."* (Respondent 8: 18). Respondenterne virker altså til, at have en tro på, at de rent fagligt har noget at byde på, som andre faggrupper ikke kan gøre dem rangen stridig. En respondent hilser direkte den øgede konkurrence velkommen:

Ja det har der altid været. De skal være velkomne. Det er jo en kamp, altså i positivt perspektiv. Sådan en, ja positiv, så bliver det vel egentlig en konkurrence ikke, altså det er min opgave, eller evt. Lige frem pligt og holde mig dygtigere end dem der kan komme og gøre mig rangen stridig. Så det er min opgave hvis jeg ikke er oppe på tærne hele tiden, eller hvis jeg slapper af for længe, så vil der komme nogen og sige haps den snupper jeg (Respondent 10: 15).

Der er en opfattelse blandt respondenterne om, at der er pres på deres arbejdsområde fra andre faggrupper. Her er det især akademikerne, som respondenterne er opmærksomme på. Respondenterne virker ikke til at føle sig decideret truet af denne indtrængende gruppe. De giver udtryk for, at de fagligt besidder nogle kvaliteter, som gør, at de kan udføre et godt stykke arbejde, som vi tidligere har set, nyder anerkendelse i arenaen Arbejdspladsen. Videre tolker vi presset fra andre grupper som en motiverende og forklarende faktor i forhold til den store lyst til efter- og videreuddannelse blandt HK'erne. De er trods alt bevidst om, at de ikke udelukkende kan konkurrere med andre faggrupper via deres relativt korte uddannelse, men er nødt til at tilegne sig nye kapitaler, der kan bruges som investeringskapital i feltet. Her kan det tolkes, at der i de felter, respondenterne agerer i, forefindes en anerkendelse af efteruddannelse som symbolsk kapital, som respondenterne udtrykker som værende vigtige.

Fællesskab via faget

I den kvantitative analyse var der omkring 50 procent af HK'erne, som gav udtryk for, at faget dannede socialt sammenhold på arbejdspladsen, men adspurgt, om faget danner fællesskab udenfor arbejdspladsen, viser der sig et andet billede. Kun 20,7 procent oplever dette.

Generelt er der heller ikke mange af respondenterne i den kvalitative analyse, som giver udtryk for, at de oplever et sammenhold gennem faget. I de tilfælde, hvor faget virker til at være et fælles referencepunkt for respondenterne med andre, er der tale om, at det kan henvises til deres uddannelse og primære venner inden for faget. En respondent siger: *"Ja, det gør jeg med nogen af dem, fordi en del af min bekendtskabskreds er inden for lignende virksomheder. 2-3 her den samme uddannelse som jeg har, og andre er inden for samme branche, så er det jo klart, at er ryger meget over, ja."* (Respondent 7: 15).

En anden respondent forklarer, at vedkommende oplever sammenhold via faget. Her er der tale om, at en del af hendes venner er at finde inden for samme felt: *"det er nok også fordi der er flere inden for vennekredsen der er flere der er inden for feltet, så køre man automatisk en masse af de ting."* (Respondent 6: 45-46).

De to udsagn giver et indtryk af, at der gennem faget og deres uddannelse forefindes en fælles anerkendelse, men at dette ikke umiddelbart knyttes til deres specifikke arbejdsplads. Dette fund harmonerer med antagelserne om socialt sammenhold på arbejdspladsen, som vi tidligere præsenterede i analysen af Arbejdspladsen som arena. Her viste analysen netop, at det sociale sammenhold på arbejdspladsen i nogle tilfælde kan udvikle sig til primære venner. Dette kræver dog, at anerkendelsesformerne rækker udover de faglige elementer på arbejdspladsen.

Stolthed af faget

Den kvantitative analyse viste, at HK'erne var stolte af deres fag. Samme tydelige billede tegner der sig imidlertid ikke i den kvalitative del. Respondenterne er mere forbeholdende overfor at tale om stolthed af faget. De opstiller en række forbehold, som peger i den modsatte retning. Et eksempel på dette finder vi i følgende citat: *"Det ved jeg ikke, stolt. Altså der er jo altid brug for os og vi er jo nok dem, som skal sætte tingene lidt i nogle rammer og sørge for at der er nogle systemer og folk ved, at de ligger der og de ting er placeret der og at det er os de skal spørge om tingene."* (Respondent 9: 12). Respondenten giver udtryk for en bevidsthed om, at der er brug for faggruppen, og igen betones deres faglige evner i forhold til orden og systematik. Dette virker til at være en evne, der nyder anerkendelse i feltet. Hos de respondenter, som giver udtryk for, at de er stolte af deres fag, kædes stoltheden sammen med et veludført stykke arbejde, udtrykt i følgende udsagn: *"Ja og nej. Jo på den måde at det jeg gør, det gør jeg godt. Det har vi været inde på, at der ligger en ufattelig masse selvros her. Rent faglig stolthed jo, rent menneskelig stolthed jo"* (Respondent 10: 13).

I de tilfælde, hvor respondenterne kommer med afkræftende udsagn om stoltheden ved deres fag, er det knyttet til en mindreværdsfølelse i forhold til andre faggrupper eller i forhold til sociale relationer til højere uddannede i fritiden. En respondent udtrykker følgende:

Det kan godt være, at folk synes, at det er spændende, men mange af dem vi omgås, er nogen, der har været på universitetet, altså akademikere, som: "Nå, hvad laver du?" "Jeg er ingeniør" Og så kan de sidde og fortælle om alt muligt andet. Så lidt mindreværdskomplekser har jeg nok. (Respondent 11: 15).

Der er altså en variation i mellem vores kvantitative og kvalitative fund her, men vores metode gør, at vi naturligvis skal være forbeholdende overfor at forkaste vores kvantitative fund ud fra de kvalitative interviews. Her er det mere metodisk korrekt at bruge udsagnene til at nuancere de kvantitative fund, og i dette tilfælde er der grund til dette.

Respondenterne har generelt en faglig stolthed, men denne stolthed knyttes ikke til selve uddannelsen, men mere til de arbejdsopgaver de i praksis udfører i hverdagen.

Opsummering

Respondenternes identitet i forhold til faget knytter sig hovedsagligt til deres arbejdsmæssige opgaver, og ikke som først antaget til deres reelle uddannelse. Deres uddannelse kan anses som en billet ind i faget og arbejdspladsen, hvor aktøren her er udsat for en socialisering, der gør dem mere bevidste om deres fag, og hvilke arbejdsopgaver de er gode til og videre, hvad der afgrænser dem fra andre fag. Enkelte respondenter udtrykte, at deres valg af uddannelse var forholdsvis tilfældig og ikke et gennemreflekteret bevidst valg. Helt tilfældigt bliver det ikke, at de netop er havnet i dette fag. Bourdieu kan her give os en teoretisk forståelse af hvorfor. Aktørens habitus er et produkt af den sociale verdens internaliserede strukturer og har afgørende indflydelse på, hvordan individet betragter og navigerer i denne. Bourdieu taler i denne forbindelse om, at det giver mening, at betragte habitus som en form for legemliggørelse af de sociale strukturer – de tager form i individet, der handler, tænker og evaluerer omverdenen ud fra deres position i det sociale rum. Respondenternes habitus vil derfor virke, ikke determinerende, men styrende i forhold til deres valg af uddannelse og videre fag. Her kan der henvises til, at der i den kvalitative analyse af arbejdspladsen som arena viste sig, at der findes en stor anerkendelse af den orden, respondenterne har indlejret og udtrykker via deres faglige praksis, som gjorde, at disse følte sig værdsatte i deres jobfunktion og videre, at denne kapital havde anerkendelse i feltet.

Vi så tidligere et eksempel på en respondent, som netop valgte en etårig HH, fordi hun kunne se, at den kunne bruges praktisk. Respondenten har altså allerede den indlejrede kulturelle kapital, som gør det muligt, at hun kan indtræde i den konkrete uddannelse, som jo netop omhandler administrative opgaver, så som arkivering, regnskab og bogføring.

Respondenterne udtrykker generelt en faglig stolthed, men denne stolthed knyttes ikke til selve uddannelsen, men mere til de arbejdsopgaver de i praksis udfører i hverdagen.

Analysen giver ny viden i forhold til den anerkendelse af uddannelse i forskellige former, som den kvantitative analyse gav et indblik i. I denne del fandt vi ud af, at respondenterne ønsker at avancere i hierarkiet på deres arbejdsplads, men samtidigt også uddannede sig for at klare sig i konkurrencen med eksempelvis akademikere.

I forhold til videreuddannelse ses det, at der over tid akkumuleres faglighed som anerkendelsesform, samt via den sekundære socialisering i forbindelse med oplæring i feltet. Respondenterne vælger at bruge den akkumulerede farlighed, i form af symbolsk kapital, for at kunne investere denne i et nyt og gerne et job højere oppe i hierarkiet.

HK som arena (Johannes)

Denne del af analysen omhandler HK som arena, og vil derfor inddrage respondenternes holdninger og ytringer i forhold til medlemskabet og brugen af HK.

Socialisering til fagbevægelsen

Det viser sig hvorledes, hovedparten af respondenterne nævner forældrenes indflydelse, i forbindelse med mødet eller indmeldingen i HK. En respondent formulerer følgende i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt der blev snakket om fagforeningen i barndomshjemmet:

Ikke andet end at lige så snart jeg begyndte i arbejde, stod min far der og sagde, at nu skulle jeg også melde mig ind. Han kunne aldrig forestille sig at jeg ikke gik med. Og så var han meget sådan... Holdt meget på at man skulle være i fagforeningen... Men det var ikke sådan noget vi snakkede om (Respondent 2: 2)

Citat viser udmærket hvorledes det generelle billede af respondenternes første møde med fagforeningen er indlejret. Det er typisk for udtalelserne, at fagforeningen ikke har været et dominerende taleemne i barndomshjemmet, men anerkendt som et væsentligt element.

Der er flere af respondenterne, der betegner deres opvækst som en del af en arbejderfamilie, i forbindelse med beskrivelse af deres forældres uddannelse og erhverv. En respondent beskriver sine forældre og sin familie således:

Min mor skulle pludselig ud at arbejde igen, efter at have været hjemmegående i mange år, hun er hærskrædder og har sådan en baggrunde man gerne vil have fat i, så det var ikke noget problem i. Ja så det er arbejderfamilien, min far er bogholder, det er sådan en typisk arbejderfamilie. (Respondent 6: 2)

En anden respondenter definerer kort sine forældre således: *"Rigtige arbejdsfolk."* (Respondent 8: 3)

Det er klart, at den eksplicite definition og refleksion af arbejderfamilien er værdiladet, og at det kan formodes, at den primære socialisering i sådanne felter har formet en habitus, hvor praksis fører respondenterne mod medlemskab af fagforeningen. Visse respondenter erindrer videre, hvorledes fagforeningen fremgik via mere fysiske elementer i barndomshjemmet:

Altså, det var noget helt naturligt. Jeg tror oven i købet, at min far havde sådan en fagforeningsbog, kan det ikke passe? Med mærker i. Jeg kan også huske, at til jul fik vi en pose inde fra fagforeningen med en stor appelsin eller et æble i og så noget slik, min bror og jeg. (Respondent 8: 3)

Denne erindring om fagforeningens tilstedeværelse i barndomshjemmet kan tolkes at indgå som en del af den primære socialisering, hvori respondenterne har formet sin anerkendelse og dermed praksis i forhold til fagforeningen i sit videre voksne liv. En respondent begrundet indtrædelsen i fagforeningen således: *"Det tror jeg egentlig aldrig sådan jeg lige har tænkt*

over. Fordi, for mig har det altid været en selvfølge at, det var jeg. Det er jeg jo også vokset op med at, det var man.” (Respondent 4: 12) Citatet viser, hvorledes den primære socialisering har formet habitus, så de latent indlejrede perceptionsskemaer har udartet sig i en praksis, hvor aktøren har handlet uden at overveje eller reflektere yderligt.

Begrundelse for medlemskab

Det bliver videre interessant at belyse, hvilke elementer i HK respondenterne selv udtrykker som positive i forhold til HK, og dermed hvilke bevæggrunde respondenterne udtrykker i forbindelse med deres medlemskab af HK.

Det er generelt, at respondenterne mener, at HK repræsenterer deres faggruppe. Det er for respondenterne et kardinalpunkt at have tillid til HK og dermed kunne stole på, at HK kan og vil hjælpe dem, hvis der opstår situationer, respondenterne ikke selv kan løse. Denne tryghed har respondenterne i forhold til HK. En respondent, der aldrig i praksis har gjort brug af HK, udtaler:

Jeg har ikke personligt haft nogle sager hvor jeg har haft behov for at have dem der, men gennem mit arbejde, og der tænker jeg også på mange af de sygesager der tit ender ud i fyringer. Så hører jeg meget positivt om, hvordan de forhandler ting hjem til deres medlemmer (Respondent 4: 12)

På trods af at respondenterne aldrig selv har haft brug for HK, finder respondenterne det vigtigt, at HK er garant for respondentens fagfæller og hjælper disse i konfliktfyldte situationer. Dette er en solidarisk holdning, der er at finde hos flere af respondenterne i forhold til deres beskrivelse af formålet med HK. Det viser sig videre, hvorledes medlemsvolumen har en betydning, og at der forefindes en anerkendelse af fagforeningens medlemsstørrelse.

En respondent vurderer betydningen af medlemskabet således

Enten skal alle være med, eller også skal alle ikke være med. Situationen ind i mellem vil altid blive et eller andet mystisk sammensurium. Så på den måde ja, i det at vi er fleste der er med, så må de sidste nødvendigvis indrette sig.(...) Her bliver det jo noget socialistisk, for det er jo, har jo noget at gøre med solidaritet. Det har noget at gøre med at være med, ikke være den der er udenfor, ikke være den der er problem skaberen. (Respondent 10: 23)

Fagforeningsmedlemskabet er funderet i solidaritet, hvor fælles anerkendelse udtrykkes via samhørighed mellem medlemmerne på arbejdspladsen. Dette er et emne, der vil blive behandlet videre i afsnittet *Fællesskab i HK*.

Udover de fælles og solidarisk positive holdninger til fagbevægelsen er det kendetegnede for respondenterne, at et af hovedargumenterne for at være medlem af en fagforening er sikkerhed. HK skal være en personlig sikkerhed, der dækker i hverdagen, men som ikke må kræve personlig inventering. Denne forståelse af HK som hverdagens latente forsikring er

generel for empirien ”Ja. Jeg bryder mig rigtig godt om tanken, om at der sidder en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant osv. Som man kan tage kontakt til.” (Respondent 11: 19) Citatet indikerer, hvorledes de nære repræsentanter fra fagforeningen skaber et tryghedsbillede hvor de risici, der optræder på arbejdspladsen, minimeres med muligheden for at kunne kontakte disse fagforeningsrepræsentanter. Anerkendelsen og stræben efter denne sikkerhed i hverdagen skaber incitament for medlemskab af HK. Valget af et HK-medlemskab, som hverdagens faglige forsikring, begrundes ved HK’s erfaringsmæssige anciennitet og faglige model, der stemmer overens med respondenternes faglige habitus og praksisser. En respondent formulerer det således: ”Hvis man tager sådan noget som HK, så er de jo lidt specialister indenfor handel og kontor, så skal de der frie fagforeninger vide lidt om alle arbejdsgrupper. Så tror ikke de bliver specialiseret på samme måde”(Respondent 2: 12)

Identifikation med HK

Det er generelt for respondenterne, at de kan identificere sig med HK, når de bliver adspurgt direkte om dette. Det viser sig, at respondenterne har vidt forskellige tilgange og forståelse af HK. Et eksempel på en sådan differentieret tilgang til HK's grundværdier kan eksemplificeres via de to følgende citater, som begge følger det samme enslydende spørgsmål: *Kan du identificere dig med hvad HK står for?* ”Ja, det kan jeg sådan dybest set godt. Jeg er sådan en god socialdemokrat. Det er også sådan i forhold til de store spørgsmål i livet” (Respondent 1: 12) en anden respondent svarer ”Ja, bortset fra at de betaler til en socialdemokratisk gruppe så kan jeg sagtens. Det synes jeg er noget fis” (Respondent 3: 13). Divergensen mellem de to udsagn er sigende i forhold til den måde, respondenterne identificerer sig med HK på. Respondenterne tager udgangspunkt i deres egen nuværende socioøkonomiske og faglige position og vurderer denne i forhold til de ydelser, HK som fagorganisation tilbyder. Medlemskabet er ikke udelukkende baseret på en ren cost benefit betragtning, men dette er en kalkule blandt andre, der former den praksis, der udøves i forbindelse med medlemskabet.

HK som personlig forsikring

Der forefindes i denne analysedel flere forskellige niveauer, hvorpå HK bliver forstået. HK bliver beskrevet som fagorganisation. Dette er den del af HK, hvori de administrative opgaver bliver løst, og hvorfra de medierede værdier og interesser fra HK udspringer. HK som term bliver ligeledes brugt som betegnende etiket til det samlede element, der forener medlemmerne.

I den kvantitative empiri fremgår det, hvorledes en overvægtende del af de Nordjyske HK-medlemmer begrundes deres medlemskab via personlig forsikring via HK. Det fremgår af den kvantitative empiri, hvorledes det primært er gennem indbetalingen til A-kassen, at den ønskede sikkerhed blev indfriet i forhold til medlemskabet af HK. I den mere nuancerede kvalitative empiri bliver forskellen mellem den fagorganisatoriske del og A-kassen mere tydelig, og det viser sig, hvorledes den fagorganisatoriske del fylder en langt større del af det forsikringsmæssige perspektiv, end antaget ud fra den kvantitative analyse.

Vigtigt med økonomisk sikkerhed

På trods af at det ikke udelukkende er A-kassen som forsikring, der vægter i den kvalitative empiri, er denne økonomiske forsikring stadig en gennemgående og elementær del af respondenternes tilknytning til HK. En respondent formulerer det således:

”Men på den anden side er det jo meget god sikkerhed i, ret business... altså det ved jeg ikke, jeg tror der er mange der har det sådan, at betaler man til A-kassen, så har man sikkerhed i dagpenge eller støtte, hvis man mister arbejdet. Det er vigtigt et eller andet sted tror jeg.” (Respondent 7: 10)

A-kassen bliver gennemgående anset som en ren forsikringsmæssig del af fagforeningen, og i langt de fleste tilfælde, som den del af fagforeningen der umiddelbart er grundlæggende for deres medlemskab. En respondent formulerer sig således, til spørgsmålet om, hvorfor hun er medlem af HK ”... altså nu tog jeg bare hele pakken kan man sige og en A-kasse skal jeg altid stå i.” (Respondent 5: 12) Citatet belyser, hvorledes A-kassen er det selvfølgelig og til alle tider bestående element. Det fagorganisatoriske er en del af fagforeningen, der vælges til eller fra i forhold til A-kassen. Alle respondenterne har valgt at være medlem af HK, dog udtrykker en del respondenter, hvorledes selve den fagorganisatoriske del ofte bliver overvejet i forhold til fravalg. En respondent udtaler følgende i forhold til spørgsmålet om, hvad hun ville gøre, hvis fagforeningskontingentet bliver sat op med 100 kr.: ”Så ville mine overvejelser om, at melde mig ud af fagforeningen nok blive større. Som jeg sagde tidligere, ”hvorfor betale når man bare kan nøjes med A-kassen”. Så ville jeg nok overveje det endnu kraftigere, om jeg ikke bare skulle melde mig ud”. (Respondent 7: 20) Dikotomien mellem A-kasse og den fagorganisatoriske del af HK bliver vurderet af flere respondenter, hvor både loyalitet, økonomiske kalkuler og personlig gevinst blive afvejet.

Fagorganisatorisk sikkerhed

Råd og vejledning fra den fagorganisatoriske del af HK viser sig at være et væsentligt element. Denne form for forsikring står som direkte modspil og sikkerhed i forhold til uretfærdig behandling fra arbejdsgiveren: ”Det er jo igen, den dag man står med et problem med ens arbejdsplads, at man så kan få den hjælp, der nu er nødvendig.” (Respondent 7: 19) Respondenterne opfatter generelt HK som en arbejdsforsikring, som vil kunne repræsentere og kæmpe for deres retligheder i en eventuel krisesituation eller konflikt. En respondent udtaler sig i denne forbindelse således:

Det er en sikkerhed, og så ja, at der er nogen, der repræsenterer en. Jeg kunne godt have forestillet mig en situation, hvor ... Når man læser de historier om folk, der er blevet fyret på grund af graviditet, så tænker jeg, at så er det jo godt, at der er nogen som HK, der ligesom kan kæmpe sagen, fordi det kan man jo ikke selv. Man har ikke kompetencerne til det, og så giver man måske op.” (Respondent 11: 23)

Respondenten udtrykker en generel holdning om, hvorledes HK står som garant i forhold til varetagelsen af de lønmodtagerinteresser, der ville opstå i en eventuel konfliktsituation på en given arbejdsplads. Der forekommer en generel holdning til, at fagforeningen ikke nødvendigvis fylder mentalt eller fysisk i hverdagen. En respondent formulerer dette således: *”Jeg har ikke brug for mere, jeg har heller ikke brug for mindre. De er der. Det jeg har brug for, det er en faglig oplysning, hvis det er en eller anden ting der kommer på tværs i mit liv, ellers bruger jeg ikke HK til noget”* (Respondent 3: 11) I hverdagen er der ikke brug for HK, men der forefindes en latent bevidsthed om dets vedvarende eksistens, og dermed en kontinuerlig sikkerhed i forbindelse med eventuelle konflikter eller problemstillinger.

På trods af at der forefindes en anerkendelse af den hjælp der tilbydes fra den fagorganisatoriske del af HK, bliver denne også vurderet i et økonomisk perspektiv. Hvor A-kassen virker som en decideret forsikring ved lediggang, skal den fagorganisatoriske del af HK sikre, at lønmodtageren blive tildelt den økonomiske kapital, der er retmæssig i forhold til den enkelte. En respondent forholder sig til sit medlemskab på følgende måde: *”Jamen, det betyder ikke så meget, jeg er glad for at betale for at være med i den fagforening, og jeg er glad for at jeg har muligheden for at kunne få en backup et eller andet sted fra. Men for mig så er det en backup der kan hente nogle ekstra penge, hvis nu jeg bliver snydt.”* (Respondent 3: 13) Udtalelsen viser hvorledes den fagorganisatoriske hjælp i visse situationer skal kunne transformeres til økonomisk kapital. Denne institutionalisering af HK er at finde hos en del af respondenterne. Fagforeningen bliver betragtet som en butik, hvori der købes den vare, der på et givet tidspunkt er ønsket. En respondent udtrykker det således *”Det bare en butik, hvor jeg skal have en vare. Altså, lige for tiden får jeg bare den vare jeg gerne vil have der.”* (Respondent 5: 13) Det viser sig her, hvorledes der ikke forefindes et loyal forhold mellem medlemmet eller fagforeningen. Medlemskabet bliver udregnet via en cost benefit kalkule. En anden respondent forklarer videre:

Bliver jeg varm om hjertet når jeg ser HK's logo, nej så siger jeg, jeg er pisse ligeglad, det er måske lidt hårdt at sige, men nej det er ikke sådan jeg føler om fagforeningen. Det er mere en forretning man kan gå ind i når man har behov for at købe den vare, som de sælger. Og jeg er nødt til at have deres klubkort. (Respondent 10: 25)

Det er tydeligt, hvordan en del af respondenterne ikke objektivt er en del af det felt HK, som organisation er mål for. Disse respondenter har intet ønske om at integrere sig i feltet, men klientgøre sig selv i forhold til fagforeningen, hvor økonomisk kapital, som eneste investering, modregnes direkte i den service, der forventes.

HK-eksperter

Det har vist sig, at HK bliver anerkendt som faglig forsikring. Det er da videre interessant at belyse, hvilken begrundelse respondenterne giver i forbindelse med valget af medlemskabet til netop HK som forsikring.

Det er helt generelt for samtlige respondenter, at de har en tiltro til, og en forståelse af, at HK repræsenterer netop dem individuelt og som gruppe. Det essentielle for respondenterne er, at

HK har en ekspertise og en erfaring inden for det felt, hvori medlemmernes forsikring skal opretholdes og varetages. En respondent forklarer dette således: *”Der ligger noget ekspertise der som det er godt at have adgang til. Det er et sikkerhedsnet på den ene måde og en adgang til en specialisering, som jeg ikke selv ville kunne.”* (Respondent 10: 23) Denne holdning figurerer blandt respondenterne, og kommer til udtryk, når respondenterne vurderer, i hvilke situationer fagforeningen kunne være dem behjælpelig. En respondent udtaler: *”Jo. Jeg synes, det kan jo blive vigtigt nu når engang man kommer ud i en situation, hvor man ligesom gerne vil have fat på nogle folk der ved noget om tingende. Uberettiget opsigelse eller, hvad ved jeg, hvor der er nogen der kan gå ind og hjælpe en, eller hvad de nu ellers kan gøre”* (Respondent 7: 10) Ekspertviden i forhold til konfliktsituationer er et essentielt element i forbindelse med medlemskabet af HK. Det er da i situationer, hvor HK’erne ikke har indsigt, kvalifikationer eller viden til at takle en situation over for arbejdspladsen eller systemet. Individet må handle over for abstrakte systemer eller asymmetriske magtrelationer, hvilket kommer til at virke som en uoverskuelig handling for individet. Individet lader HK være ambassadør i konflikten. Det interessante i denne forbindelse er, at HK-medlemmet har fuld tiltro til, og anerkendelse af, at HK handler og løser konflikten i overensstemmelse med individets interesser.

Dette tillidsforhold, kan ikke forklares ud fra undersøgelsens hovedteori, der derfor må suppleres fra anden side. Det er givtigt at inddrage Giddens forståelse af *Tillid og Ekspertise*, som nævnt i arenabeskrivelsen. Giddens eksemplificerer dette ud fra den blinde tillid, individerne eksempelvis har til naturvidenskaben og de teknologier og systemer, som indgår naturligt i den hverdag, der praktiseres.

HK’erne interagerer mellem abstrakte systemer²⁵, og lader med fuld tillid HK forsvare deres interesser. Denne tillid kan være et indlejret element i habitus, som er optaget fra den primære såvel som den sekundære socialisering. Det viser sig, at medlemmerne har fuld tillid til, at HK varetager deres interesser ved en eventuel konflikt eller problemstilling. Medlemmerne vil trygt overlade en personlig konflikt til HK’s eksperter i den fagorganisatoriske del.

Bruger HK personligt i brudfaser

Det er videre interessant at belyse, i hvilke situationer respondenterne gør brug af HK, dette vil altså sige, et fokus på den direkte praksis, der har været udøvet mellem respondenterne og HK. Det viser sig ud fra den kvalitative empiri, at respondenterne hovedsageligt italesætter situationer, hvor de enten har været ekskluderet eller været på kanten af arbejdsmarkedet. En respondent forklarer: *”Jo, jeg har brugt dem, også i forbindelse med nu her hvor jeg har været sygemeldt, i forbindelse med min graviditet, det synes jeg de har været gode til at svare på mine spørgsmål.”* (Respondent 5: 6) Det fremgår, hvorledes HK bliver brugt i brudfaser, hvor der kan opstå tvivlsspørgsmål vedrørende uvante eller aparte situationer i forhold til det daglige arbejdsliv. En anden respondent udtaler i forhold til en fyring:

Altså, jeg har været glad for HK og jeg har brugt HK. Da jeg blev fyret fra jobbet i 2002, og der var der meget polemik omkring alle

²⁵ For eksempel arbejdsmarkedet, lovgivningen og overenskomsten

dem der blev fyret der, om det var sket efter gældende regler. Der kørte vi en sag fra HK, hvor jeg var med til at køre en sag på boligbevægelsen (...) Så jeg har brugt HK med glæde, ja.
(Respondent 3: 16)

Det er generelt for de situationer, hvor respondenter har brugt HK, at disse kan defineres som marginalsituationer, hvor enten respondenterne er ekskluderet helt eller delvis fra den arbejdsplads, hvori konflikten eller problemstillingen er opstået. Situationerne er mangfoldige og spænder fra direkte fyringer til overgangen til efterløn. Fælles for situationerne er, at respondenterne bevæger sig fra en position til en anden. Dette kan have en interessant teoretisk forklaring. Da aktøren er marginaliseret fra arbejdspladsen som socialt felt, er aktøren ligeledes ekskluderet fra de rammer, hvori deres habitus vanligt guider dem. De praksisformer, der ellers ville være anerkendte eller brugbare i hverdagen, er ikke længere tilstrækkelige. I dette tilfælde søges der hjælp hos HK, som i brudfasen kan overføre de kapitaler, der er nødvendige til endnu engang at blive inkluderet i en ny position eller atter indtræde på den gamle arbejdsplads.

Fællesskab i HK

Der er forskellige måder at skabe fællesskab gennem HK på. Der har tidligere i denne analysedel vist sig, hvorledes respondenterne ikke italesætter HK som et element, der direkte skaber et fællesskab i hverdagen. Det viser sig, at HK som en faglig organisation skaber sammenhold blandt medlemmerne.

Igennem de værdier HK eksplicit medierer, og medlemmernes anerkendelse af, at HK varetager deres særinteresser, skaber HK et tillidsforhold til medlemmerne. Dette viser sig eksempelvis ved, at respondenterne giver udtryk for, at HK som fagforbund er det eneste rigtigt valg i forhold til netop deres specifikke faggruppe. En respondent vurderer her HK i forhold til Kristelig Fagbevægelse:

Jeg tror nok, vi har faktisk talt lidt om det med en veninde, hvorfor jeg ikke meldte mig ind i Kristelig, men på den anden side, så er det jo også meget betryggende med HK, det er jo ligesom vores fagforening. Ja, hvad kan Kristelig gøre for os i forhold til hvad HK kunne gøre, men jeg har det bare sådan, det kan ikke være andet end HK, et eller andet sted. (Respondent 7: 20-21)

Citatet udtrykker, hvorledes HK indeholder de elementer, der er ønskværdige og anerkendte i forhold til respondentens faggruppe. Dette er med til at definere HK, som ”Vores fagforening” Dette alene er med til at kunne antage, at HK kan være et samlende element i forhold til faggruppen og dermed medlemmerne. Dette er et fund, der er essentielt i forbindelse med respondenternes vurdering af HK.

Fællesskab blandt ligestillede

Fællesskabet skabt via HK er et udtryk for den habitus og de anerkendelsesformer, der forefindes blandt medlemmerne som gruppe. HK fungerer da ikke som et socialt felt, hvori der forefindes et vedvarende doxa, og hvori heterodoksi og ortodoksi tilsammen skaber illusio via interne kampe. HK er en arena uden eksterne rammer, hvori medlemmerne sporadisk mødes om fælles anerkendelsesformer. Medlemmerne føler sig fælles med andre medlemmer, men ikke fælles med HK, som subjektiv står som en fælles ambassadør for det fællesskab medlemmerne udtrykker.

Det faglige fællesskab medlemmerne italesætter i forbindelse med andre HK-medlemmer, viser sig ikke at være kontinuerlige hverdagsrelationer, men mere eller mindre konjunkturbestemte forhold, hvor styrken af fællesskab reguleres i forhold til graden af nødvendighed. Flere respondenter forklarer, hvorledes sammenholdet og styrken bag dette er størst ved eventuelle konfliktsituationer. En respondent svarer eksempelvis således på spørgsmålet om, hvorvidt medlemskabet danner sammenhold ”*Ja, det synes jeg. Der var sådan et større sammenhold dengang i forbindelse med krisen og hvor meget vi ville finde os i.*” (Respondent 8: 7) Respondenten reflekterer ovenstående over, de kollegiale interesseemner, der opstod ved opsejlingen til storkonflikten i 2008. Sammenholdet til andre HK-medlemmer i hverdagen virker usynligt, men bliver eksempelvis eksplicit ved konflikter.

Medlem eller ikke-medlem

En indikation på, at der forefindes et fællesskab blandt HK-medlemmerne er differentieringen mellem medlemmer og ikke-medlemmer. Der findes en opmærksomhed på og iagttagelse af, hvem der er medlem af HK i faggruppen på arbejdspladsen. En respondent udtrykker: ”*I hvert fald hos Datavirksomheden, der har det været sådan, at vi vidste godt, hvem der ikke var medlem af en fagforening. Lad mig sige det sådan. Jeg vil ikke sige direkte, at de var ugleset, men altså man var medlem af en fagforening.*” (Respondent 8: 13) Denne refleksion og differentiering må antages at udtrykke en bevidsthed om egen og andres indlejring i socialgruppen. På trods af, at HK ikke kan defineres som et felt med eksterne rammer, bliver medlemskabet af HK alligevel essentielt i forhold til den nødvendige anerkendelse, der kræves for at kunne indtræde i bestemte sociale felter, på eksempelvis arbejdspladsen. En anden respondent formulerer det således, i forbindelse med beskrivelse af HK på hendes arbejdsplads:

Så jeg synes nok at fagforeningens element er, man er meget bevidst om, at hvis der bare er en enkelt der ikke er i fagforening så, jeg vil ikke sige at man bliver buhet ud, (...) de bliver simpelthen buhet ud og får at vide at ”du er ikke organiseret. Er du godt klar over at det er DS og det er HK der kæmper for de her sager som du nyder godt af” (Respondent 6: 37)

Citatet viser, hvorledes ikke-medlemmer bliver betragtet som illoyale overfor den faglige gruppe og bliver betragtet som manglende anerkendelse af den gruppe, hvori ikke-medlemmet

agerer i. Denne manglende anerkendelse af egen social- og faggruppe resulterer i en eksklusion. Dette viser, hvorledes det ellers usynlige fællesskab via HK i særdeleshed bliver synliggjort, når det ikke er til stede.

Opsummering på HK som arena

Primær socialisering

Der forefindes en tendens til, at HK-medlemmerne er opvokset i miljøer, hvor der har været en stærk anerkendelse af fagforeningen. Denne anerkendelse er via den primære socialisering blevet indlejret i medlemmerne, som ofte ligeledes har indtaget en positiv forståelse af fagforeningen. Det viser sig, at der er eksempler på, at den primære socialisering har været så virksom, i forhold til fagforeningen, at medlemmerne har handlet ud fra ren intuition (Habitus), og derved meldt sig ind i HK uden yderlig refleksion over denne handling. Det er væsentligt at bemærke, hvorledes det er i forbindelse med indtrædelsen i lønarbejdet, at anerkendelsen af fagforeningen bliver eksplicit for medlemmerne. Gennem den primære socialisation er der indlejret perceptionsskemaer, der i den arbejdsmæssige kontekst bliver gjort til objektive handlinger for det enkelte HK-medlem.

Begrundelse for medlemskab

Det er vigtigt for medlemmerne, at de har tillid til, at HK kan hjælpe dem. Det viser sig, hvorledes HK opretholder en sådan tillid, ved at medlemmerne er opmærksomme på, at andre fagfæller bliver hjulpet af HK. Det kan antages, at HK opbygger en symbolsk kapital eller anerkendelse hos sine medlemmer, i det øjeblik medlemmerne bliver opmærksomme på problemløsninger, HK eksekverer for medlemmer med samme baggrund. Det er vigtigt for respondenterne, at deres fagforening netop repræsenterer de profiler, medlemmerne har. Tillid og tryghed opbygges ligeledes via HK's størrelse og fælles medlemsarrangement. Det kan antages, at HK virker som modspil til andre store systemer på arbejdsmarkedet. Det enkelte medlem kan ikke selv kæmpe eller påvirke disse systemer, og HK's volumen bliver da en signifikant faktor for den tillid og tryghed, medlemmerne kræver. HK som fagorganisation formår at skabe et rum, hvori medlemmerne kan identificere sig. Identifikationen til HK bliver dog skabt i forlængelse af de personlige referencer, hvormed medlemmerne hver især indtræder i HK. Medlemmerne indtræder med en habitus, der er fosteret i den primære socialisering og videre formet og vedligeholdt via den kollegiale interaktion blandt andet på arbejdspladsen.

HK som Forsikring

HK-medlemmerne anser medlemskabet af HK som en forsikring. Der skelnes ikke mellem A-kassen og den fagorganisatoriske del af HK. Ved en nærmere analyse differentierer HK-medlemmerne mellem A-kassen og den fagorganisatoriske del. A-kassen bliver anerkendt som den grundlæggende del af deres medlemskab, hvorpå den fagorganisatoriske del bliver bygget oven på. Den fagorganisatoriske del bliver derefter vurderet som en væsentlig forsikring, men ikke som et element der fylder i bevidstheden til hverdag. HK skal fungere som et serviceorgan, der i konfliktsituationer kan tildele faglig bistand til det enkelte medlem.

Videre opfatter nogle medlemmer HK, som en varetager og garant for, at de individuelt bliver tildelt den økonomiske kapital, der matcher de kvalifikationer og arbejdsområder, medlemmerne indtræder på arbejdsmarkedet med. Det er da væsentlig for HK-medlemmerne, at de er medlem af en fagforening, der indeholder den ekspertise, som netop varetager deres interesser.

Medlemmerne bruger HK som en forsikring, også i forhold til de livsprocesser medlemmerne indgår i. Det er generelt, at HK bliver brugt i de situationer, hvor de vante reaktionsformer ikke bliver understøttet af habitus. I de frivillige såvel som uønskede overgangssituationer, hvor medlemmet er marginaliseret fra genkendelige felter eller sociale referencer, optages de manglende kapitaler fra HK.

HK som felt?

Medlemmerne betragter HK, som den faglige organisation, der indeholder de elementer og anerkendelsesformer, der passer til dem som specifik faggruppe. HK er en samlende organisation, frem for et skabende felt. Dette betyder, at HK inkluderer medlemmer med samme faglige baggrund, men ikke formår at skabe et lukket felt, hvori en ny fælles kapital kan akkumuleres. HK-medlemmerne opfatter ikke medlemskabet i hverdagen, men ved eventuelle konflikter kan der forefindes et objektivt sammenhold blandt medlemmerne. På trods af, at medlemskabet af HK ikke objektivt nyder anerkendelse, fungerer medlemskabet som væsentlig investering i forhold til indtrædelsen og anerkendelsen i andre sociale sammenhænge. Manglende medlemskab kan resultere i eksklusion fra visse felter.

Konklusion

Introduktion til konklusionen

Denne undersøgelses metodiske design og empiriske analyse bevirker, at konklusion må fremstå som grundig redegørelse for de fund, der er gjort. Konklusionen vil i forlængelse af designet af problemformulering være konstrueret af to dele. Først vil der være et fokus på, hvorvidt der kan tolkes en fælles identitet blandt HK-medlemmerne uden fagforeningen som optik. De nordjyske HK-medlemmer er i denne konklusion generaliseret til at være aktørerne, der udtrykker undersøgelsens fund. Derefter belyses HK som en samlende arena for aktørerne. Konklusionen er struktureret ved først at belyse de overordnede fund, der sammenkæder de tre arenaer, *fritid*, *arbejdsliv* og *faget*. Derefter vil den fjerde og samlende arena, *HK*, blive belyst, i den kontekst de tre første arenaer skaber som fundament i forhold til aktørernes identitetsdannelse. Til sidst vil det blive behandlet hvordan den fælles identitet kommer til udtryk.

Undersøgelsens problemformulering lyder:

Kan fælles identitet hos aktørerne anskues via HK-medlemskabet
Og hvordan kommer det til udtryk?

Fællesværdier på tværs af Arenaerne

HK-medlemskabet er i denne undersøgelse som udgangspunkt den eneste objektive fællesfaktor for de aktører, der inddrages som empiriske elementer. For indtrædelse i dette organisatoriske fællesskab kræves der som udgangspunkt kun økonomisk støtte for at blive medlem. Analysen har vist, at der i dette medlemskab forefindes både mangfoldige og latente mekanismer, der danner fælles referencer for medlemmerne. Dette vil følgende blive beskrevet.

Det bliver først væsentligt at belyse, hvorledes aktørerne opfatter sig selv og videre definerer sig selv ud fra andre aktører med samme medlemskab af HK eller tilsvarende socioøkonomiske profiler.

Aktørernes definerer sig selv ud fra deres individuelle valg, ikke ud fra kollektive eller sociale praksisser. Denne undersøgelses dybere sociologiske analyse præsenterer en viden, som viser, at der eksisterer en klasse-mæssig habitus. Der findes forhold i samfundet og for aktørerne, der bevirker, at aktørernes valg er, om end ikke determinerede, så influeret af præstrukturerede systemer, der er tilhørende den socialklasse, aktørerne relaterer sig i.

Aktørerne opfatter sig selv som selvstændige individer, der bliver anerkendt ud fra de individuelle objektive praksisser, aktørerne udtrykker i hverdagen. Dette kan virke elementært i forhold til almen samfundsforskning. Den empiriske analyse viser, hvorledes stræben efter individuel påskyndelse og anpriser er funderet i en fælles anerkendelse, hvori aktørerne former og praktiserer deres habitus. Ønsket om individuel anerkendelse forefindes i samtlige af de

arenaer, hvor aktørerne indgår socialt. Herfra er det et vigtigt fund, at aktørerne danner fælles anerkendelse på tværs af de arenaer og de sociale sammenhænge, hvori aktørerne umiddelbart relaterer sig individuelt. Trods aktørerne beskriver sig selv individuelt, orienterer de sig kollektivt og ud fra de fælles anerkendelsesformer, der omgiver dem. I denne forbindelse viser den empiriske analyse, hvorledes aktørerne udtrykker fællesværdier, som danner en fælles anerkendelse.

Aktørerne udtrykker deres praksis gennem de nære ting i deres hverdag. Dette er en fællesmekanisme, der viser sig at være gældende for, hvorledes aktørerne anerkender og interagerer socialt, hvori deres praksis defineres ud fra hverdagsproblemstillinger og aktuelle situationer. Aktørernes indlejrede anerkendelsesformer tager form af den livssituation, der eksempelvis definerer deres familiære eller socioøkonomiske status. Dette er en mekanisme, der er overordnet, og ligeledes differentierer gruppen internt, da de respektive anerkendelsesformer bruges som investering i socialgrupper, hvor eksempelvis aldersbestemte anerkendelsesformer bliver determinerende for aktørernes mulighed og vilje til at indtræde.

De objektive udtryk, aktørerne vælger at reflekterer sig selv ud fra, forefindes hovedsageligt i fritiden. Fritiden bliver anerkendt som den kontinuerlige arena, hvori selvstændige valg bliver truffet, og hvorudfra aktørerne konstruerer deres tilværelse. I aktørernes fritid er der specielt fokus på de kropslige aktiviteter, altså aktiviteter, hvor kroppen og brugen af denne er i fokus.

I et aktørperspektiv har de individuelle valg og praksisser i fritiden omdrejningspunkt om familien, hvor der forefindes en væsentlig anerkendelse af eksempelvis børneopdragelse eller familiesammenkomster, som er et udtryk for, at aktørerne har en fælles anerkendelse af den primære socialisering. Dette er ikke i sig selv et overraskende fund, dog er det interessant, at anerkendelsen af den primære socialisering og familielivet generelt vægter så meget tungere end anerkendelsen af arbejdslivet. Aktørernes egen forståelse af fritiden som overordnet objektiv udtryksform, viser sig i den empiriske analyse at være misvisende, i forhold til den samlede praksis for aktørerne. Anerkendelsesformerne fremstår for aktørerne mere eksplicite i fritiden, men analytisk tolket bliver aktørernes anerkendelsesformer til fællesværdier, der er kollektivt strukturerende i de sociale interaktioner på arbejdspladsen. Dette er referencer, der generelt fremstår implicite for aktørerne.

Det er ofte den uddannelsesmæssige baggrund og den rutinemæssige faglighed, der definerer fællestrækkene ved sociale grupper i forhold til andre grupper i samfundet, dog forefindes der ikke en objektiv forståelse af fællesskab blandt aktørerne. Denne undersøgelses analyse viser, på trods af at aktørerne ikke er sig bevidste om et sådant fællesskab, hvorledes der forefindes implicite fælles anerkendelsesformer tilknyttet de faglige praksisser. Disse virker determinerende i forhold til uddannelsesvalget og de kvalifikationer, aktørerne anerkender i deres arbejdsliv, her kan eksempelvis nævnes orden eller service.

Aktørerne bliver qua deres uddannelsesmæssige kapitaler fastholdt i bestemte arbejdsopgaver på arbejdspladser, ofte nederst i hierarkiet. Dette søger aktørerne at undslippe via efteruddannelse, for på den måde at komme videre til andre og mere udfordrende

arbejdsopgaver. Til trods for at aktørerne søger at efteruddanne sig, vil de have en tendens til at blive fastholdt i forhold til disse arbejdsopgaver.

Til trods for at aktørerne har en objektiv benægtelse af fælles identitet, kan det gennem analysen af aktørernes fællestræk ses, at der forefindes sådanne fælles anerkendelsesformer. Gennem den kvalitative analysefremgår det, hvordan aktørernes perceptionsskemaer er sammenfaldene. Igennem disse sammenfald bliver det belyst, hvordan aktørerne har indlejret en fælles klassehabitus, der definerer de uddannelsesmæssige såvel som sociale løbebaner, aktørerne indtræder i og de fælles anerkendelsesformer, der forudbestemmer deres samlede praksisformer.

Ovenstående sammenfatning tenderer en teoretisk deduktion, hvor empirien bekræfter undersøgelsens problemformulerings første del. Sammenfatningen er en afgørende præmis for at kunne gennemføre den videre konklusion, da det må formodes, at fælles identitet kan anskues blandt aktørerne uden endnu at have indarbejdet HK som identitetsskabende arena. Den videre konklusion vil derfor videre fokusere på, i hvor høj grad HK som arena, kan ses som værende en samlende arena for aktørerne.

HK som arena

Grunden til den oprindelige indmeldelse i HK er et fællestræk for aktørerne. Den primære socialisering ligger som en tydelig indflydelse. Det er en indlejret del af aktørens habitus at være medlem af en fagforening, derfor kan det ses som værende et mekanisk valg, at melde sig ind. Det ses, at forældrene har både direkte og indirekte indflydelse på denne indmelding.

HK, som organisation, formår for aktørerne at opstille rammerne om dem til et socialt felt, men evner ikke at lukke disse rammer, så det for aktørerne bliver et reelt socialt felt. I tilfælde af konfliktsituationer, eksempelvis strejker, bliver anerkendelsen af HK-medlemskabet ekspliciteret og samlende for aktørerne. Medlemskabet kan anvendes af aktørerne som investeringsform i forhold til den sociale kapital, der forefindes i andre arenaer, ved eksempelvis faglige møder på arbejdspladsen.

Aktørerne har en fælles anerkendelse i form af tillid til HK som fagforening, fordi HK repræsenterer dem som gruppe. Dette skal ses i forhold til andre fagforeninger, der ikke er traditionelle LO fagforeninger. Det skyldes, at aktørerne identificerer sig i højere grad med de traditionelle fagforeninger, og en manglende tillid til de ikke-traditionelle fagforeningers evner til at varetage aktørernes interesser. Aktørerne anser HK som værende en faglig forsikring, der skal være der for dem i brudfaser i de resterende tre arenaer.

Fælles processer, bliver udtrykt gennem praksisser, der sociologisk tolkes som, en fælles identitet blandt HK'erne i Nordjylland. Det er nu belyst at der forefindes fælles identitet blandt HK'erne i Nordjylland, næste del af konklusionen omhandler, hvorledes denne fælles identitet kommer til udtryk.

Fællestræk for aktørerne

I det følgende vil vi gennemgå de fundne fællestræk for HK'erne.

Primær socialisering skaber fagforeningshabitus

Aktørernes primære socialisering i forhold til fagforeningen ligger som en vigtig fællesnævner for de aktører, hvis forældre var medlemmer af en fagforening. Gennem de processer, der ligger i den primære socialisering, ligger også en socialisering til fagforeningen. På grund af at det ligger i den primære socialisering, er det for aktørerne en internaliseret del af deres habitus. Dermed er det ikke noget, de er reflekterede over. Derfor har aktørerne ikke nødvendigvis argumenter for indmeldingen ud over, at det bare er noget, man skal være. Den oprindelige indmelding i en fagforening ligger derfor for aktørerne som et ikke-valg, men som en helt naturlig del af at få et arbejde eller en uddannelse.

Skotterne

For aktørerne fremstår det som vigtigt at kunne bygge skotter omkring deres fritid, og det liv der leves i fritiden som arena. Disse skotter fremstår som værende en del af den måde, aktørerne bygger deres identitet op på, for de kan åbnes og lukkes i forhold til, hvornår aktørerne mener, at en del af den kapital, de har opbygget i fritiden, er relevant at inddrage i andre arenaer. Derfor fremstår åbningen og lukningen af disse skotter for aktørerne som frivillige valg, de træffer i forbindelse med at opbygge identitet. Reelt set kan der være tale om, at der er andre mekanismer, der styrer, hvornår aktørerne bliver nødt til at åbne og lukke skotterne.

Servicerollen

Der forefindes en servicerolle i den måde, hvorpå aktørerne indtræder og interagerer i sociale sammenhænge. Aktørerne prøver så vidt muligt at tilfredsstille andre individers behov, hvad enten det er individer, der i de sociale strukturer er placeret over eller under aktørerne. Denne tendens indikerer en bestemt habitus, som bliver udtrykt som en del af aktørernes praksis, hvor aktørerne bliver anerkendt via de servicehandlinger, aktørerne udfører for andre. I forhold den kvindelige del af aktørerne kan denne praksisform være indlejret fra den moderrolle, som forefindes i familien. Moderrollen fra privatlivet flyder ind i arbejdslivet og vice versa. Dette betyder, at elementer eller praksisser flyder sammen og får indvirkning for den samlede praksis, aktørerne udtrykker.

Det er generelt for aktørerne, at de har ensartede praksisser, hvor de eksplicite handlinger i større eller mindre grad synkroniseres, og hvor aktørerne positionerer sig socialt ud fra eksempelvis anerkendelsen af service eller orden.

Orden som kapital

Orden er en af de væsentlige praksisformer, der kendetegner gruppen af aktører. Dette er praktiske handlinger, hvor systemtænkning favoriseres frem for kreativ tænkning. Dette er en praksisform, der eksekveres i alle de sociale felter, hvori aktørerne relaterer sig. Orden bliver ligeledes anerkendt af aktørerne og i de felter, hvori aktørerne positionerer sig. Det må da formodes, at orden er en del af den klasse-mæssige habitus, aktørerne har indlejret via den primære socialisering, hvor aktørerne både har indlejret orden som en implicit del af habitus og eksplicit definerer orden som en faglig spidskompetence.

Den anerkendelse, der forefindes af orden som symbolsk kapital, er ligeledes en væsentlig faktor for de kulturelle kapitaler, der anerkendes hos aktørerne. Det kan konkluderes, at aktørerne har en større værdsættelse af sportsarrangementer end af eksempelvis mere abstrakte former for kunst. Dette er på tilsvarende måde en begunstiggelse af systemtænkningen i sportsaktiviteter frem for kreativiteten i den abstrakte kunst.

Der investeres fra fritiden

Den praksis, hvorfra aktørerne objektivt definerer sig selv, forefindes i fritiden. Det er i denne del af aktørernes liv, hvori de definerer valgene, der bliver truffet i forbindelse med både de uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige dele af tilværelsen. Aktørerne anser fritiden som den kontinuerlige og bestandige del af deres tilværelse, hvorfra det er muligt at skifte position imellem uddannelsesmæssige eller jobrelaterede felter.

De ressourcer, aktørerne har i fritiden, er indlejret via enslydende primære socialiseringer, hvilket bevirker en klasse-mæssig habitus, hvor fælles praksisformer anerkendes fælles i gruppen af aktører. Denne fælles anerkendelse og enslydende ressourcer resulterer i, at aktørerne til enhver tid har investeringskapital til at indtræde i sociale felter med eksempelvis kollegaer, der har sammen klasse-mæssige habitus. Den klasse-mæssige habitus bevirker, at de sociale forhold, aktørerne indgår i, udbredes over både den private såvel som den arbejdsmæssige del af aktørernes liv. Det er ressourcerne fra fritiden og anerkendelsen af disse, der investeres i de sociale felter.

Aktørernes favorisering og anerkendelse af fritidens ressourcer som investering i andre felter bevirker, at aktørerne indtræder i de arbejdsmæssige felter, uden at besidde den anerkendelse, der forefindes i det samlede felt. Aktørerne positionerer sig da med en lavere anerkendelse i det arbejdsmæssige felt, hvor aktørerne kan blive tilsidesat af andre kollegiale faggrupper.

Uddannelsen som billet

Aktørerne tog en uddannelse for at have en billet til arbejdsmarkedet og er videre her, hvor der i første omgang indoptages en kulturel kapital, som er direkte anvendelig i forhold til deres konkrete fag. Aktørerne vægter ikke deres uddannelse som den primære kilde til denne kapital, men reflekterer i forhold til deres primære socialisering i familien og videre den sekundære socialisering på arbejdspladsen og i faget. Aktørerne anser derfor deres opdragelse og socialisation med andre aktører i de sociale felter, som vigtigere end den institutionaliserede kulturelle kapital, der opnås via det formelle uddannelsessystem. Aktørerne har gennem deres primære socialisering inkorporeret, indlejret, mønstre for hvilke

uddannelser og interaktionsgrupper, de senere hen i livet vælger og vil kunne indtræde i. Derfor vil aktørernes valg, der for dem, forekomme bevidst og objektive, være delvist begrænset til, at deres indlejrede kulturelle kapital giver dem kompetencer til at indtræde i specifikke sociale felter.

De sociale referencer, aktørerne indgår i, i det konkrete felt, bliver videre bekræftet og styrket gennem interaktionen med andre aktører, og dermed akkumuleres og reproduceres disse anerkendelsesformer. En del af denne akkumulering foregår via en efteruddannelse i form af kurser og andre fagligt relaterede uddannelsesforløb.

Fastholdt af uddannelsen

Fælles for aktørerne er, at de tager en form for kompetencegivende efteruddannelse, som styrker deres faglighed. Aktørerne deler sig her i to grupper, som hver har sit motiv til at uddanne sig videre. Den første gruppe efteruddannede sig i relation til faget og udtrykker ikke ønske om at forlade deres nuværende position, den anden gruppe orienterer sig anderledes og ønsker at bruge en ny uddannelse som en investerings kapital til at kunne indtræde i en ny position, enten i det eksisterende felt, eller helt at forlade feltet og indtræde i nye sociale relationer.

Aktørerne giver udtryk for, at de selv ønsker at uddanne sig videre og dermed har uddannelse symbol værdi i feltet. Samtidig udtrykker aktørerne, at der i feltet er kommet andre faggrupper med andre kompetencer og anerkendelsesformer, som i nogen grad anses som en trussel for deres position i feltet.

Tidligere har vi set, at aktørerne tager deres personlige ressourcer med sig fra fritiden og bruger disse som investering i feltet. Dette skaber primært en positiv relation til de andre aktører i feltet, da der generelt forekommer en anerkendelse af netop disse ressourcer og kapitaler. Disse ressourcer, som overføres fra privat livet, nyder ikke samme anerkendelse i forhold til den arbejdsmæssige del af feltet og kan derfor ikke anvendes som symbolsk kapital i forhold til at positionere sig i feltet. Det giver også aktørerne begrænsede muligheder for at avancere i hierarkiet internt i feltet og begrænser dem samtidigt fra at forlade feltet.

Aktørerne anser uddannelse som vigtig, gennem deres relativt korte uddannelse har de tilegnet sig de kvalifikationer og kompetencer, der er nødvendige for at indtræde i deres arbejdsopgaver. De har derfor brug for en ny kompetencegivende uddannelse for at kunne indtræde i en ny position i feltet, eller forlade feltet og indtræde i en anden og højere position.

Aktørernes anerkendelse af dem selv som en uundværlig del af helheden

De opgaver som aktørerne varetager, er for dem vigtige, og for at virksomheden skal kunne fungere, skal disse opgaver udføres til perfektion, og de eneste, der kan varetage disse opgaver, er netop aktørerne. Der ligger også på arbejdspladsen en anerkendelse af vigtigheden af aktørernes arbejde, og deres rolle som dels servicerende og dels som organisatorer i forhold til orden. Det der gør sig gældende i denne forbindelse er, at det er aktørernes kulturelle kapital, der er med til at bestemme, hvilken position i felter de indtræder i. Anerkendelsen fra den resterende arbejdsplads er med til at holde dem i den position, de indtræder i, aktørerne

bliver holdt i en position, der er vigtig for arbejdspladsen, og derfor ser aktørerne også sig selv som værende uundværlige for arbejdspladsen. På denne måde bliver det ikke for aktørerne set som værende et pres, der fastholder dem, men derimod som en naturlighed, de udfylder jo en rolle, der er uundværlig, og som de udfylder til perfektion. Sociologiske set bliver aktørerne fastholdt i positionen, i samfundet generelt og på arbejdspladsen i særdeleshed.

Undersøgelsen har belyst en række fænomener der virker identitetsskabende for medlemmerne af HK-Nordjylland. Resultaterne kan generaliseres til et bredere samfundsperspektiv, og er interessante udover et fokus på fagforeningerne. Undersøgelsens resultater giver ikke bare et billede af fagforeningsmedlemmerne, men en forståelse af en socialgruppe i Nordjylland anno 2008.

Summary

This study is a master thesis conducted at the sociology programme at the University of Aalborg.

The main research issue in this project is whether trade union members have a common identity, and how this is reflected. The Danish trade unions have experienced a member's decline in recent years despite the fact that people in Denmark tend to spend more and more time at work. This study will focus on the remaining group of union members.

The thesis is prepared in collaboration with HK, which is a union for commercial and office workers, more accurately with the regional branch of HK, HK-North Jutland.

The goal of the further analysis is to uncover and describe these influencing elements in order to be able to answer the question whether there is a common identity amongst union members, and how this is reflected. To analyze this intricate question we have constructed four Arenas, which are emerging as analytical tools, and as a frame for their identity creation. The four identity arenas are; *Leisure Arena*, *Work Arena*, *Profession Arena* and *The union Arena*. These are constructed using references to relevant sociological theory.

The study is based on critical realism epistemology and furthermore the project design is inspired by this.

We have conducted the study through questionnaires and interviews with members of the union. The quantitative part consisted of a questionnaire sent via email to approximately 14.000 members. 2865 members filled out the questionnaire which is a representative sample. The empirical results of the quantitative analysis are used to show general tendency and further as an inspiration for the qualitative interviews. In the second part of the analysis, qualitative, we interviewed a total of 11 union members. This part of the analysis is based on our interpretation of the respondents own statements through the theoretical work of Pierre Bourdieu. The theoretical framework behind the operationalization of the interview guides and further analysis is based on the work of Pierre Bourdieu.

The main conclusion that can be drawn from this thesis is that the members themselves do not feel a sense of community with other members of HK. However our analysis uncovers that there is a common identity and that this is implicit and as such a condition that the members are unaware of.

Furthermore the study shows some commonalities amongst the members of HK, which will be reviewed briefly in the following:

- Shutters between personal life and work
 - HK members want to have shutters between their personal life and work, and they want themselves to control whether or not they open these shutters
- Service role
 - HK members have a service role in their job functions where they ensure that everybody is happy and that things are in order
- Tidiness as capital
 - HK members are focused on keeping things tidy both in their personal life and in their work. Furthermore they acknowledge the ability to keep things in order.
- Investment from personal life
 - Capital acknowledged in personal life is invested and can be applied in other arenas
- Education as a ticket to getting a job
 - Education is the HK member's ticket to enter the labour market, where they acquire professionalism
- Constrained by their education
 - HK members are located at the bottom of the hierarchy at their workplace because of their education
- The actors perceive themselves as an indispensable part of their workplace
 - HK members perceive themselves as an indispensable part of their workplace and see their function as a substantial part of their workplace's ability to provide a good product or service

Litteraturliste

- Andersen, Heine m.fl. (Red) (1998): *Leksikon i sociologi*, København, Akademisk forlag.
- Andersen, Svend Aage i Fink, Hansen & Hans Hauge (1991): *Identitet i forandring*, Århus, Aarhus Universitetsforlag.
- Bakka, Jørgen Frode & Fivelsdal, Egil (1998): *Organisationsteori – Struktur, kultur, processer*, København, Handelshøjskolens Forlag
- Bauman, Zygmunt & Tim May (2001): *At tænke sociologisk*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Zygmunt (2002) *Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige*. København, Hans Reitzels Forlag.
- Beck, Ulrich (1986): *Risiko Samfundet*, København, Gyldendals Bogklubber.
- Bild, Tage m.fl. (1993a): Fællesskab og forskelle – Sammenfatningsrapport fra APL-projektet. LO og CARMA
- Bild, Tage m.fl. (1993b): Sikke nogen typer... - Rapport over en interviewundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene. CARMA, AUC. Aalborg
- Bild, Tage m.fl. (2007): *Arbejdsliv og politik – signalement af løn modtagere i det 21. Århundrede*, Aalborg, Nyt Fra Samfundsvidenskaberne.
- Bild, Tage m.fl. (2008): *HK-medlemmerne mellem kollektivism og individualisme – HK'ernes syn på arbejdsliv og politik*, CARMA Aalborg.
- Broady, Donald 1991: Sociologi och epistemologi, Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin, Stockholm, HLS Förlag
- Bourdieu, Pierre i Richardson, John G. (1986): *Handbook of Theory and Research for the Sociology Education*, Westport, Greenwood Press Inc.
- Bourdieu, Pierre & Passeron, Jean-Claud (1990): *Reproduction in Education. Society and Culture*, Los Angeles, California
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loïc J.D. (1992): *Refleksiv Sociologi -mål og midler*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1995): *Distinksjonen*, Oslo, Pax Forlag
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loïc J.D. (1996) *Refleksiv sociologi – mål og midler*, København, Hans Reitzels Forlag

- Bourdieu, Pierre (2005): *Udkast til en praksisteori*, København, Hans Reitzels Forlag
- Bourdieu, Pierre & Passeron, Jean-Claud (2006): *Reproduktionen*, København, Hans Reitzels Forlag
- Buch-Hansen, Hubert & Nielsen, Peter (2005): *Kritisk realisme*, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag.
- Giddens, Anthony (1990): *Modernitetens konsekvenser*, København, Hans Reitzels Forlag
- Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens konsekvenser*, København, Hans Reitzels Forlag
- Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og Selvidentitet*, København, Hans Reitzels Forlag
- Giddens, Anthony (1997): *Modernitet og selvidentitet*, København, Hans Reitzels Forlag
- Hansen, Erik Jørgen (2003): *Udannelsessystemerne i sociologisk perspektiv*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, Axel (2006): *Kamp om anerkendelse*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Järvinen, Margaretha i Andersen, Heine m.fl. (Red) (2004): *Klassisk og Moderne Samfundsteori*, København, Hans Reitzels Forlag
- Jacobsen, Michael Hviid (2004): *Zygmunt Bauman - Den Postmoderne Dialektik*, København, Hans Reitzels Forlag
- Kvale, Steinar (1997) Interview – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steinar (2004) Interview –En introduktion til det kvalitative forskningsinterview, København, Hans Reitzels Forlag.
- Marx, Karl (1970): "Arbejdsprocessen" i Marx *Kapitalen. Kritik af den politiske økonomi, 1*, Bog 2, Rhodos
- Maaløe, Erik (1996): Case-studier af og om mennesker i organisationer : forberedelse, feltarbejde, generering, tolkning og sammendrag af data for eksplorativ integration, test og udvikling af teori, København, Akademisk Forlag
- Moe, Sverre i Andersen, Heine m.fl. (Red) (2001): *Leksikon i sociologi*, København, Akademisk Forlag
- Ougaard, Morten (ansh. Red) (2000): *Grus* nr. 60 2000, Hinnerup, Hinnerup Bogtryk.
- Paludan, Helge m. Fl. (red) Steen Busck & Henning Poulsen (2002): *Danmarks historie – i grundtræk*, Århus, Aarhus Universitetsforlag

Ragin, Charles i Ragin, Charles & Howard S. Becker (1992): *What is a case? Exploring the foundation of Social Inquiry*, Cambridge University Press

Riis, Ole (2001): *Metoder på tværs*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Ritzer, George & Douglas J. Goodman; *Sociological Theory*, Sixth edition, 2003, McGraw Hill, New York

Sennett, Richard (1998): *Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Aalborg, Hovedland.

Skirbekk, Gunner (1972): *Politisk Filosofi, del 2*, Universitetsforlaget.

Sundbo, Jon (1990) ”Klasserne i plansamfundet” (s 197-223 i Gundelach, Peter m.fl. (Red) (1990): *Sociologi under forandring*, København, Gyldendal.

Syltevik, Liv i Andersen, Heine m.fl. (Red) (2001): *Leksikon i sociologi*, København, Akademisk Forlag

Søgaard, Ulla (2002): *Mønsterbrud*, Værløse, Billesø og Balzer

de Vaus, David A. (2001): *Research Design in Social Research*, London, SAGE Publications

de Vaus, David A. (2002): *Social Surveys*, London, Sage publications ltd

Zeuner, Lilli 2000: *Sociologisk kulturteori*, København, Nyt fra samfundsvidenskaberne

Østerud, Øyvind 1996: *Statsvitenskap, Innføring i politisk analyse*, Oslo, Universitetsforlaget

Internet

Www.Lo.dk 1 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
[Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/losmedlemmer/Karteller.aspx](http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/losmedlemmer/Karteller.aspx)

Www.Lo.dk 2 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
<http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/losmedlemmer/Forbund.aspx>

Www.Lo.dk 3 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
<Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Kongressen.aspx>

http://www.hk.dk/www/om_hk/tal_og_statistik/hk_pulsen (Besøgt 10/9-08): *HK-pulsen*

Www.dst.dk 1 (besøgt d. 20/02-08): *Danmarks Statistik*,
<http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?W=1024>

Www.dst.dk 2 (besøgt d. 28/04-08): *Danmarks Statistik*,
<Http://www.dst.dk/Statistik/Nyt/emneopdelt/nytsingle.aspx?Countid=11221&ci=true&pti=1>

Www.dst.dk 3 (besøgt d. 28/04-08): Danmarks Statistik,
[Http://www.dst.dk/Statistik/seneste/Arbejdsmarked/Ledighed.aspx](http://www.dst.dk/Statistik/seneste/Arbejdsmarked/Ledighed.aspx)

Www.lo.dk 10 (besøgt d. 20/02-08): *LO's Hjemmeside*,
<http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losmedlemstal.aspx>

Www.Lo.dk 4 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
[Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Hovedbestyrelsen.aspx](http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Hovedbestyrelsen.aspx)

Www.Lo.dk 5 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
[Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Politiskledelse.aspx](http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Politiskledelse.aspx)

Www.Lo.dk 6 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
[Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Dagligledelse.aspx](http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losopbygning/Dagligledelse.aspx)

Www.Lo.dk 7 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
[Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Hvemervem/LO-sektioner/adresserpalo-sektioner.aspx](http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Hvemervem/LO-sektioner/adresserpalo-sektioner.aspx)

Www.Lo.dk 8 (Besøgt d. 18/02-07): *LO's Hjemmeside*,
[Http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losvaerdigrundlag.aspx](http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/omlo/losvaerdigrundlag.aspx)

Www.hkprivat.dk 1 (Besøgt d. 28/04 2008) HK privats Hjemmeside
[Http://www.hkprivat.dk/sw49070.asp](http://www.hkprivat.dk/sw49070.asp)