

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| <i>Indholdsfortegnelse</i> | 1 |
| <i>Abstracts</i> | 3 |
| I: Problemfelt | 4 |
| <i>Indledning</i> : | 4 |
| <i>Tre eller fire sektor modellen?</i> | 6 |
| <i>Forskellige definitioner af socialøkonomiske virksomheder</i> | 8 |
| <i>Socialøkonomiske virksomheder i en politisk kontekst</i> | 10 |
| <i>Det rummelige arbejdsmarked</i> | 12 |
| <i>Problemformulering</i> | 15 |
| II: Videnskabsteoretisk forankring | 15 |
| <i>Gadamers hermeneutik</i> | 16 |
| <i>Gadamers hermeneutiske cirkel</i> | 17 |
| <i>Fordomme og deres betydning for forståelse af genstandsfeltet</i> | 18 |
| <i>Horisontsammensmeltning</i> | 19 |
| <i>Metodiske overvejelser</i> | 20 |
| III: Undersøgelhedsdesign | 21 |
| <i>Det teorifortolkende casestudie</i> | 21 |
| <i>Kritik af casestudiet som forskningsdesign</i> | 23 |
| <i>Case: Restaurant Spisestedet</i> | 24 |
| <i>Dataindsamling i praksis</i> | 26 |
| <i>Det semistrukturerede interview</i> | 27 |
| <i>Interview med ansat fra Ok - Service</i> | 27 |
| <i>Interview med ansatte fra Restaurant Spisestedet</i> | 28 |
| <i>Refleksioner over interviewfasen</i> | 30 |
| <i>Interviewguide og temaer</i> | 31 |
| <i>Meningskondensering og løbende ændringer i temaernes indhold</i> | 32 |
| IV: fordomme, kategorisering og arbejdsetik | 33 |
| <i>Fordomme</i> | 33 |
| <i>Baumans arbejdsetik</i> | 35 |
| <i>Kategoriseringens konsekvenser</i> | 36 |
| <i>Kategoriseringens virkelighed</i> | 37 |
| <i>Kategoriseringernes dynamik</i> | 38 |
| V: Analyse af underspørgsmål 1: | 40 |
| <i>Jaques: Jeg var bare en forbandet bistandsklient</i> | 41 |
| <i>Her er jeg ikke bare et sagsnummer</i> | 43 |
| <i>Henrik: Jeg kan ikke bare sidde på en pind derude</i> | 46 |
| <i>Jeg kan bruges!</i> | 47 |
| <i>Louise: Jeg vil gerne være normal</i> | 49 |
| <i>Okay – de folk regner med mig</i> | 51 |
| <i>Kobling i mellem arbejde/uddannelse og identitet</i> | 53 |
| <i>Jim: Man ser altid de negative sider af den psykiske lidelse</i> | 54 |
| <i>Det skal være en god oplevelse for kunderne</i> | 56 |
| <i>Konklusion på underspørgsmål 1:</i> | 58 |
| <i>Arbejdsopgaverne</i> | 58 |

| | |
|---|----|
| <i>Interne påvirkninger i arbejdsfællesskabet</i> | 59 |
| <i>Eksterne påvirkninger</i> | 59 |
| VI: Situeret læring | 60 |
| <i>Teoretiske overvejelser</i> | 60 |
| <i>Situeret læring</i> | 61 |
| <i>Legitim perifer deltagelse</i> | 63 |
| <i>Praksisfællesskaber på ” Spisestedet”</i> | 65 |
| VII: Analyse af underspørgsmål 2: | 66 |
| <i>Hvad karakteriserer den læringsform der foregår i en socialøkonomisk virksomhed?</i> | 66 |
| <i>Praksisfællesskabets betydning for den personlige udvikling</i> | 68 |
| <i>Louise: I lære som normal (igen)</i> | 68 |
| <i>Dårlige dage</i> | 69 |
| <i>Jim: Vi vil vise at vi duer til noget</i> | 71 |
| <i>Henrik: Veteraner på Spisestedet</i> | 73 |
| <i>Praksisfællesskabets betydning for den faglige udvikling</i> | 75 |
| <i>Jaques: Væk fra bistandssystemet</i> | 76 |
| <i>Jim: Der skal være plads til at man kan lave fejl</i> | 79 |
| <i>Louise: Det er ikke så svært</i> | 82 |
| IX: Konklusion underspørgsmål 2 | 85 |
| <i>Hvad karakteriserer den læringsform der foregår i en socialøkonomisk virksomhed?</i> | 85 |
| <i>Læringsform og social adfærd</i> | 85 |
| <i>Læringsform og fagligt udbytte</i> | 86 |
| X: konklusion og perspektivering | 88 |
| <i>Endelig konklusion</i> | 88 |
| <i>Perspektivering</i> | 90 |
| XI: litteratur | 92 |
| <i>Litteraturliste:</i> | 92 |

Abstracts

In the early 90's the political attention focused and sharpened on the group of unemployed people. This meant, among other things, a merger of the active social and active labor market policy in a new employment ministry, but also that a wide range of social policy issues now was dealt with labor market policy instruments.

A line of reforms during this time strengthen the legislation, and the labor market policy instruments act as key players in responses to social problems. As a result there is an increased political pressure on the group of unemployed people through for example regulations and penalties regarding ones social security and benefits, reducing the vesting entitlement to unemployment benefits and stricter rules on early retirement pensions.

Social enterprises are experiencing a renaissance in present time, and thereby enters into the political agenda of encouraging vulnerable citizens to enter the labour market.

A distinctive feature of this type of business is that there is a distinctive focus on inclusion of vulnerable citizens as well as having inclusion of vulnerable citizens as a primary goal over earnings, which is in line with the political signals in the area. The question is then, how social enterprises succeed with the task? Do they actually help vulnerable unemployed back to work and how?

This thesis examines the employees' own experiences of how they once again approach a work identity by working at a social enterprise and what they point out as essential in their development. The thesis has selected a case study as a framework for the study design. "Spisestedet" is a small restaurant in Horsens, where employees experience various contexts, form relationships and are influenced by the customer response to their service. The restaurant provides the setting for a number of different contexts and tasks, which means that employees must be able to deal with changing circumstances.

The thesis has selected two theoretical positions from which the case study is analyzed.

With the concept of categorization, the thesis examines how the employees through their development towards a working identity, experience another type of meaning and value by working at "Spisestedet". They feel that by working, they mean something to other people, they perform relevant tasks and that the company needs their presence. Through this practice, they experience associating new words to their person and new meanings resulting in a development from an excluded position to a worker categorization and consequently, a working identity.

The thesis examines at the same time how the process is done. By studying learning through the concept of legitimate peripheral participation and the concept of communities, this thesis try to understand the types of learning that contribute to this change in categorization.

The thesis concludes that social enterprises are well suited to integrate disadvantaged people into the labor market. This is done through an experience of carrying out relevant tasks as others in the practice community need and appreciate, as well as in learning processes in which the individual has a say regarding process and purpose and through learning from others in the group.

I: Problemfelt

Indledning:

Hensigten med dette speciale er at belyse de læringsprocesser og udvikling af arbejderidentitet, der finder sted i socialøkonomiske virksomheder. Dette vil ske dels ved at inddrage relevante teorier og litteratur og dels ved interviews af ansatte i en socialøkonomisk virksomhed.

Ordene social – økonomi og virksomhed rummer hver for sig associationer, der går i forskellige retninger. Når de trækkes sammen bliver de til en af nyere tids mest omtalte virksomhedskonstruktioner, og bliver i øjeblikket nævnt i samme åndedræt som innovativ, aktivt medborgerskab og velfærdsfornyer. Denne virksomhedsform oplever i dag en opblomstring og nævnes af blandt andet af tidligere beskæftigelsesminister Mette Frederiksen, som en platform hvorfra ledige udsatte borgere enten kan finde ansættelse eller opkvalificere sin arbejdsevne med henblik på at finde arbejde andetsteds¹. Ministeren forventer med dette at ledige, der tidligere har haft vanskeligt ved at blive hjulpet i gang af offentlige tilbud kan finde en ny vej til beskæftigelse. På den baggrund bliver socialøkonomiske virksomheder italesat som en ny ”vej” og politisk er der stor interesse for fænomenet – der lidt populistisk har potentiale til at knække koden for de langtidslediges vej ind på arbejdsmarkedet.

Socialøkonomiske virksomheder indplacerer sig i periferien af det rummelige arbejdsmarked og markerer en ny måde at tænke beskæftigelsesfremme for ledige borgere.

Udgangspunktet for socialøkonomiske virksomheder handler om at skabe rammer for udsatte borgere, således at de kan træde ind på arbejdsmarkedet, hvilket korrelerer med de tanker, der kan beskrives med det rummelige arbejdsmarked. Når socialøkonomiske virksomheder markerer en ny

1 Ugebrevet A4: *Social virksomheder skyder frem*. 9 august 2012

vej til beskæftigelse har det at gøre med formålet for virksomheden. I en almindelig virksomhed som vi kender dem typisk, er der et profitskabende sigte. I en socialøkonomisk virksomhed² er der et inklusionssigte, og virksomhedens primære formål er at skabe rammer og rum for ansættelse af udsatte borgere. Ansættelse af udsatte har altså forrang for indtjening.

Den anderledes virksomhedskonstruktion, som de socialøkonomiske virksomheder benytter sig af, rummer et potentiale for en anden type ansættelse af udsatte ledige borgere. En ansættelse der giver den ledige en anden position at lære fra og derfor en ny positionering for den beskæftigelsesfremmende indsats i spændet mellem social indsats og reel joboplevelse for den ansatte.

Minister for børn, ligestilling, integration og sociale forhold Manu Saren bruger følgende formulering for at beskrive det særegne ved socialøkonomiske virksomheder: *Socialøkonomiske virksomheder kombinerer det bedste fra to verdener, de skaber arbejdspladser og økonomisk aktivitet, men drives ud fra et socialt formål og ser muligheder i mennesker frem for mangler*³ Socialøkonomiske virksomheder beskrives således som en virksomhedskonstruktion, der kan tilbyde ledige borgere en ansættelse på vilkår der kombinerer det bedste fra to verdener.

I det følgende redegøres for den kontekst de socialøkonomiske virksomheder opererer i, og hvordan det kan betragtes som socialt arbejde. På den baggrund er det centralt at redegøre for, hvordan denne virksomhedsform defineres og forstår sin egen position. Jeg vil trække på en række gennemgående tendenser og diskussioner, der vedrører socialøkonomiske virksomheder. Det bliver selvsagt ikke en udtømmende gennemgang, men derimod en positionering af socialt arbejde i det socialøkonomiske felt.

Der er særligt tre diskussioner jeg vil inddrage i min gennemgang som har betydning for hvordan feltet ser ud i dag:

- 1) Hvordan indplacerer socialøkonomiske virksomheder sig i mellem stat, civilsamfund og marked. Det er centralt for specialets udformning, at der indgår en fremstilling af, hvordan feltet ser ud. Der er ikke en entydig forståelse af feltets ramme, og på den baggrund vil en diskussion heraf rammesætte dette speciales position.

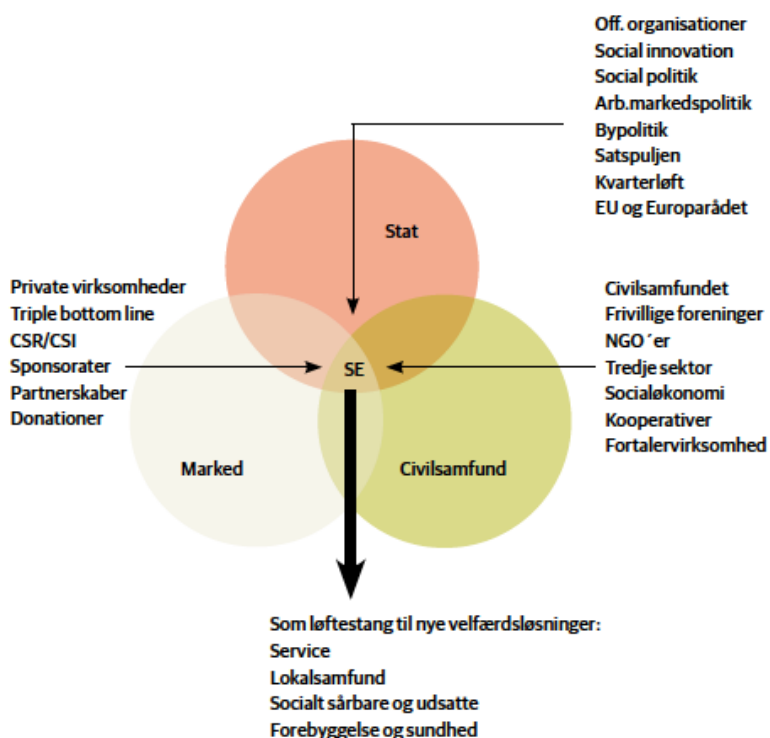
2 Definition af socialøkonomiske virksomheder er mere broget end som fremstillet her. Jeg vil komme ind på det i et senere afsnit

3 http://sm.dk/nyheder/2014/styrket-indsats-for-socialokonomiske-virksomheder?utm_source=Nyhedsbrev+fra+sm.dk&utm_campaign=fd5546a9b8-Styrket_indsats_for_social_konomiske_virksomheder&utm_medium=email&utm_term=0_b273d62db2-fd5546a9b8-150076705

- 2) Hvordan defineres det socialøkonomiske felt.
- 3) Den politiske diskurs rummer en tilskyndelse til en udvidelse af antallet af socialøkonomiske virksomheder med fokus på at øge de beskæftigelsesfremmende tilbud. Med dette bliver politik og i særlig grad arbejdsmarkedspolitik en faktor, der har og har haft stor indflydelse på det socialøkonomiske felt.

Tre eller fire sektor modellen?

Traditionelt beskrives socialøkonomiske virksomheder som en konstruktion, der placerer sig imellem stat, det private marked og civilsamfundet. I artiklen ” *Socialøkonomiske virksomheder – derfor er de vigtige at forstå*⁴ ” refererer Bent Wursching til professor i socialt entreprenørskab Lars Hulgård i en gengivelse af den opfattelse, som præsenteres i nedenstående figur 1

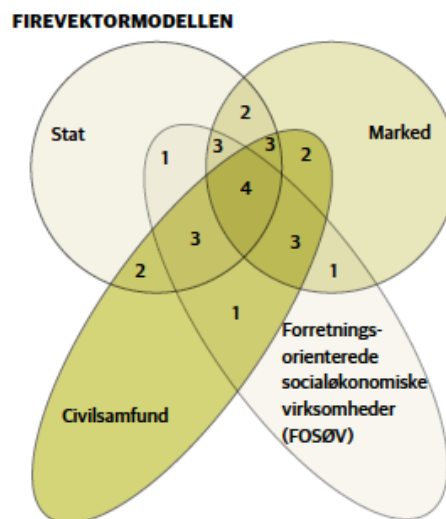


Kilde: : Bent Wursching: Social økonomiske virksomheder – derfor er de vigtige at forstå (2012:22)

Her illustreres sammenhængen mellem det private arbejdsmarked, staten og civilsamfundet i forhold til socialøkonomiske virksomheder. Modellen viser, hvordan socialøkonomiske virksomheder opstår i krydsfeltet mellem de tre sektorer og alene kan bestå, når de opererer i dette felt. Der er her tale om en samarbejdsmodel, hvor sektorerne mødes med intentionen om at skabe nye velfærdsløsninger. I denne model bliver socialøkonomiske virksomheder fremstillet som et produkt af samarbejde og et initiativ imellem de tre sektorer med fokus på nye måder at arbejde med udsatte ledige borgere.

Bent Wurshing problematiserer modellen ud fra en betragtning om, at socialøkonomiske virksomheder ikke altid står i et krydsfelt mellem de tre traditionelle sektorer. Samtidigt er et samarbejde mellem de tre sektorer ikke altid ensbetydende med, at det kan kaldes for en socialøkonomisk virksomhed. På den baggrund præsenterer Wurshing i samme artikel en 4 vekromodel. Denne model ser således ud:

Figur 2: firevektormodellen



Kilde: Bent Wurshing: Social økonomiske virksomheder – derfor er de vigtige at forstå (2012:21)

Tallene i modellen angiver mulige kombinationer af hvilke typer samarbejde en socialøkonomisk virksomhed kan vælge at gå ind i.

Modellen præsenterer mulige snitflader, men er ikke som i Hulgårds model et produkt af samarbejde mellem de traditionelle sektorer.

Wurshings ærinde er med denne model at udskille socialøkonomiske virksomheder i en selvstændig sektor. Det har central betydning for opfattelsen af socialøkonomiske virksomheder, da Wurschings model frigør socialøkonomiske virksomheder fra et forudbestemt afhængighedsforhold. I

Wurschings model vælger den socialøkonomiske virksomhed sine samarbejdspartnere i stedet for at være et produkt af selvsamme. Placering af den socialøkonomiske virksomhed har betydning for selvforståelsen blandt virksomhederne og i høj grad hvordan de operer – både når det gælder produktion – ansættelser og formål. Med Wurshings model betyder det, at socialøkonomiske virksomheder ikke er afhængige af samarbejdsrelaterede doktriner og retningslinjer, og derved selv vælger hvilken form et ansættelsesforløb skal have. Socialøkonomiske virksomheder kan derfor siges at have mulighed for selvstændigt at vælge linjer i metode til opkvalificering af arbejdsløse. Dette speciale læner sig op ad Wurshings model og ligger den til grund for specialets fremstilling af socialøkonomiske virksomheder. Det betyder, at de socialøkonomiske virksomheder opfattes som reelle virksomheder i konkurrence med andre virksomheder i samme felt.

Forskellige definitioner af socialøkonomiske virksomheder

Under overskriften ”*Velfærdens iværksættere – en dansk strategi for iværksætteri*” udgav ugebrevet Mandag Morgen i 2010 en strategi for, hvordan velfærdssamfundet kunne imødekomme og støtte udviklingen af sociale iværksættere.

Her fremgår det, at der estimeres at være ca. 45.000 professionelt organiserede socialøkonomiske virksomheder og organisationer i Danmark og at dette tal årligt vokser med ca. 500 – 600⁵.

I denne opgørelse er der tale om en bred definition, hvor socialøkonomiske virksomheder indgår som en del af socialt iværksætteri. Det kommer til udtryk i form af følgende definition fra rapporten (ibid: 9).

Med socialt formål – dvs. forbedrer samfundsmæssige forhold og skaber social værdi

- **Innovative** – dvs. arbejder med nye produkter, services eller processer
- **Professionelt organiserede** – dvs. ikke udelukkende baseret på frivillig arbejdskraft.
- **Privat eller kollektivt ejet** – altså ikke offentligt ejet
- **Not-for-profit** – dvs. geninvesterer evt. overskud for at fremme det sociale formål

Denne definition åbner for en række socialt entreprenante foretagender og har ikke samme fokus på beskæftigelsesfremme som den der præsenteres af SFI. På den baggrund er det derfor ikke overraskende, at den optælling af social økonomiske virksomheder Mandag Morgen anvender, adskiller sig markant fra andre opgørelser på området, der anvender en mere lukket definition.

SFI udgav i 2013 en rapport, hvoraf antallet af socialøkonomiske virksomheder med et beskæftigelsesfremmende formål opgøres til 129.

5 Ugebrevet Mandag Morgen – Velfærdens iværksætteri – en dansk strategi for iværksætteri (2010: 10)

I september samme år udgiver et udvalg⁶ under den nuværende regering en række anbefalinger for socialøkonomiske virksomheder og her opgøres antallet til at være 292, hvoraf ca. halvdelen er kommet til siden 2007. På den baggrund konkluderer Udvalget, at omend tallet er et øjebliksbillede, vurderes den type virksomheder at være i vækst⁷. Allerede her adskiller SFI og udvalgsarbejdet sig fra Mandag Morgen ved at inkludere det beskæftigelsesfremmende sigte i deres definition. SFI adskiller sig på øvrige punkter fra Mandag Morgen ved følgende definition:

- 1) Der er et socialt og/eller beskæftigelsesfremmende sigte
- 2) Hvor hele eller det meste af virksomhedens overskud geninvesteres i virksomheden eller formålet.
- 3) Der er et salg af ydelser og/eller produkter på markedsvilkår
- 4) Den har et CVR -nr.
- 5) Der ansættes udsatte ledige og/eller har dem i praktik eller i forløb⁸.

Det er særligt det beskæftigelsesfremmende formål og at operere på markedsbaserede vilkår, der adskiller sig fra den definition, der angives i Mandag Morgen.

I artiklen ”Hvordan overlever velfærdsstaten” bragt i Information 5. juli 2010 kommenterer Lars Hulgård på faren ved at der ikke findes en entydig definition på socialøkonomiske virksomheder med:

begreberne bliver rodet sammen: »At en helt almindelig virksomhed arbejder indenfor sociale område eller har en cooperate social responsibility-profil er selvfølgelig godt, men det gør den ikke til en social virksomhed, for her er det sociale aspekt bare endnu et instrument til opnå økonomisk overskud

Her problematiserer Hulgård den svage definition, der anvendes af dele af det socialøkonomiske felt. Hulgård peger specielt på CSR arbejde som et naturligt forvirrende element. Der findes på den baggrund ifølge Hulgård en uendelig række af virksomheder der udfører en art socialt arbejde. Det gør dem dog ikke til socialøkonomiske virksomheder. Outputtet og forventningen til en virksomheds CSR vil ofte være af økonomiske årsager og have blik for fremtidig indtjening igennem en mere ansvarlig profil. Dette er ikke tilfældet for socialøkonomiske virksomheder hvor ansættelse af udsatte borgere har forrang for indtjening.

6 Udvalget for socialøkonomiske virksomheder (2013)

7 Ministeriet for børn, ligestilling, integration og sociale forhold. *Flere og stærkere socialøkonomiske virksomheder i Danmark* (2014:10)

8 SFI: Socialøkonomiske virksomheder i Danmark (2013: 15)

Med afsæt i ovenstående giver det et naturligt fokus på de virksomheder, der bedriver socialøkonomisk drift med en beskæftigelsesrettet målsætning.

Her er der tale om virksomheder, der ansætter udsatte borgere i en jobsituation hvor virksomheden er afhængig af indsatsen fra den enkelte og hvor den enkelte, på lige fod med andre, er ansvarlig for at skabe en bæredygtig omsætning. Et eventuelt overskud investeres i virksomheden, der derved kan generere flere arbejdspladser for udsatte borgere.

Det betyder samtidigt at specialet fremadrettet vil stå på skuldrene af den definition, der angives af SFI.

Indledningsvis citerede jeg tidligere beskæftigelsesminister Mette Frederiksen for at kreditere socialøkonomiske virksomheder for at være et tilbud om en ny læring og opkvalificering for ledige, der kan tilbyde noget andet end de eksisterende offentlige tilbud.

I kraft af, at socialøkonomiske virksomheder repræsenterer en tredje vej rejser det spørgsmålet om hvad de socialøkonomiske virksomheder kan lære de ledige som de offentlige tilbud enten mangler, eller endnu ikke har fået øje på. Hvad er det for kompetencer den ledige har erhvervet sig når vedkommende forlader en socialøkonomisk virksomhed for at søge nyt arbejde og hvordan er de kompetencer erhvervet? Med et fokus på læring i dette speciale bliver det særligt interessant hvordan den læring finder sted og hvordan de ansatte indgår i læringsprocesser med henblik på opkvalificering af arbejdsevnen. Er det alene faglige kompetencer eller undergår de ansatte en anden type udvikling, der kvalificerer en anden type kompetencer, end i tidligere afprøvede kommunale tilbud? Det rejser samtidigt spørgsmålet om de offentlige tilbud kan adoptere og gøre socialøkonomi til et offentligt anliggende eller om succesen for socialøkonomiske virksomheder netop skal ses i lyset af en uafhængighed fra det offentlige.

Med de overvejelser forlader jeg min gennemgang af den socialøkonomiske virksomhedsform. Det er igennem ovenstående blevet klart, at de socialøkonomiske virksomheder der beskæftiger sig med et beskæftigelsesfremmende sigte er central og jeg vil i det følgende træde ind i en gennemgang af en række politiske faktorer, der har haft indflydelse på opblomstringen af socialøkonomiske virksomheder.

Socialøkonomiske virksomheder i en politisk kontekst

Den politiske interesse i socialøkonomiske virksomheder kan ses i sammenhæng med en interesse i at inddrage arbejdsmarkedet til at løse samfundsmæssige udfordringer med ledige udsatte borgere.

Det er i dette perspektiv jeg vil give et kort rids af en udvikling, der har givet socialøkonomiske

virksomheder en rolle i, hvordan udsatte borgere kan opkvalificeres og efterfølgende indgå på arbejdsmarkedet. Gennemgangen bliver ikke udtømmende, men tjener til at illustrere den arbejdsmarkedspolitiske positionering som aktør i det socialøkonomiske felt.

Jeg vil tage et historisk afsæt i tiden omkring 1950 – 60erne, hvor højkonjunktur og stigende velstand i kombination med et stigende behov for kvalificeret arbejdskraft viser et behov for en selvstændig arbejdsmarkedspolitik. Det indebærer ifølge Bredgaard:

Et skifte fra socialt motiverede forsørgelsesindsatser til en mere målrettet og aktiv politik der dels sigter mod at øge mobiliteten og kvalifikationerne på arbejdsmarkedet og dels sigter mod at koble indsatserne sammen med makroøkonomiske målsætninger...(2004: 5)

Det betyder at arbejdsmarkedspolitiske reformer iscenesættes som løsninger på områder, der tidligere har hørt under det socialpolitiske ressort. Derved bliver arbejdsmarkedsunderstøttende tiltag et indflydelsesrigt politisk værktøj, der skal motivere og opkvalificere borgere, der står udenfor arbejdsmarkedet til at bedre at kunne tage arbejde og forsørge sig selv.

Det ses blandt andet ved stigende politisk fokus på aktive indsatser såsom rådighedskontrol, løntilskud, jobformidling m.m. hvor igennem, der stilles større krav til ledige med andre sociale problemer end ledighed.

Den stigende politiske interesse betyder samtidigt en øget institutionel kategorisering af de arbejdsløse. Blandt andet ved forskellige typer matchgrupper organiseret efter i hvor høj grad den enkelte er arbejdsmarkedsparat.

I 1990erne kommer det det stigende politiske fokus til udtryk under mottoet ”ret og pligt”, der øger kravene om deltagelse i opkvalificeringsforløb og andre aktive indsatser for ledige.

Igennem 90erne begynder arbejdsmarkedspolitikken således at besvare nogle af de problemstillinger, der tidligere blev håndteret socialpolitisk. Det gælder særligt for borgere på kontanthjælp, førtidspension og lignende. Deri ligger samtidig en ændring af den politiske diskurs overfor ledige. De sociale problemer den enkelte har, opfattes nu i højere grad end tidligere som et individuelt problem, der skal håndteres igennem deltagelse på arbejdsmarkedet.

Det kommer for eksempel til udtryk i Loven om kommunal aktivering (1993) og Lov om aktiv social politik (1998). Her er det blandt andet intentionen at udvide udbud af arbejdskraften igennem indsatser, der fokuserer på borgere der er langt fra arbejdsmarkedet⁹.

Håndteringen af sociale problemer kobles i højere grad til deltagelse på arbejdsmarkedet hvilket også illustreres ved en sammenlægning af den aktive socialpolitik og aktive arbejdsmarkedspolitik i

9 Dansk arbejdsmarkedspolitik (2011: 17)

et beskæftigelsesministerium. Igennem denne forandring følger der i 90erne en bevægelse fra welfare til workfare; se blandt flere Torfings ”*Det stille sporskifte i velfærdsstaten (2004)*” eller Albrecht Larsen ”*Strukturedighed – et barn af økonomiske ideer (2009)*).

Bredgaard skriver som en kommentar til den udvikling at:

”*Integration af udstødte og marginaliserede går igennem beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked*” (2004:7)

I den optik bliver vejen til en forandring for borgeren – uanset hvilke sociale problemer der adresseres – søgt løst ved opkvalificering og indtræden på arbejdsmarkedet og politisk positioneres arbejdsmarkedet altså som en markant aktør i det socialfaglige felt.

I tiden omkring 00erne vedtages en række arbejdsmarkedspolitiske reformer, der samlet set har til hensigt at øge udbuddet af arbejdskraft. Traditionelt skelnes der imellem to reformretninger på arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål¹⁰. Det drejer sig om *Motivationsstrategien* der kendetegner et fokus på at øge incitamenter for at træde ind på arbejdsmarkedet igennem regulering af overførselssatsen, optjeningsprincipperne ved dagpenge, indføre beskæftigelsesfradrag osv. Den anden strategi er *kvalificeringsstrategien* hvor uddannelse og opkvalificering er vejen til flere i arbejde. I den optik kan socialøkonomiske virksomheder betragtes som at træde ind i kvalificeringsstrategien.

Det rummelige arbejdsmarked

Jeg vil idet følgende lave et nedslag på begrebet ”*det rummelige arbejdsmarked*” (DRAM) da det har haft stor indflydelse på den generelle arbejdsmarkedspolitiske udvikling og er medvirkende til at socialøkonomiske virksomheder i dag italesættes som aktør i bekæmpelse af ledighed.

I rapporten ”*Det rummelige arbejdsmarked og arbejdsmarkedets rummelighed*” tager Thomas Bredgaard afsæt i begrebet det rummelige arbejdsmarked, der især blev italesat i perioden 1997 – 2001. Derved er det et initiativ der løber parallelt med de tidligere nævnte arbejdsmarkedspolitiske reformer som eksempelvis Flere i arbejde (2002) og kommunalreformen (2004). DRAM er i Bredgaards optik et udtryk for et politisk ønske om at holdningspåvirke og adfærdsregulere virksomheder i retning af at tage et større socialt og samfundsmæssigt ansvar. DRAM kan således ses som et opgør med virksomheders snævre fokus på kapitalistiske interesser – et opgør socialøkonomiske virksomheder også kan krediteres for.

10 Dansk arbejdsmarkedspolitik (2011:23)

Den danske aftale model spiller her en central rolle. Den danske model er en aftaleform hvor det er arbejdsmarkedets parter der regulerer arbejdsmarkedsrelaterede emner såsom løn, ansættelses og opsigelsesvilkår samt ledelsesretten.

Det betyder at politiske reformer ikke kan involvere sig i aftalemodellen, men i stedet har mulighed for at styre og regulere kvaliteten af arbejdskraften igennem forskellige aktive indsatser som beskrevet tidligere. Derudover er den politiske lovgivning også rettet mod virksomheder med henblik på at skabe incitament, der har til hensigt at tilskynde virksomheder til at ansætte udsatte borgere, eksempelvis med refusion af lønomkostninger.

Arbejdsgivere kan derimod ikke pålægges at ansætte medarbejdere og vurderer altså egenhændigt i hvilket omfang de ansætter og opsiges medarbejdere. Derved bliver efterspørgslen et arbejdsgiver privilegium at tage stilling til.

Det medfører ifølge Bredgaard at:

Danske arbejdsgivere har i et internationalt perspektiv en høj grad af adfærdsautonomi i forbindelse med rekruttering og afvikling af arbejdskraft (2004: 4)

Med adfærdsautonomien følger en begrænsning af den politiske indflydelse på arbejdsmarkedets efterspørgsel og indflydelse søges i stedet igennem økonomiske incitament og frivillighedsprincippet. Den politiske agenda med at øge arbejdsudbuddet og flytte flere borgere fra overførselsindkomst til lønnet arbejde bliver på den baggrund afhængig af virksomheders incitament til at ansætte udsatte borgere. I den kontekst leverer socialøkonomiske virksomheder et spændende alternativ. Her er der tale om virksomheder, hvor inklusionsperspektivet har forrang for det kapitalistiske perspektiv. Grundlæggende kan der identificeres en anden type adfærdsautonomi hos socialøkonomiske virksomheder, end den der kendetegner ordinære virksomheder. En autonomi der i langt højere grad står på skuldrene af DRAM.

Nemlig at udsatte borgere træder ind i virksomheder og lærer de kvalifikationer der afspejler arbejdsmarkedets krav. Der gælder faglige såvel som menneskelige. På den måde kommer de socialøkonomiske virksomheder politikere i forkøbet ved at tilbyde ansættelsesvilkår, der tilgodeser socialt udsatte og adskillige kommuner har i dag, på den baggrund, en udvidet service overfor sociale entreprenører, der ønsker at starte en socialøkonomisk virksomhed.

Min interesse for socialøkonomiske virksomheder og hvad de kan, som adskiller sig fra andre aktiveringstilbud som kommunen foranstalter er som vist igennem mit problemfelt forment af et blik for den udvikling der løbende pågår for socialøkonomiske virksomheder og hvordan den politiske diskurs har forment sig.

Igennem mit problemfelt rejser jeg en række retoriske spørgsmål og refleksioner, der har til hensigt at indkredse min problemformulering.

Med en position som arbejdsløs følger som jeg vist, en række instrumentelle forsøg på at styre individet tilbage på arbejdsmarkedet. De politiske reformer kan lidt groft deles i to retninger. Det gælder de incitamentsforstærkende instrumenter og de uddannelsesmæssige instrumenter. Jeg har en særlig interesse for hvordan og med hvilke virkemidler de socialøkonomiske virksomheder formår at hjælpe langtidsledige ud af ledighed. Dette speciale tager et læringsteoretisk afsæt og vil med et fokus på situeret læring belyse og analysere ” det nye og anderledes ” ved socialøkonomiske virksomheder i et læringsteoretisk perspektiv.

Det interessante bliver om et læringsperspektiv kan pege på nogle særlige kendetegn ved de læringsprocesser der pågår i en socialøkonomisk virksomhed. Kan de socialøkonomiske virksomheder medvirke til at individet flytter sig fra en arbejdsløshedsidentitet og til en arbejderidentitet.

Incitamentstankegangen påvirker hvordan samfundet betragter individer i en arbejdsløshedsposition. Det instrument der primært benyttes når der tales om incitament er reguleringer af de ydelser individer på overførselsindkomst modtager. Det anvendes ud fra en betragtning om at jo dårligere vilkår for den enkelte, jo større vil tilskyndelsen til at forbedre sine vilkår igennem arbejde være. Det er en antagelse at brugen af incitamentsforstærkende instrumenter har en negativ påvirkning på de individer der er i fokus. De arbejdsløse kategoriseres som en gruppe i befolkningen der ikke yder til velfærdssamfundet og der knyttes en række negativt ladede udsagn til gruppen af arbejdsløse.

Jeg vil bruge begrebet kategorisering og de underliggende ” ”sandheder” ” der følger heraf til at belyse den udvikling der sker i forbindelse med de læringsprocesser der er i fokus i analysen. På den baggrund vil de læringsprocesser der potentielt flytter individet fra en arbejdsløshedsidentitet til en arbejderidentitet belyses igennem begrebet kategorisering. Det leder frem til en problemformulering der lyder som følger.

Problemformulering

Hvordan beskriver borgeren udviklingen af arbejderidentitet i en socialøkonomisk virksomhed og hvilke former for læring finder herunder sted?

Jeg vil besvare ovenstående problemformulering ved at besvare følgende to delspørgsmål.

Hvordan påvirker kategoriseringer opfattelsen af arbejderidentitet for den ansatte på en socialøkonomisk virksomhed?

Hvad karakteriserer den læring der foregår i en socialøkonomisk virksomhed, og hvordan udfolder den sig i praksis?

II: Videnskabsteoretisk forankring

Med ovenstående problemformulering trækker jeg specialet i retning af en fortolkende tilgang af de læringsprocesser, der foregår i en socialøkonomisk virksomhed samt de ansattes oplevelser af hvordan en ansættelse påvirker arbejderidentiteten.

På den baggrund distancerer specialet sig fra de retninger, der præges af en naturvidenskabelig positionering. Dette ikke at forstå, som at dele af de mere naturvidenskabelige tilgange til videnskab aldrig kan finde anvendelse indenfor det sociale felt, jfr. eksempelvis diskussionen om evidensbegrebets¹¹ indtog i socialt arbejde. Den diskussion, om end den er spændende tages ikke videre, blot anføres det, at fortolkning af subjektive meningstilkendegivelser baseret på betydningssammenhænge ikke vurderes at kunne udfoldes adækvat, fra en naturvidenskabelig position.

Det bringer rammesætningen for specialets videnskabsteoretiske positionering ind i en diskussion af hvilken fortolkende videnskabsteoretisk tilgang, der tilbyder de bedst egnede forudsætninger for en argumentation, der besvarer problemformuleringen. Jeg skelner her imellem fænomenologi og hermeneutik og vil pege på to afgørende forskelle for, hvorfor dette speciale positionerer sig

11 Særligt når det gælder randomiserede kontrollerede forsøg

indenfor den hermeneutiske videnskabsteori. Det bliver selvsagt en anelse karikeret, da både den fænomenologiske og hermeneutiske videnskabsteori betoner forskellige beslægtede aspekter af epistemologien og ontologien. De har med andre ord udviklet sig igennem tiden og tager på den baggrund forskellig form alt efter hvilken videnskabsteoretisk skole argumentationen står på skuldrene af. Jeg finder dog alligevel to grundlæggende forudsætninger for fænomenologien ifølge Husserl som jeg vil anfægte i min argumentation for fravalg af denne retning. Jeg tager på den baggrund Husserl til indtægt for den del af fænomenologien, hvorfra jeg vil bygge min positionering i hermeneutikken.

Den ene vedrører et epistemologisk spørgsmål – altså hvordan vi erkender verden. Her anlægger fænomenologien med Husserls ord et neutralt og forudsætningsløst udgangspunkt for at tilegne sig viden om et genstandsfelt - kaldet epoche. Altså at der sættes parentes om eventuel forudgående viden, ud fra en metodisk tanke om, at virkeligheden udspiller sig og skal forstås som vi oplever den. Forudgående viden vil deraf have en reduktionistisk påvirkning af analyse af genstandsfeltet (Rendorf Dahl, 280: 2004).

Den anden relaterer til ovenstående epistemologiske spørgsmål og vedrører den metodiske tilgang til viden. Med andre ord forskerens rolle i dataindsamlingsprocessen. Fænomenologien hævder at kunne stille sig udenfor genstandsfeltet og påvirker derfor ikke informanten. Forskeren er i dataindsamlingsprocessen derved alene indsamler af individets motiver og handlinger. Deraf kommer at fænomenologisk forskning tager en induktiv tilgang til empirien (Anja Jørgensen, 235: 2008).

Inden jeg begrundet min positionering i hermeneutikken vil jeg anføre, at der på lige fod med andre videnskabsteoretiske retninger findes forskellige ”skoler” indenfor samme videnskabsteoretiske retning. Indenfor hermeneutikken, skelnes der i litteraturen mellem den klassiske hermeneutik, også kaldet den før – moderne bibelhermeneutik, metodehermeneutikken, den filosofiske hermeneutik og den kritiske hermeneutik (Juul og Bransholm, 107:2012). Jeg afholder mig fra at forholde specialet til alle aspekter af disse ”skoler” og vil i det følgende præsentere Gadamer's hermeneutik som mit videnskabsteoretiske grundlag.

Gadamer's hermeneutik

Gadamer bruges ofte som repræsentant for den filosofiske hermeneutik, og det bliver i Gadamer's fodspor at jeg vil positionere mig. Min videnskabsteoretiske positionering har selvsagt indflydelse på valg af retning, teori og undersøgelsesdesign, og jeg vil i dette afsnit løbende trække linjer for de

muligheder de har for at udfolde sig indenfor rammerne af Gadamer's videnskabsteori.

Der er særligt tre temaer hos Gadamer, der belyses i dette kapitel og som dels tjener til at distancere specialet fra ovennævnte fænomenologiske grundsætninger og dels at eksplicitere de dele af Gadamer's hermeneutik som jeg finder, er særligt relevante for dette speciale.

Gadamer's hermeneutiske cirkel

En af de væsentligste skel imellem Gadamer og en række tidligere hermeneutikere er sondringen imellem en epistemologisk og en ontologisk udgave af den hermeneutiske cirkel. I klassisk forstand opfattes den hermeneutiske cirkel epistemologisk som en metode til at tilegne sig viden om et genstandsfelt. Bitch Olsen skriver følgende om dette:

Den metodiske hermeneutik arbejder epistemologisk med den hermeneutiske cirkel. Fortolkning betragtes som en metodeform til sand anerkendelse. (313:2004)

I metodisk forstand pendler forskeren imellem de dele af helheden der udforskes og sin forståelse af helheden. Denne vekselvirkning pågår indtil helheden i forhold til forskerens formål og interesse i genstandsfeltet er tilstrækkeligt belyst. Der ligger samtidig i denne opfattelse, at den hermeneutiske cirkel kan levere ”sandhed” og med dette en objektiv sandhed. Gadamer vender sig dels imod den hermeneutiske cirkels metodiske tilgang og dels imod muligheden for herigennem at opnå objektiv sandhed.

Allerede i indledningen til Sandhed og Metode¹² skriver Gadamer om denne drejning væk fra den hermeneutiske cirkel som metodisk tilgang til viden. Gadamer's begrundelse lyder som følger:

Det hermeneutiske fænomen drejer sig i første række overhovedet ikke om at etablere en sikker erkendelse, der opfylder videnskabens metodeideal – og dog drejer det sig også her om erkendelse og sandhed. (1:2004)

Jeg læser ovenstående som en kritik af det metodiske greb, der anlægges i en epistemologisk forståelse af den hermeneutiske cirkel. Ovenstående kan derudover læses både som en kritik af den naturvidenskabelige og fænomenologiske opfattelse af forskerens rolle som tilbagetrukket og værdineutral. Der leveres også et modsvar til forestillingen om at opnå objektiv viden om et genstandsfelt. Det betyder at jeg positionerer mig på skuldrene af en kritik af forskerens rolle som værdineutral. I stedet opfatter jeg min tilstedeværelse som en indflydelsesrig faktor. Dermed ikke sagt, at det er ensbetydende med bias i det empiriske materiale, men at jeg skal tage stilling til dette og anerkende min egen rolle i analysen.

12 Dansk oversættelse; Arne Jørgensen, (1; 2004)

Gadamer flytter forskerens rolle ind i aktiv sammenhæng med genstandsfeltet. Det kan med andre ord ikke lade sig gøre at stå ”udenfor” cirklen og kigge ind. I forhold til min analyse har det betydning for tolkning og forståelse at jeg anerkender min egen position i den overlevering af viden, der udspiller sig. Juul og Bransholm formulerer det således:

”forskeren er ikke længere en udenforstående der i kraft af sin hermeneutiske fortolkningsmetode skal opnå korrekt forståelse af et udsnit af den sociale verden. Han står ikke overfor en verden, der skal fortolkes, men er selv en del af denne verden (111; 2012).

Det følger derved at jeg igennem min rolle som interviewer er med til at præge empirien og at jeg bringer egne fordomme ind i spørgsmålsrækken og senere i analysen. Det bliver derved afgørende at forholde mine fordomme til datamaterialet således at læseren får indblik i hvad der har præget besvarelsene og analysen.

I det følgende afsnit vil jeg belyse fordommenes betydning i Gadamers videnskabsteori. Jeg vil ikke udfolde det udtømmende, men alene i det omfang at det har indflydelse på dette speciale.

Fordomme og deres betydning for forståelse af genstandsfeltet

Når jeg er medskabende af empirien, som den udfolder sig, er det ensbetydende med at jeg bringer et særligt perspektiv ind i min forståelse af genstandsfeltet. Dette perspektiv tager ifølge Gadamer afsæt i de fordomme og forforståelser vi som individer er præget af. Fuglsang og Bitch Olsen citerer Gadamer for:

”At de har deres oprindelse i vores kulturelle arv, tradition og historie. (Gademar 1989; 276).

Fordomme sikrer, at vi forstår hinanden – hvad enten det forekommer uproblematisk eller problematisk – fordi der i fordommene ligger en forventning om hvad sagsforholdet drejer sig om.”
(2004: 322)

Med dette anerkender jeg at min viden om socialøkonomiske virksomheder samt viden om det sociale potentiale den virksomhedsform har, er central for min analyse. Jeg træder derfor med denne viden ind i genstandsfeltet med en særlig vinkling på de dele af feltet, der har dette speciales interesse.

Gadamer beskriver dette som uundgåeligt og ligger derved yderligere kritik til de naturvidenskabelige positioneringer, der netop betoner værdineutralitet i tilgang til et genstandsfelt. Gadamer bygger sin argumentation med henvisning til vores traditioner og historie. Ovenstående citat illustrerer denne pointe – vi kan ikke fralægge os vores historie og tradition, da de former vores liv og er allestedsnærværende. Det betyder med andre ord, at det ikke kan lade sig gøre at tilgå et

genstandsfelt tabula rasa. Dette giver selvsagt en særlig drejning af mit fokus i specialet og fordrer derved en deduktiv tilgang til empirien. Gadamer understreger, at den viden ikke er en fejlkilde til information, men en præmis der skal tages aktivt stilling til og fremlægges således at den indgår i validering af undersøgelsen.

Det betyder med andre ord at fordomme og forforståelser skal fremlægges med det formål at vise læseren hvordan analysen er kommet i stand og på hvilken baggrund den er lavet. Jeg vil i et senere kapitel fremlægge egne fordomme og forforståelser.

Horisontsammensmeltning

Med ovenstående gennemgang står det nu klart at jeg videnskabsteoretisk læner mig op af Gadamer. Jeg er ikke alene om at være præget i en bestemt retning igennem livet og således vil de informanter jeg interviewer være præget af deres livsførelse og historie. Interviewene gengiver således et billede informanternes subjektive holdninger og der er således tale om den intentionelle forklaringstype.

Om dette skriver Guldager og Ejrnæs at:

” I aktørperspektivet og i forhold til intentionelle forklaringer er hovedperspektivet at forklare, hvorfor mennesker handler, som de gør, ud fra deres subjektivitet. ” (2008: 51).

Informanterne agerer, set i forhold til den intentionelle forklaringstype altså ud fra deres egen subjektivitet og ligger derved til argumentationen om at være formet af sin historie, sine traditioner og derved sin egen ”horisont”

Den interaktion det afstedkommer og hvordan den udfolder sig beskriver Gadamer med begrebet horisontsammensmeltning. Søren Juul formulerer det som:

”Fortolkningen opstår i mødet mellem forskeren og genstanden, der hver især er bærere af deres meningshorisonter og i en vis forstand er fremmede overfor hinanden. Horisontsammensmeltningen indebærer ikke konsensus i betydningen meningsoverensstemmelse, men blot at man er i stand til at forstå det, den anden kommunikerer om.”(2012:126)

Det betyder at jeg i mødet med informanterne får interviews, der svarer til de ansattes horisont og at jeg spørger og forstår ud fra min egen. Denne vekselvirkning imellem min egen horisont og empirien skal således forme, korrigere og/eller styrke de fordomme og forforståelser vi i fælleskab medbringer for derved at få en stærk valideret argumentation i analysen. Det handler med Juuls ord ikke om at overbevise hinanden om argumenternes gyldighed, men i stedet at forståelse for hinandens horisonter giver en fælles platform at kommunikere på.

Metodiske overvejelser

Bogen ” Sandhed og Metode” er et kardinalpunkt i Gadamer forfatterskab og er en stort anlagt teori om forståelse og dens betingelser. Titlen på værket kan foranledige en til at tro, at der er tale om to sidestillede begreber. Det vil dog være en fejlagtig antagelse og Arne Jørgensen, der har skrevet forord til den danske oversættelse formulerer Gadamer tanker om metode som en vej til sand erkendelse som:

”Et ønske om at planlægge og have kontrol ud fra forestillingen om, at verden er et objekt for vores projekter og selvrealiseringer. Det er en opfattelse, der ifølge Gadamer blokerer for sandhedshændelsen og dens betingelser.” (1986: 3).

Gadamer ærinde med denne fremstilling, er i min optik en kritik af de videnskabsteoretiske retninger, der fremligger et metodisk greb som vej til objektiv viden om et genstandsfelt. Kritikken er således rettet imod en opfattelse af, at en universel objektiv verden er derude, og at det alene er et metodisk spørgsmål om hvorvidt forskeren kan blotlægge den. Med denne kritik og den forudgående gennemgang af videnskabsteoretisk forankring vil specialet have et kvalitativ casestudie som tilgang til empirien. Jeg vil gå nærmere ind i begrundelse herfor i kapitlet om undersøgelsesdesign.

Gadamer kritiseres for, at den videnskab han repræsenterer, er subjektivistisk og ender i relativisme. Dette med udgangspunkt i, at der er overladt for store friheder til fortolkeren og at det ikke kan afgøres hvilke fortolkninger, der er rigtige og forkerte (Højbjerg. 2004:332).

Den kritik henleder opmærksomheden på troværdighed og gennemsigtighed som to afgørende validitetskriterier for en hermeneutisk analyse. Gadamer adresserer kritikken med to grundlæggende forudsætninger i dialogen med empirien. Det gengives således:

For det første forventer vi sandhed og meningssammenhæng, hvilket er to forhåndsforventninger. De forventninger vi møder teksten eller samtalepartneren med, er forankret i vores fordomme og forforståelser om selve sagen (Ibid: 332)

Det giver et udgangspunkt for en samtale baseret på hvad der opleves som meningsfuldt for den enkelte og en præmis herfor er, at denne samtale ikke er tænkt vildledende for modtageren. Derudover ligger Gadamer til grund at de forventninger vi møder i samtalen sker med baggrund i hver enkeltes historiske og kontekstuelle fordomme og forforståelser. Det kan også læses som, at der tales sandt ud fra de forudsætninger fordommene giver den enkelte.

Derudover tillægger Gadamer ”Det virkningshistoriske princip” afgørende betydning i validering af

analysen. Det udlægges som at udskille de produktive og legitime fordomme fra de uproduktive og illegitime. Dette skal ikke forstås normativt ud fra en betragtning om hvilke tolkninger der bør og ikke bør overleve(*Ibid:327*)

Højbjerg underbygger denne argumentation yderligere med:

udskillelsen sker i en historisk proces og med baggrund i traditionen, og i en vis forstand ligger det uden for den enkeltes samtid at afgøre, da det er umuligt at få total indsigt og overskue mekanismerne i sin samtid.(Ibid: 327)

Validitet skal dermed også ses i en historisk proces hvor omverdenens accept af fortolkning i sig selv er et udtryk for validitet. På den baggrund bliver argumentationen og de slutninger der drages, stærkt afhængige af, at læseren kan følge begrundelserne. Det stiller krav til en gennemsigtig proces beskrivelse hvor læseren kan følge de overvejelser og valg der løbende pågår. Jeg vil derfor fremlægge mine overvejelser om teori og metode når det er aktuelt.

I det næste kapitel vil jeg fremlægge mine metodiske valg og overvejelser og begrundelse for hvorfor casestudiet er valgt som undersøgelsesdesign.

III: Undersøgelsesdesign

Det teorifortolkende casestudie

For at svare på min problemformulering har jeg valgt at bruge enkeltcasestudiet som empirisk design i mit speciale. Jeg vil begrunde mit valg i dette afsnit.

Knud Ramian anvender følgende definition for casestudiet.

Casestudiet er en strategi til empirisk udforskning af et udvalgt nutidigt fænomen i dets naturlige sammenhæng ved anvendelse af forskellige datakilder, der case for case kan anvendes i en bevisførelse (Ramian. 2012: 16)

Casestudiet omhandler altså en måde at tilegne sig viden igennem empiriske studier af genstandsfeltet i dets naturlige sammenhæng. Arntoft og Salomonsen ligger yderligere vægt på dette argument ved at betegne et casestudie som et in – depht studie hvor dybden er et centralt element for forståelse af genstandsfeltet(*Arntoft og Salomonsen. 2007: 29*). I den optik giver

casestudiet mulighed for, at jeg ved at trække på flere forskellige datakilder kan få et dybdeperspektiv i min analyse. Jeg er særligt interesseret i de læringsprocesser der udfolder sig i en socialøkonomisk virksomhed og hvordan de ansatte nærmer sig en arbejderidentitet i den proces. Et casestudie giver med dette fokus, en mulighed for at lade hver enkelt interviewede fortælle om egne oplevelser indenfor den ramme casen giver. Med et casestudie kan der derfor argumenteres at der er en række fællestræk ved Spisestedet som alle informanter påvirkes af. De ydre rammer er med andre ord ens for alle. Hvordan de påvirker den enkelte og hvordan interne relationer udfolder sig forskelligt bliver således casestudiets opgave at analysere. Informanterne erfarer og videreformidler viden forskelligt, og dybdeperspektivet ligger netop i de forskellige erfaringer der drages inden for samme ramme. Med Ramians ord betyder det derved et studie af læring i en socialøkonomisk virksomhed som den udfolder sig i casen, belyst fra en række forskellige vinkler.

Endvidere beskriver Arntoft og Salomonsen fire typer casestudier, hvor dette speciale tager sit afsæt i den type, der betegnes det *teorifortolkende casestudie*. Det teorifortolkende casestudie vælges som design for denne analyse da problemformuleringen vægter ny viden om genstandsfeltet fra et på forhånd bestemt teoretisk udgangspunkt.

Genstandsfeltet analyseres således med afsæt i allerede etablerede teorier, hvor formålet er at skabe ny empirisk viden om socialøkonomiske virksomheders evne til at påvirke de ansattes opfattelse af arbejderidentitet igennem læringsprocesser. Det teorifortolkende casestudie har ofte en induktiv indgangsvinkel hvor sensitiviteten for genstandsfeltet skærpes. Efterfølgende afløses det af en teoretisk og dermed deduktiv ramme for analyse (*Ibid*). På den måde giver det specialet et spændingsfelt imellem min teoretiske ramme, mine fordomme om genstandsfeltet og den empiri jeg møder i mine interviews.

Casestudiet beskrives af Ramian som et design med et fokus på undersøgelser af fænomener i den ”virkelige verden” (Ramian 2012) hvor det er vanskeligt at kontrollere alle parametre og hvor aktørerne er i centrum af analysen.

Med dette beskrives casestudiet som et design, der skaber mulighed for at lave undersøgelser i et felt hvor det ikke lader sig gøre at måle særskilt på enkelte parametre. Det er derimod nærmere et helhedsorienteret aktørperspektiv, der giver et billede af de ansattes subjektive og autentiske opfattelse af, at være ansat i en socialøkonomisk virksomhed. De ansatte bliver givet en mulighed for at sætte ord på de oplevelser og tanker de har gjort sig om ”Spisestedet”. Både fra før de blev ansat og på nuværende tidspunkt hvor de har været i virksomheden i en periode. Med et fokus på aktørniveau er et kritikpunkt af casestudiet, at det har potentiale til at give andre niveauer vanskelige vilkår. Det betyder at et blik for eksempelvis strukturelle forhold der har indflydelse på

genstandsfeltet er i fare for at blive nedprioriteret og ikke træde frem i analysen.

Jeg vil derfor i mit afsnit om fordomme tage afsæt i Bauman's *arbejdsetik* og efterfølgende i begrebet *kategorisering*. Jeg vil argumentere for at arbejdsetikken er et disciplinerende politisk instrument der i dag bruges til at placere borgere i forskellige kategorier, der gør det muligt at lave politikker for en bestemt gruppe borgere. Derudover giver denne kategorisering mulighed for at udefrakommende kan give udtryk for bestemte holdninger til indholdet af kategorien og derved en række underliggende ””sandheder”” om de borgere der kategoriseres. Det kommer eksempelvis til udtryk ved de holdninger og forventninger der knyttes til kategorien arbejdsløs.

Det påvirker dels samfundets billede af de kategoriserede borgere og dels har det indflydelse på hvordan de kategoriserede opfatter sig selv. Arbejdsetikken fungerer på den måde som et baggrundstæppe og en indgangsvinkel til at diskutere kategorisering. Her i forhold til hvilken indflydelse det har for de kategoriserede samt den dynamik og udviklingspotentiale et skifte i kategori indebærer. Jeg vil i analysens anden del forholde begrebet kategorisering til de læringsprocesser der foregår i en socialøkonomisk virksomhed, og hvordan det påvirker udviklingen af de ansattes arbejderidentitet. Casestudiet kritiseres ofte for ikke at kunne producere valid generaliserbar viden om et genstandsfelt. Jeg vil i det følgende afsnit behandle enkelte af de kritikpunkter og argumentere for specialets validitet.

Kritik af casestudiet som forskningsdesign

I artiklen ” *Fem misforståelser om casestudiet* ” fremfører Flyvbjerg et forsvar for fem kritikpunkter der ofte rettes imod casestudiet. Jeg vil her fremhæve to og bruge Flyvbjergs argumentation til at tilbagevise kritikken. Når jeg udvælger disse to skal det ses i sammenhæng med et ønske om at præcisere casestudiet som videnskabelig metode og som et argument for gyldighed og validitet.

Det ene kritikpunkt vedrører at det ikke kan lade sig gøre generalisere ud fra et enkelttilfælde og derfor kan enkeltstående casestudier ikke bidrage til videnskabelig udvikling.

Flyvbjerg bruger Poppers illustration af en falsifikation i sin argumentation. Alle svaner er hvide – men finder vi bare en sort svane, kan dette udsagn afvises og dermed falsificeres. For Flyvbjerg er casestudiet blandt andet et design der egner sig til at finde sorte svaner. Altså kan et enkelt casestudie bidrage til videnskabelig udvikling. Det teorifortolkende casestudie finder således anvendelse i dette speciale i kraft af de analytiske perspektiver der er valgt som vinkling af analysen. De vil kunne frembringe ny viden inden for det socialøkonomiske felt og konklusioner vil

kunne bruges til at understøtte eller stille sig kritisk overfor allerede etableret ”objektiv” viden indenfor samme genstandsfelt.

Det andet kritikpunkt lyder at teoretisk viden (kontekstuaafhængig) er vigtigere end praksis viden (kontekstafhængig).

Her argumenterer Flyvbjerg med baggrund i individets bevægelse fra begynder til ekspert på et givent område. Argumentationen, lyder at ekspertniveau først opnås ved tusindvis af konkrete tilfælde indenfor deres ekspertiseområde. Kontekstafhængig viden er selve kernen i ekspertaktivitet. Det er altså kun igennem erfaring med enkelttilfælde, at man i det hele taget kan bevæge sig fra begynder til ekspert. (Flyvbjerg: 2010).

Dermed distancerer Flyvbjerg sig fra forståelsen af at teoretisk viden er vigtigere end praksisviden. Et casestudie der netop analyserer praksis er således i høj grad anvendelig indenfor en videnskabelig ramme.

Casestudiet vil på den baggrund danne ramme for mit undersøgelsesdesign. Den forudgående gennemgang viser at valg af casestudie evner at give et analytisk blik i dybden inden for rammen af den valgte case. Det giver informanterne mulighed for at italesætte deres oplevelse af hvordan de indgår i forskellige læringsprocesser og hvilken udvikling det medfører. I dette speciale vil den udvikling koncentrere sig om læring og de ansattes oplevelse af arbejderidentitet og perspektiveres med begrebet kategorisering. Jeg vil gennemgå begrebet kategorisering i afsnittet om mine fordomme.

Jeg vil i det næste afsnit præsentere den case der er omdrejningspunkt for analysen. I de efterfølgende afsnit vil jeg gennemgå hvordan dataindsamlingsprocessen er forløbet og hvilke metodiske overvejelser jeg har haft i forbindelse med den proces.

Case: Restaurant Spisestedet

I dette afsnit vil jeg gengive de beskrivende fakta om restaurant Spisestedet. Jeg vil derudover forsøge at gengive et stemningsbillede for at give læseren en fornemmelse for stedet. Det bliver en subjektiv og uvidenskabelig beskrivelse, og tjener alene til at give læseren en forståelse af en levende virksomhed hvor ansatte på almindelige og særlige vilkår driver forretning på almindelige vilkår.

Restaurant Spisestedet er en del af OK fonden og drives som selvstændig virksomhed med eget

budget og personale. Om restauranten fremgår det fra hjemmesiden¹³ at:

Spisestedet er en socialøkonomisk virksomhed, som har til formål gennem meningsfyldt beskæftigelse at skabe øget livskvalitet for psykisk sårbare.

Spisestedet er en del af den socialøkonomiske virksomhed OK-Huset Horsens, som igen er en del af OK-Fonden.

I OK fondens beskrivelse af restauranten ses et særligt fokus på psykisk sårbare og et sigte for restauranten om at øge livskvaliteten for de ansatte. Denne målsætning ligger i tråd med min gennemgang af særlige træk ved socialøkonomiske virksomheder

OK fonden driver flere forskellige forretninger og beskriver sig selv som en non profit omsorgsorganisation. Det ligger derved i organisationens ånd at skabe omsorg for forskellige befolkningsgrupper. Blandt andet driver fonden også hospice, plejehjem og andre tilbud indenfor psykiatrien.

Restaurant Spisestedet har til huse i en ældre restaurationsbygning ved havnen i Horsens.

Spisestedet blev etableret i 2010 og der har været restaurant eller beværtning i bygningen i så lang tid tilbage, at der ikke kan sættes et præcist årstal på. Derfor krævede det en større renovation inden Restaurant Spisestedet kunne starte. I dag bærer restauranten stadig præg af, at der har været skiftende beværetninger på adressen, men de røgede bar lokaler er skiftet ud med dug beklædte borde og duften af mad fra køkkenet. Der er ingen skilte med Horsens kommune eller OK fonden i døren, og restauranten vil ikke umiddelbart kunne genkendes som et sted der har fokus på psykisk sårbares trivsel.

Med andre ord ligner og dufter det som en almindelig restaurant i provinsen.

Menukortet er første hint om at det er en anden type restaurant end dem man kender typisk. Det fremgår i bunden af menuen at man er gæst i en social økonomisk virksomhed og at dele af personalet er ansat i jobtræning, skånejob m.m.

Personalet har alle uniform på, hvad enten det er i køkkenet som kok eller som tjener i restauranten. Der er tilknyttet fastansat personale på almindelige vilkår, frivillige og personale ansat på særlige vilkår. Som gæst ved man altså ikke hvilken type ansat der betjener en og laver den mad der skal spises.

De gange jeg har besøgt Spisestedet som interviewer eller for at lave aftaler har jeg haft en fornemmelse af at være på en ordinær arbejdsplads. Det er blandt andet den stemning og fornemmelse af at være i en ordinær virksomhed og så alligevel ikke, der har inspireret dette

¹³ www.ok-fonden.dk

speciale. En fornemmelse af, at denne type virksomheder formår at undgå at italesætte og udstille borgeres sociale problemstillinger og samtidig skabe resultater for den enkelte.

Indenfor er restauranten opdelt i funktionsområder. I køkkenet forbereder kokkene maden inden gæsterne ankommer og det er også herfra at den endelige madproduktion sker. I tilknytning til køkkenet er opvasken der er bemandet med en medarbejder når restauranten har åbent. Selve restauranten er tjenernes domæne og det er sjældent køkkenpersonalet ses derude. Der er med andre ord en naturlig funktionsinddelt adskillelse af de ansatte. I pausestuen og rygeporten er der derimod ingen opdeling og alle har plads og mulighed for at sætte sig når chancen opstår. Rygeporten og pausestuen er tilgængelig for alle og kan ses som et naturligt samlingspunkt når der er pause.

På Spisestedet er der ansat i alt 13 medarbejdere hvor 5 er ansat på specielle vilkår.

Dataindsamling i praksis

Ramian beskriver effekten af at anvende forskellige datakilder som:

Man skal ikke forvente at man med triangulering får helt de samme resultater. Man får ofte belyst fænomenet fra forskellige perspektiver(Ramian.2010:95)

Pointen med at indsamle data fra forskellige kilder er, at det styrker den samlede argumentation i analysen. Det giver, som Ramian beskriver en bredde i empirien, som således ikke nødvendigvis fremstår ensartet, men belyser genstandsfeltet fra forskellige vinkler. Derudover er flere forskellige kilder i stand til at styrke validiteten og mindske bias, da flere forskellige informanter udtaler sig indenfor samme ramme.

Ramian beskriver 4 grundlæggende forudsætninger der skal være tilstede for at et casestudiet kan betragtes som videnskabelig dokumentation. Jeg vil belyse min dataindsamling ud fra disse forudsætninger (2012:94).

- *Hvordan tilrettelægges dataindsamlingen*
- *Hvilke datakilder benyttes*
- *Hvilke metoder kan benyttes til dataindsamlingen*
- *Hvordan tages der højde for fejkilder*

Det semistrukturerede interview

Et semistruktureret interview er kendetegnet ved at placere sig imellem en almindelig hverdags samtale og et lukket spørgeskema. Kvale og Brinkman beskriver formålet med denne interviewform som:

Er at forstå temaer i den oplevede dagligverden ud fra interviewpersonernes egne perspektiver (Kvale og Brinkman.2009:41)

Det betyder at interviewet forberedes ud fra en række forudbestemte temaer, der kan forklare problemstillingen. Den er ikke stramt styret, men i stedet formuleret omkring temaer hvor informanten har mulighed for at uddybe eller bevæge sig i periferien af temaerne hvis det tjener til at kunne uddybe en pointe. Samtidig giver et semistruktureret interview også informanterne mulighed for at bringe ny viden til feltet og overraske forskeren ved at bringe nye perspektiver i spil. Det bliver på den baggrund et interview hvor temaer tilgås på en måde som er meningsfuld for den interviewede. I de semistrukturerede interviews der er foretaget i dette speciale anlægges en deduktiv tilgang hvilket har betydning for hvordan interviewene tematiseres og hvilke spørgsmål jeg vælger. Denne tematisering ligger i tråd med Gadammers videnskabsteoretiske position hvor det betones, at interviewereren ikke kan stå uden for den hermeneutiske cirkel, men er en aktiv del af vidensproduktionen. Indledningsvis har jeg haft mailkontakt til restaurant Spisestedet og OK Service hvor jeg har præsenteret mig som specialestuderende i socialt arbejde på AAU med en særlig interesse i socialøkonomiske virksomheder. Resultatet af mailkontakten har været møder på Spisestedet for at uddybe mine ønsker om interviews og efterfølgende at lave konkrete aftaler

Interview med ansat fra Ok - Service

Mit pilotinterview med en medarbejder fra Ok - Service havde til formål at skærpe min problemformulering og underspørgsmål. På den måde har den ansatte, pegt på en række af de problemstillinger, der har været inkluderet i mine overvejelser om hvad jeg ville undersøge nærmere.

Denne medarbejder bruges i forskellige sammenhænge på Spisestedet blandt andet som afløser i opvasken, og som alt mulig mand på forskellige opgaver i restauranten. Han kender med andre ord personalet og indgår i planlægningen når andre medarbejdere er sygemeldt.

Jeg har her anlagt en induktiv semistruktureret tilgang hvor medarbejderen har italesat emner, der var relevante for ham set i forhold til sin ansættelse. Jeg har derfor stillet en række uddybende

spørgsmål til hvert tema, der blev fremført for at tilskynde til refleksion og belyse temaet tilstrækkeligt. Den form for interviewteknik beskrives blandt andet også som "*den rejsende*" hvor interviewereren ikke har en bestemt agenda, men lader sig styre af informanten og igennem refleksive overvejelser under interviewet (Kvale.2008:67). Interviewet blev gennemført i starten af september måned 2014. Det var i den periode hvor jeg havde besluttet at undersøge en socialøkonomisk virksomhed og nærme mig viden om hvad der kendetegner en socialøkonomisk virksomhed set igennem et aktørperspektiv. Jeg havde på daværende tidspunkt læst en del litteratur om emnet, men ikke præciseret mine refleksioner yderligere. Interviewet havde til hensigt at skærpe min orientingssans og en foreløbig retning for specialet.

Interviewet skærpede interessen yderligere for læring og kategorisering, og informanten præsenterede en række værdifulde refleksioner og overvejelser indenfor de temaer. Jeg valgte på den baggrund at inddrage interviewet i analysen. Det betyder at jeg inddrager interviewet på lige fod med de andre informanter. Interviewet omhandlede således de samme temaer der blev valgt som interviewtemaer i de næste interviews.

Interview med ansatte fra Restaurant Spisestedet

Jeg besøgte derefter Restaurant Spisestedet med det formål, at præsentere mig for de ansatte og få lavet aftaler med de personer, der ønskede at deltage i et interview.

På det pågældende personalemøde i slut september måned var der 8 ansatte på særlige vilkår hvoraf 6 var interesserede i at deltage i et interview. Aftalen blev at jeg ville arbejde videre med mine teoretiske og metodiske overvejelser og derefter vende tilbage for endelige aftaler.

I slut november tager jeg atter kontakt til Spisestedet med henblik på at genoptage kontakt til de ansatte, der tidligere havde tilkendegivet en interesse for at lade sig interviewe.

Det viser sig dog, at der har været en relativ stor udskiftning i medarbejderstaben og at der på nuværende tidspunkt kun er to ansatte tilbage som kendte mig fra mit første møde, hvoraf den ene var den informant jeg havde brugt i mit indledende interview. Derudover var der kommet to nye til. På den baggrund introducerede jeg specialet på ny. Internt i gruppen var der enighed om at deltage uanset hvem jeg ville interviewe. Det betyder at jeg havde mulighed for at interviewe 2 informanter, der havde været ansat i en længere periode og to informanter der havde været i virksomheden i kort tid. Det giver specialet en tidsdimension, der muligvis vil vise sig i analysen. Ideelt set ville betydningen af ansættelsens varighed træde tydeligere frem hvis det var muligt at følge informanterne fra de startede på Spisestedet og fremefter. Det lader sig ikke gøre indenfor de rammer specialet tillader og jeg vil derfor tilgå tidsaspektet varsomt da det drejer sig om forskellige

informanter, der er startet med forskellige forudsætninger.

I denne interviewrunde havde jeg valgt at tage en deduktiv tilgang, hvor mine interviews var styret af erfaring fra mit indledende interview, min viden fra litteratur på området og det teoretiske baggrundstæppe hvormed jeg vil analysere empirien.

For at skabe en god ramme for interviewene har vi indledningsvist talt om lidt af hvert og informanterne er blevet budt på kaffe/ the. Derefter har jeg forklaret formålet med mine interviews og hvilket type speciale jeg er i gang med. Jeg har på den måde tilstræbt en rolig ramme hvor mine informanter har været vidende om hvad der skulle foregå og hvad jeg skulle bruge interviewene til.

Jeg har haft en semistruktureret tilgang til alle interviews, hvor jeg har haft fokus på deltagelse i læringsprocesser og betydning af kategorisering for arbejderidentitet, men samtidigt bestræbt mig på ikke at lade min forudgående teoretiske opfattelse skærme for nye input fra informanten. Afslutningsvis har jeg givet en opsummering af interviewet og givet informanten mulighed for at korrigere mit førstehåndsindtryk.

I den følgende figur vil jeg kort præsentere mine interviewpersoner.

Interviewpersoner:

| Navn og alder | Stilling | ansættelsesgrundlag | Tidligere aktiveringstilbud | Ansættelsesperiode |
|----------------------|--|-------------------------------------|--|---------------------------|
| Jaques 54 år | Pedel ved OK – service og afløser på Spisestedet | Tørlagt alkoholiker og depression | Forskellige kommunale tilbud han ikke husker | 4 år |
| Jim 29 år | Kok og opvasker på Spisestedet | Diagnosticeret siden han var 15 år. | Blandt andet kantinen på Horsens rådhus | 2 måneder |
| Louise 18 år | Tjener | Anorektiker | Indlagt på Kolding Sygehus | 2 måneder |
| Henrik 42 år | Kok og generelle køkkenaktiviteter | Alkoholiker og senhjerneskadet | Slagter og som pædagogmedhjælper | 2 år |

Refleksioner over interviewfasen

Jeg har foretaget fire interviews i forbindelse med min dataindsamling. Jeg har efterfølgende transskriberet dem fuldt ud og systematiseret dem i sammenhængende temaer. I forbindelse med udførelse af interviews har jeg tilstræbt en interviewkvalitet som det fremgår af de kvalitetskriterier Kvale og Brinkman skitserer i *"Interview – introduktion til et håndværk"* (2009:186). Det betyder at jeg inden jeg lavede interviewene har jeg forberedt spørgsmålene grundigt. Jeg har haft forskellige overvejelser om hvordan jeg skulle udforme spørgsmålene så de afspejlede de temaer jeg ønskede at få belyst. Jeg har på den baggrund tilstræbt åbne spørgsmål, der ikke var ledende samtidig med at besvarelsen var inden for den ramme jeg ønskede at undersøge. I de tilfælde hvor jeg var usikker på meningen med informantens udsagn har jeg forsøgt at tilgå spørgsmålet fra en anden vinkel. Jeg har samtidig bestræbt mig på at spørgsmålene var udtrykt i et hverdagsprog for at sikre at informanten ikke var usikker på hvad spørgsmålet drejede sig om.

Derudover har jeg forsøgt at få informanterne til at uddybe deres besvarelser når det var hensigtsmæssigt og på den måde få verificeret min fortolkning af en besvarelse.

På grund af informanternes forskellige anciennitet på Spisestedet og forskellige forudsætninger for at besvare spørgsmålene har jeg efter hvert interview gennemlæst transkriberingen flere gange og forsøgt at lære af interviewet, således at jeg løbende kunne forbedre min interviewteknik.

Det har medført at jeg løbende blev bedre til at blive ved et spørgsmål og dermed give informanten tid til at reflektere og bringe nye input ind i interviewet. Ved at give informanten tid og ofte lang tid til at tænke over et spørgsmål har jeg oplevet at svarene er mere uddybet og fyldestgørende. Jeg har ligeledes lært at den tænkte kronologiske orden hvormed jeg har stillet mine spørgsmål er blevet brudt, og at jeg som interviewer skal kunne springe frem og også ofte tilbage i spørgsmålsrækken for få et emne yderligere belyst. Det gælder specielt når informanten i interviewforløbet kommer i tanke om en pointe, der skal knyttes til et tidligere spørgsmål.

Hvert interview har i perioder taget andre retninger end jeg havde forudset. Det har betydet at jeg i flere af interviewene har ændret formuleringen af enkelte spørgsmål, ligesom jeg har vurderet det nødvendigt med en kort forklaring til enkelte af spørgsmålene. Kvale og Brinkman beskriver denne forskellighed af informanter med:

Den ideelle interviewperson eksisterer ikke – forskellige mennesker egner sig til forskellige typer af interview som for eksempel at fremlægge nøjagtige vidneobservationer, give følsomme beskrivelser af personlige oplevelser og emotionelle tilstande eller at fortælle gribende historier (Kvale og Brinkman.2009; 187).

Det betyder at jeg i flere tilfælde har jeg ladet informanten følge en pludselig indskydelse i en anden retning uden at gribe ind og ændre kurs. Jeg har i de tilfælde vurderet at det var mere hensigtsmæssigt at lade informanten tale sig varm end at afbryde og risikere at sætte informanten i forlegenhed. Det har blandt andet været i de tilfælde hvor det har været et følelsesmæssigt svært emne for informanten.

Specielt en informant var meget ordknap og det var i dette interview vanskeligt at få besvaret mine spørgsmål. Det kom til udtryk ved ganske korte sætninger eller ved at undgå at svare på spørgsmålet.

Jeg har i det tilfælde forsøgt at få besvaret spørgsmålet med andre og mere forklarende spørgsmål. Det kan problematiseres at den type forklarende spørgsmål kan være ledende. Jeg er opmærksom på den problematik og har betragtet det som en afvejelse imellem at få overfladiske svar eller at hjælpe informanten med få ord, til bedre at nuancere sit svar. Jeg har i de tilfælde søgt at få bekræftet besvarelsen ved at spørge ind til det samme emne flere gange.

En anden af informanterne var derimod meget ordrig, men samtidig svær at fastholde. Hun havde tydeligt haft mange refleksioner over hendes liv. Det var ikke altid at de refleksioner gik i samme retning som mine spørgsmål. Jeg har i vid udstrækning opfattet hendes udsagn som velovervejede og reflekterede og har på den baggrund ladet hende følge sin egen intuition. Efterfølgende har jeg omformuleret og stillet samme spørgsmål igen. Det betyder at jeg fik svar på mine spørgsmål samtidig med at hun introducerede en række udsagn jeg efterfølgende har kategoriseret på en anden måde end jeg havde planlagt. Hun har med andre ord beriget datamaterialet med nye vinkler og input.

Interviewguide og temaer

Min interviewguide er tematiseret omkring de refleksioner der løbende er pågået under specialets tilblivelse. På den baggrund erfarede jeg i hvor høj grad kategoriseringer var betydningsfulde.

Det var derudover tydeligt at forskellen imellem arbejdsløs og arbejde var en stærkt dominerende faktor i alle de interviewedes livsforståelse. Det var også tydeligt at informanterne følte sig i et reelt ansættelsesforhold. Blandt andet nævner flere informanter deres sygdomshistorie, der tidligere havde magt til at definere en række af de valg de foretog sig. Efter ansættelsen i Ok fonden var sygdomshistorien næsten forsvundet som en del af fortællingen om sit liv. Informanterne berører også "*hvad man snakker om*" - underforstået hvordan man præsenterer sig selv i sociale sammenhænge. Det var tydeligt at der var stolthed og glæde ved at kunne fortælle om sin stilling i stedet for arbejdsløs når snakken faldt på job og hverdagsliv.

Overgangen fra hvordan livet var før ansættelsen på Spisestedet og til nuværende ansættelse tematiseres omkring begrebet kategorisering som jeg inddrager i mine fordomme. Jeg ønsker med denne tematisering at få de interviewede til at reflektere over, hvordan de oplever at andre kategoriserer dem, og hvilken betydning det har for selvopfattelsen. Sker der med ansættelse på Spisestedet en forandring af hvordan de ansatte omtaler og forstår sig selv? Bliver andre kategoriseringer mere fremtrædende og træder tidligere i baggrunden?

Et andet tema der indgår i interviewguiden fokuserer på den udvikling de ansatte gennemgår på Spisestedet. Her er der fokus på hvordan de deltager i læringsprocesser og hvordan læring udfolder sig i praksisfællesskaber. Kan Spisestedet og den måde de har tilrettelagt indsatsen på, påvise at situeret læring er medvirkende til den succes som socialøkonomiske virksomheder tilskrives?

Det tredje tema vedrører betydningen af ansættelsen uden for arbejdspladsen. Har denne ansættelse haft betydning for hvordan sociale interaktioner påvirker den ansatte og hvordan den ansatte tilgår de sociale relationer som vedkommende indgår i.

De tre temaer var udgangspunkt for mine interviews, og indledningsvis var det også de tre temaer jeg søgte efter, da jeg efterfølgende ville systematisere mine interviews i blokke under samme tema. Jeg vil gengive denne proces i det følgende afsnit.

Meningskondensering og løbende ændringer i temaernes indhold

Det viste sig hurtigt at de tre ovenstående temaer ikke kunne rumme alle aspekter af informanternes udsagn. Under interviewene var der informanter der var svære at fastholde inden for de valgte temaer, uanset at jeg spurgte ind til og omformulerede mine spørgsmål. Derudover var der informanterne, der var mere optaget af andre temaer end dem jeg på forhånd havde udvalgt. Det gav et dilemma i forhold til hvordan jeg skulle håndtere den viden der måske ikke direkte besvarede mine spørgsmål, men alligevel havde relevans for min overordnede problemstilling. Skulle jeg kassere de dele af interviewene eller udvide de tematiseringer jeg havde valgt. Jeg valgte den sidste løsning. Det betød at jeg inkluderede en række andre temaer og udvidede antal af blokke hvor jeg kunne placere de udsagn som jeg fandt interessante. Dette ud fra overordnet forståelse af hvordan læring og kategorisering har betydning for de interviewedes opfattelse af deres arbejderidentitet. Den første gennemgang af mine interviews havde således karakter af en mere fri styring end mine indledende tematiseringer og min problemformulering gav anledning til.

Det betød at jeg for hvert interview havde op mod ti temaer som jeg fandt interessante for analysen og som jeg overvejede at inddrage. Det var på det tidspunkt et spørgsmål om at placere udsagn i retvisende blokke og først i anden gennemgang tage stilling til hvorvidt de fortsat skulle inkluderes

i analysen.

I anden gennemgang af interviewene har jeg strammet det analytiske fokus ved at samle dele af de løse tematiseringer fra første runde i temaer der kunne besvare min problemformulering. Det betød også at jeg måtte slippe andre delelementer af mine interviews og acceptere, at de ikke kunne indgå i dette speciale, med den problemformulering jeg havde valgt.

Det betyder at jeg i den periode hvor jeg har analyseret datamaterialet har jeg løbende haft overvejelser over mine valg af tematiseringer. Jeg opfatter det som en proces der har haft stor indflydelse på min analyse. Formålet med at placere citater og meningstilkendegivelser har været at give overblik over datamaterialet. Det formål har været vanskeligere at opnå end antaget. Jeg har været i tvivl flere gange og ændret tematiseringer igennem analysen når andre interessante vinkler har vist sig at have betydning for forståelse af datamaterialet.

Jeg er af den opfattelse at analyse af datamateriale og tematiseringer løbende ændrer sig igennem processen og at det er en præmis for undersøgelser af denne type. Der vil altid være tvivl, nye indfald og andre teoretiske vinkler hvilket betyder, at der har været svære valg i forhold til hvornår et emne er tilstrækkeligt belyst og hvilke dele af interviewene der ikke skulle inkluderes i analysen. På den baggrund har en stor del af arbejdet med dataene været den frasortering jeg har foretaget for at fastholde et fokus, der både var så snævert, at jeg kunne bevare et fokus på min problemformulering og samtidigt så indholdsrigt, at jeg kunne besvare den med substans og dybde.

Jeg forlader min gennemgang af undersøgelsesdesignet og de dilemmaer jeg har haft i den fase hvor datamaterialet skulle indsamles og kategoriseres. Jeg vil i det næste kapitel fremlægge mine fordomme, der har en central betydning for min analyse.

IV: fordomme, kategorisering og arbejdsetik

Fordomme

Søren Juul fremhæver betydningen af at ekspliciterer sine fordomme i sit kapitel ”*at arbejde (filosofisk) hermeneutisk*” (Juul og Pedersen.2012). Her beskrives fordomme som produktive for erkendelsen. I kraft af en særlig interesse for socialøkonomiske virksomheder har jeg udforsket emnet og læst mig ind på en række problemstillinger. Det betyder, at jeg igennem mit litteraturstudie har gjort en række opdagelser, refleksioner og antagelser, der efterfølgende har formet min endelige problemstilling.

Med et bestemt perspektiv for øje kan et hvert studie kritiseres for at ikke at have blik for andre perspektiver eller ikke at kunne redegøre for hvordan netop dette speciales konklusioner er fremkommet. Heri består essensen af at fremlægge sine fordomme åbent og tilgængeligt for læseren. Det tjener for det første et valideringsformål da læseren kan følge de slutninger der drages i specialet. For det andet at kvalificere den viden casestudiet frembringer. For det tredje tjener fordommene et formål som ”diskussionspartner”, hvor spændingsfeltet imellem min rolle som undersøger, forudgående viden om feltet og empirien kan frembringe ny viden.

Min forberedelse til specialet har bragt mig i flere forskellige retninger. Der har været områder hvor jeg er blevet overrasket og teoretiske blindgyder hvor jeg er stoppet op og genovervejet min retning. Mine overvejelser omkring læring har fokuseret på, hvorvidt læringsprocesserne kunne forklare den udvikling der foregik på Spisestedet, og om jeg skulle inddrages yderligere et perspektiv. Jeg har igennem de overvejelser haft en oplevelse af, at der manglede et led. Jeg interesserer mig for den læring der sker i socialøkonomiske virksomheder, men den interesse står ikke alene. For hvad bringer de processer med sig?

Jeg havde indledningsvis til specialet en tese om, at den ansattes selvsvurdering var påvirket af udefrakommende meningstilkendegivelser og holdninger til bestemte positioner i samfundet. I dette speciale var det relevant i forhold til psykisk sygdom og arbejdsløshed.

Begrebet kategorisering har som et teoretisk perspektiv et blik for, hvordan udefrakommende påvirkninger har indflydelse på selvsvurdering og selvforståelse. Kategorisering giver i min optik mulighed for at beskæftige sig med den dynamik, der udfoldes når individet oplever, at der knyttes forskellige ”sandheder” til sin person.

Jeg opfatter på den baggrund kategoriseringer som en dominerende faktor for arbejderidentiteten. Både dem individet på egen hånd tager på sig, men i endnu højere grad de udefrakommende kategoriseringer. Såfremt socialøkonomiske virksomheder kan skabe de nødvendige læringsprocesser og flytte individets selvforståelse fra negativt ladede kategorier til positivt ladede kategorier har det potentiale til at flytte borgeren til en ny position. Et skifte af oplevet tilhørsforhold til en given kategori kan således medføre en ændring fra en arbejdsløshedsidentitet med de forståelser der knytter an hertil og til en arbejderidentitet med nye underliggende ”sandheder”.

Arbejdslivets betydning er et gennemgående tema i Baumans arbejde og i værket ”*Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige*”. Mine fordomme tager afsæt i Baumans arbejdsetik. Jeg vil herfra tage et fokus på kategoriseringer og hvordan de har indflydelse på arbejderidentiteten. Jeg tager her

afsæt i Åsa Mäkitalo's essay *"Arbejdsløshet och institutionell kategorisering"* (2006) der bliver mit teoretiske afsæt for en gennemgang af mine fordomme.

For at kunne redegøre for mine fordomme om kategoriseringens betydning for arbejderidentiteten, vil jeg først knytte an til Baumans arbejdsetik da det i min optik formulerer sig meget præcist omkring hvilket krydspres arbejderen og specielt den arbejdsløse oplever, og hvordan det har afsmittende virkning for det levede hverdagsliv. Dernæst vil jeg bruge Bauman som afsæt til en diskussion af kategorisering som betydningsfuld for arbejderidentiteten.

Baumans arbejdsetik

Under industrialiseringen havde italesættelsen af arbejdsetikken set fra en arbejdsgivers synspunkt to formål. Den havde for det første til hensigt at styre arbejdsstyrken ind i en unuanceret opfattelse af arbejde som en normtilstand hvor beskæftigelse uanset form var at foretrække frem for ledighed. Der skulle ikke stilles spørgsmålstejn ved type og form – det at arbejde var et middel til en acceptabel levestandard uanset i hvilken form det fremstod. For det andet kunne arbejdsetikken bruges som redskab til at udstille de arbejdsløse som uansvarlige, ugidelige og mindre berettigede til velfærdsgoderne (Bauman.1997;24-25). Arbejdsetikken kan derfor betragtes som et disciplinerende redskab der skulle styre de arbejdsløse mod beskæftigelse ved at gøre forholdene for den arbejdsløse så uudholdelige, at arbejde uanset form og aflønning var at fortrække. Det kan argumenteres, at denne disciplinering i høj grad stadig styrer dele af den politiske reformpolitik. Uden at gå ind i en diskussion heraf, kan blandt andet den seneste kontanthjælpsreform og halvering af dagpengereetten ses i dette lys. Med andre ord er en af mine fordomme at arbejdsetikken stadig anvendes som et politisk styringsredskab og som et redskab til at adskille de berettigede fra de mindre berettigede.

Bauman anvender en række kategoriseringer til at beskrive borgerens sociale position hvor indholdet i arbejdsetikken kan ses som styrende for hvordan den arbejdsløse kategoriseres. Dermed overskrider kategoriseringen spørgsmålet om arbejde/ ikke arbejde, og der knyttes en række underliggende *”sandheder”* som ugidelig, uansvarlig og mindre berettiget til den arbejdsløse. Den form for kategorisering og udefrakommende holdningstilkendegivelser har betydning for selvpfattelsen, og hvordan hele grupper i befolkningen portrætteres.

At være arbejdsløs beskrives af Bauman som en livsform hvor individets position som arbejdsløs er afgørende for, hvordan en lang række af individets andre kvaliteter anskues (ibid;32).

Arbejdsløshed er med andre ord en social position hvor individet på forhånd er dømt bag ud på point i en række andre sammenhænge.

Specialet vil beskæftige sig med kategoriseringer som en betydende faktor for arbejderidentiteten

for ansatte på restaurant Spisestedet. Det betyder samtidigt at de underliggende ””sandheder”” Bauman beskriver, er medvirkende til at præge holdningen til individer i udsatte positioner. Jeg vil derfor have et fokus på, hvordan de ””sandheder”” påvirker de ansattes arbejderidentitet for derigennem at pege på hvordan kategoriseringer påvirker arbejderidentiteten. Jeg vil i de næste afsnit give en teoretisk fremlæggelse af mine fordomme. De vil efterfølgende blive testet igennem mine empiriske interviews.

Kategoriseringens konsekvenser

Den teoretiske indgangsvinkel i dette kapitel tager afsæt i Mäkitalo's essay *Arbejdsløshet och institutionell kategorisering*.

Kategoriseringer af forskellige aktiviteter, tilstande og egenskaber er et nødvendigt og produktivt hjælpemiddel for at skabe struktur og systematik i samfundet og det levede hverdagsliv. Uden kategorisering bliver det vanskeligt at organisere tilværelsen, producere viden og koordinere sammenhænge eller med Mäkitalo's ord *er alternativet en kaotisk tillvaro*(Mäkitalo.2006:62). Dermed bliver indholdet i dette kapitel ikke et spørgsmål om enten/ eller, men et fokus på betydningen af kategorisering.

Mäkitalo betoner vigtigheden af, at forholde sig til konsekvenserne af kategorisering med: ”*Vad vi däremot bör notera är att här finns en möjlighet att analysera konsekvenser och värdera alternativ*”. Med andre ord er kategoriseringer uundgåelige, og er samtidig centralt at forholde aktørerne til. Både hvordan kategorisering udfolder sig i et institutionelt perspektiv og som et personligt prædikat. Ian Hacking bruger følgende rammende argument for denne pointe:

The category and the people in it emerged hand in hand(Hacking. 2006).

Hackings pointe er at kategoriseringer ikke er naturgivne. De er tværtimod et udtryk for, at når samfundets blik falder på en gruppe borgere med særlige karakteristika så kategoriseres de efter disse. Med andre ord så opstår kategorien og den gruppe borgere den udtaler sig om samtidigt. Det giver kategoriseringer en indbygget dynamik hvor kategorien kan forsvinde igen og genopstå i forhold til om gruppen af borgere påkalder sig en interesse eller ej.

Kategorisering har i denne optik indflydelse på hvordan andre opfatter individet. Kategoriseringer har varierende betydning for den enkelte og kan i nogle tilfælde dominere individet i en sådan grad, at den enkelte identificerer sig med kategorien og de underliggende ””sandheder”” der knytter an hertil. I andre tilfælde kan kategoriseringer anspore individet til kamp imod den betydning kategoriseringens indhold tillægger den enkelte. Med andre ord påvirker kategoriseringen individet forskelligt. Der ses derved en sammenhæng imellem udefrakommende kategorisering, og hvordan

individet identificerer sig i denne kategorisering og påvirkes af omverden. Med Hackings ord bliver det interessant at undersøge hvordan de ansatte forholder sig til, at blive set igennem et bestemt perspektiv og om det har indflydelse på selvopfattelsen. Det bliver samtidig interessant om en ansættelse på en social økonomisk virksomhed kan flytte individets opfattelse af at tilhøre bestemte kategorier til et andet og mere positivt sæt af kategorier. Har det potentiale til at påvirke individets muligheder for at nærme sig en anden identitetsopfattelse? I Mäkitalo's essay bruger hun begrebet den transformerende praktik til at beskrive den proces, hvormed individet bevæger sig fra en selvopfattelse til en anden igennem påvirkning af udefrakommende ”sandheder”. Mäkitalo bruger et eksempel fra en rådgiver/klient samtale, hvor klienten påvirkes til at afstå fra et ønske om at blive taxichauffør på baggrund af argumentation fra rådgiver om hvad en person som ham kan og ikke kan. Han er med andre ord placeret i en bestemt type kategori med en række selvfølgeligheder til følge.

Den transformerende praktik er her illustreret ved at klienten afstår fra et ønske og altså med et negativt resultat. Det antages i dette speciale at det også kan virke med positivt fortegn ved at klientens position og kategorisering tillægges en række positive ”sandheder” og derved skaber en positiv forandring.

I forhold til casestudiet er det derved en antagelse at et analytisk blik for kategoriseringer kan medvirke til at forklare den udvikling den enkelte ansatte gennemgår. Pointen er således om et arbejde er et arbejde uanset form, eller om det også har betydning for selvopfattelsen hvordan dette arbejde udfoldes.

Det er i sig selv interessant hvordan kategorier opstår og italesættes. Kategoriseringer af tilstande såsom arbejdsløs, socialt udsat eller psykisk syg eller egenskaber som etnicitet og køn har ikke altid haft et prædikat og har igennem tiden ikke altid haft den samme betydning – hverken institutionelt eller individuelt. Ej heller er kategoriseringer udtømmende beskrivelser, men nærmere en institutionel metode til at operationalisere indsatser og simplificere bestemte forhold for at kunne forholde sig til dem (Ibid: 43). Det rejser en række spørgsmål og refleksioner over, hvordan og på hvilken baggrund kategoriseringer opstår. Det er interessante spørgsmål som specialet dog forlader og ikke vil beskæftige sig med fremadrettet. Dog antages det at en kategorisering som arbejdsløs der hyppigt diskuteres i medierne og som har stor politisk bevågenhed har en afsmittende og betydende påvirkning for de personer det omhandler.

Kategoriseringens virkelighed

I ovenstående beskriver Makitalo kategoriseringer som et nødvendigt systematisk værktøj der har stor værdi i en institutionel kontekst. Restaurant Spisestedet har med et særligt fokus på psykisk

sårbare også fokus på et bestemt sæt kategorier. Når en kategori bliver adgangsbillet til en type hjælpeforanstaltning er der en tilbøjelighed til at udelukke eller reducere betydningen af andre aspekter af individet. Mäkitalo beskriver det således:

Genom att kategorisera transformerar man något så komplext som en individ till ett "ärende" – det vill säga något som institutionen kan identifiera och arbeta med (Mäkitalo 2006).

Kategorisering kan derved siges at have en begrænsende natur hvor det giver en opmærksomhed på de aspekter af individet der passer ind i en given kategori.

I Ian Hacking's "*Making up people*" problematiserer Hacking blandt andet hvordan kategorisering virker og hvorfor det anvendes i en sådan grad som det er tilfældet. Samfundet har et behov for at kategorisere mennesker og aktiviteter for at kunne tage stilling til dets væsen. At være arbejdsløs er en kategorisering lige såvel som at være i arbejde er en kategorisering. Når først individet er kategoriseret i bestemte kasser og enheder er det muligt at henvende sig til en bestemt gruppe med et bestemt sæt forventninger. Hacking kritiserer denne tankegang for at være statisk og rigid. I stedet bør man opfatte kategorisering dynamisk og dermed som en udviklingsplatform for de individer det vedrører. Der er med andre ord en konstant udvikling indenfor den enkelte kategori hvor interaktioner og relationer flytter individet fra A til B. Hacking beskriver den udvikling med:

We think of these kinds of people as definite classes defined by definite properties. As we get to know more about these properties, we will be able to control, help, change, or emulate them better. But it's not quite like that. They are moving targets because our investigations interact with them, and change them(Hacking. 2006).

Hacking taler om en forestilling af individer som defineret af en række bestemte omstændigheder. Han uddyber at det ikke forholder sig sådan og at individer udvikler sig og flytter sig som følge af interaktioner og relationer.

Med Hackings opfattelse af kategoriseringens dynamiske logik er det interessant hvordan det at være ansat på Spisestedet har indflydelse på den ansattes selvopfattelse. Flytter den type ansættelse den ansattes selvopfattelse og har den indflydelse en effekt der kan henføres til det særegne ved socialøkonomiske virksomheder.

Kategoriseringernes dynamik

Mäkitalo og Hertzberg indleder "*Att hantera arbetslöshet*"(2006) ved at skelne imellem intern og ekstern kategorisering. Det beskrives ikke som et modsætningsforhold, men nærmere et gensidigt afhængigheds forhold hvor den eksterne kategorisering er dominerende.

Det har betydning for individet når individer konstituerer sig i en selvvalgt gruppesammenhæng.

Her bestemmer gruppen som udgangspunkt hvad den konstituerer sig omkring. Det kunne eksempelvis være etnicitet, køn eller en bestemt sygdom. Denne form for gruppesammenhørighed benævner Mäkitalo og Hertzberg intern kategorisering og beskriver samtidig gruppe og identifikationsprocessen som:

Är alltid sociala och transaktionella, eftersom de förutsätter närvaron av en publik som kan bekräfta de sociala kategorier som är i omlopp (Ibid:2).

Heri ligger at gruppen konstituerer sig i en bestemt kategorisering, men at den samtidig skal anerkendes og accepteres af det omkringliggende samfund. Den interne kategorisering er afhængig af ekstern validering igennem det omkringliggende samfund for at opnå legitimitet. Det opfatter jeg som hvorvidt de ansattes position på Spisestedet anerkendes af udefrakommende. Betragtes de som personale på en arbejdsplads eller opfattes de som psykisk syge der er i arbejdsprøvning?

Gruppens selvopfattelse er dermed under indflydelse af dels egen positionering og dels en accept af det omkringliggende samfund.

Den eksterne kategorisering er udefrakommende og er først og fremmest meningsfuld for dem der står udenfor kategorien. Her er der ikke tale om at den gruppe der kategoriseres, bliver hørt eller på anden måde har indflydelse på hvilke underliggende ”sandheder” der indgår i kategoriseringen og hvilke der udelades. Med andre ord påføres grupper af individer det særkende som defineres i kategorien.

Kategoriseringer bliver på den baggrund også et magtfuldt redskab der forbeholder sig retten til at kunne håndtere grupper af mennesker ud fra nogle få oplysninger der er betydningsfulde for dem der har definitionsretten. Nuancer og forskelligheder har i sådan et perspektiv vanskelige vilkår. Dynamikken opstår ifølge Hacking når individet udvikler sig igennem de relationer og interaktioner der opstår i det levede hverdagsliv. Det betyder at den arbejdsløse kan risikere at sygne hen under arbejdsløshedens tunge åg – altså at kategoriseringen internaliseres i en sådan grad at den enkelte bliver synonym med den tilstand. For andre åbner det muligheder for at distancere sig fra uønskede kategoriseringer igennem nye relationer og interaktioner. For den arbejdsløse kan det være igennem eksempelvis uddannelse.

I afsnittet om Baumans arbejdsetik knytter han en række underliggende ”sandheder” til en given identitet. De ”sandheder” knytter sig til kategoriseringer såsom arbejdsløs og i dette speciale også psykiske sygdom. Det betyder at de ”sandheder” peger på hvordan arbejdsløse eller psykisk syge betragtes. Derved er det interessant for denne analysedel, hvilke ”sandheder” informanterne knytter til deres person. Det kan pege på den dynamiske udvikling imellem selv vurdering og hvordan kategoriseringens indhold skifter karakter. Denne dynamik forholdes til deres opfattelse af arbejderidentitet.

V: Analyse af underspørgsmål 1:

Hvordan påvirker kategoriseringer opfattelsen af arbejderidentitet for den ansatte på en socialøkonomisk virksomhed?

Jeg vil i det følgende analysere hvordan kategoriseringer påvirker de ansattes arbejderidentitet. Det vil jeg gøre ved at belyse, hvordan de italesætter deres selvopfattelse, før de blev ansat på Spisestedet og så forholde det til den nuværende opfattelse af arbejderidentitet på Spisestedet. Denne analysedel har dermed til hensigt at teste min teoretiske fordom om kategoriseringens betydning for de ansattes arbejderidentitet.

Arbejderidentitet er et omdrejningspunkt for dele af denne analyse og jeg vil her fremlægge hvordan jeg bruger begrebet.

Burke og Stets (2009) differentierer imellem tre typer identitet hvor ”*role identity*” i dette speciale er udgangspunkt for den type identitet der knytter sig til arbejderidentiteten.

Role identity er bundet sammen af to begreber jeg vil fremlægge. Dels den *sociale position* der gengives af Burke og Stets som en position i samfundet som borgeren besidder. Dette speciale har fokus på arbejderidentitet og positionen i samfundet er i denne optik arbejder/ arbejdsløs.

Dertil kommer *role* der beskrives som et sæt af forventninger til den sociale position der fungerer som guidende for adfærd og opførsel. De forventninger knytter an til de underliggende ”sandheder” og dermed indhold i kategorierne.

På den baggrund argumenterer Burke og Stets at:

A role identity is the internalized meanings of a role that individuals apply to themselves (Burke og Stets.2009;113-114).

Det betyder at rolleidentitet defineres som de holdninger og meningstilkendegivelser en ansat på en socialøkonomisk virksomhed knytter til den position de indtager i samfundet og samtidig knytter til sin egen person.

Bauman fortæller om de ”sandheder” der knytter sig til den arbejdsløse som ugidelig, doven og ikke værdig. Med det udgangspunkt bliver de ”sandheder” der knytter sig til arbejdsløshed også en dominerende faktor for selvvurdering på andre arenaer end arbejdsmarkedet. Det vil sige i hjemmet, på gaden blandt andre folk og lignende.

Med denne gennemgang vil jeg bruge begrebet identitet som et udtryk for en rolleidentitet, der påvirkes af både indre og udefrakommende meningstilkendegivelser. Den mening den ansatte refererer til i deres arbejde eller de meningstilkendegivelser de ansatte oplever fra udefrakommende opleves som en gennemgående påvirkning af de ansattes selvvurdering. Jeg vil her fremlægge hvordan begrebet mening forstås i dette speciale.

I en diskussion af begrebet mening peger Annette Kamp på mening i et transformativt perspektiv.

Hun skriver blandt andet at:

Weick (1995) gør opmærksom på, at vi konstant skaber mening i den verden, vi er en del af; det er en del at reducere kompleksiteten, gøre verden forståelig og håndterbar. Samtidig er sensemaking en del af en vores identitetskonstruktion. Når vi definerer og fortolker den verden, vi er en del af, for eksempel den profession eller den arbejdsplads vi tilhører, medvirker det også til at definerer os selv. At bevare en positiv selvopfattelse er derfor et væsentligt element i sensemaking (2011.20).

Sensemaking eller oversat til dansk mening kan med ovenstående betragtes som en del af de ansattes identitetsdannelse. Den mening de tillægger deres arbejdsopgaver, relationer til kollegaer og kunders respons har med Kamp's ord betydning for de ansattes identitets udvikling. Jeg vil fremadrettet bruge denne forståelse når de ansattes refererer til mening.

Ordet arbejdsløs rummer mere end selve ordets betydning – at være uden arbejde. Jeg har i afsnittet om mine fordomme vist at Bauman peger på en række underliggende negative ”sandheder” der knytter sig til en kategorisering af arbejdsløse. Maria Andersson bevæger sig inden for samme negative fremstilling af arbejdsløshedspositionen i artiklen ”Att känna sig arbetslös”, hvor hun beskæftiger sig med den stigmatisering kategorisering af arbejdsløse medfører. Hun skriver blandt andet at: Innehållet i kategorin er svart, beskrivningarna negativa och de som identifierar sig med dem har lättare att känna samhällets fördömande än andra arbetslösa känslan (Andersson. 2006;67). Med udgangspunkt i Baumans underliggende ”sandheder” og Anderssons gengivelse at indholdet i kategorien arbejdsløse som stigmatiserende og fordømmende vil jeg undersøge, hvilke betydninger informanterne knytter til deres person i forskellige sammenhænge. Kan nye oplevelser og erfaringer medføre et skifte i selvvurdering og opfattelse af kategorisering som påvirker deres identitetsopfattelse i en sådan grad, at de nærmer sig en arbejderidentitet?

Jeg analyserer et interview ad gangen for at give plads til hver enkelt informant og de udsagn de bruger om deres tid før og efter ansættelsen på Spisestedet.

Jaques: Jeg var bare en forbandet bistandsklient

Jaques har været ansat af OK fonden fra det tidspunkt, hvor de overtog Spisestedet. Han var i perioden før sin ansættelse igennem flere forskellige kommunale tilbud. Han husker dog ikke indhold og formål med de beskæftigelsesrettede tilbud han deltog i på daværende tidspunkt. Blandt andet siger om den periode at:

I den mellemliggende periode har jeg nok været på et af de der kurser, som man blev sendt ud i den

gang, men som ikke gav noget, det var sådan set spild af tid. Det gav ikke noget hvor man ligesom kom ud – væk fra det der bistandssystem. Man blev hængende i det.

Jaques omtaler de beskæftigelsesfremmende tilbud fra kommunen med en sprogbrug der signalerer distance. De har ikke haft betydning for ham og lykkedes ikke med hensigten. Han oplevede ikke at blive løftet ud af offentlig overførselsindkomst og ind i lønnet arbejde. I stedet betragter han de kurser som spild af tid. Den måde han omtaler ”*de der kurser*” på kan tolkes som Jaques’s oplevelse af et forløb, der ikke har gjort et personligt indtryk eller inspirerede til udvikling. Jeg tolker det som at han omtaler dem med en distance, der signalerer en anonym deltagelse i kurser der mere havde form af en pligt end af lyst. Det var med andre ord ikke tilrettelagt på en måde, der kunne inspirere Jaques til en læring, der kunne bringe ham tilbage på arbejdsmarkedet.

Han knytter ikke følelsesladede ord til sine oplevelser og nuancerer ikke i forhold til dele af kurserne eller hvordan de adskilte sig fra hinanden. Det kan samtidigt tolkes som et fravær af meningsgivende indhold for Jaques, og han har således deltaget i forløb som han ikke erindrer indholdet af og på den baggrund ikke tillægger værdi.

Jeg tolker citatet som, at Jaques har deltaget i en række kurser, der var henvendt til en gruppe i højere grad, end Jaques oplevede, at det var henvendt til ham. I et kategoriseringsperspektiv kan det tolkes som, at Jaques havde en oplevelse af at blive mødt med en række antagelser om, hvad en gruppe arbejdsløse kan og ikke kan, og at kurset derved ikke havde blik for de unikke kendetegn ved hver enkelt deltager. Jaques beskriver videre at ”*man blev hængende i det*”, hvilket jeg tolker som en beskrivelse af et system hvor han var ufrivilligt medlem. Han har ikke ønsket at deltage, men har været tvunget grundet andre omstændigheder, der antages at være præget af et økonomisk incitament og at fastholde sin daværende ydelse.

I interviewet spørger jeg ind til Jaques opfattelse af sit fritidsliv, og hvordan han indgik i sociale relationer. Med dette spørgsmål åbner jeg for en anden type fortælling, der kunne være relevant for Jaques. Han har med andre ord mulighed for at knytte en anden og mere positiv historie til sin identitet. Det kunne eksempelvis være en hobby han var stolt af eller en historie om sin familie. Spørgsmålet havde til hensigt at udvide min viden om hvordan kategorisering som arbejdsløs havde betydning for de dele af livet der foregik uden for arbejdslivet. Jaques fortæller om den periode at:

Jamen det gjorde jeg ikke før. Der lukkede man sig inde i sig selv. Jeg blev i hvert fald. Jeg havde ingen selvtillid jeg havde ikke noget selvværd. Jeg følte mig så langt nede i hierarkiet og i samfundet som man kunne komme. jeg var kun en forbandet bistandsklient, som ikke gjorde andet end bare at sidde på min røv og få mine penge (Ibid)

Jaques fortæller i citatet om en periode at sit liv med ”*manglende selvtillid og selvværd*”. Jeg tolker

den passage som et udtryk for at Jaques på daværende tidspunkt ikke følte sig i stand til at bidrage med værdi til andre i sit nærvær og til samfundet. Han værdisætter sin person på nederste trin af hierarkiet; et sted hvor han ikke kan bruges. Han fortæller ikke om andre relationer eller at han deltog i sociale aktiviteter, hvor andre af hans interesser kunne udfolde sig. Det understøtter en tolkning af Jaques's udsagn om manglende selvtillid som et udtryk for, at han ikke turde sætte sig i en position, hvor han kunne møde andres syn på sit liv. I stedet lukker han sig inde med en følelse af, at samfundet har lukket ham ude.

Jeg tolker på den baggrund opfattelsen af at være ”*en forbandet bistandsklient*” som en kategorisering der har haft markant indflydelse på, hvordan Jaques levede sit hverdagsliv som arbejdsløs i den periode.

Den arbejdsløshedsposition tolker jeg derfor som en så indflydelsesrig identitetsmarkør, at den skærmer for Jaques's deltagelse i andre relationer, der ikke vedrører arbejdslivet.

Udgangspunktet for Jaques's historie fra den periode er at være en forbandet bistandsklient. Han har oplevet den type kategorisering af arbejdsløs igennem de tilbud han har modtaget fra kommunen. Derudover tolker jeg ordene ”*forbandet og at sidde på min røv og få penge*” som ord Jaques selv har valgt at bruge om sin situation. Jaques's ordvalg kan tolkes som et udtryk for frustration over sin arbejdsløshed og ikke selv at kunne tjene sine penge. Han tillægger sin situation en række negativt ladede ord der overskrider følelsen af ”bare” at være arbejdsløs. Det kan tolkes i lyset af den arbejdsetik Baumann er eksponent for. Han understreger netop, at der tilføres en række negative ”sandheder” til kategorien arbejdsløs. Derfor kan det tolkes som et udtryk for, at tilstanden arbejdsløs tillægges en så markant negativ værdi, at Jaques opfatter det som en egenskab ved sin person. Det kommer blandt andet til udtryk ved at Jaques lukker sig inde i sig selv. Arbejdsløshedsidentiteten bliver i den periode dominerende for Jaques betragtning af sit liv – dette også uden for arbejdslivets sfære.

Her er jeg ikke bare et sagsnummer

Jaques bruger andre ord til at beskrive sin ansættelse i skånejob i OK Fonden. Her er det ikke længere kommunen der foranstalter et tilbud, men i stedet en privat virksomhed. Jaques er bevidst om, at det ikke er en ansættelse på ordinære vilkår og fortæller om sin ansættelse at den beror på nogle særlige omstændigheder, der er gældende for alle ansatte på Spisestedet.

Altså vi ved jo godt inderst inde. Der er jo en eller anden form for psykisk årsag for, at de kommer ind og får et job (Ibid).

Citatet illustrerer indgangsbilletten til en ansættelse på Spisestedet. Jeg tolker citatet som at Jaques anerkender at psykiatriske problemstillinger hos de ansatte er et særkende for stedet, og at stedet netop henvender sig til en udsat gruppe i befolkningen.

På den måde adskiller Spisestedet sig ikke fra andre kommunale tilbud, der på samme vis henvender sig til arbejdsløse grupper i befolkningen med henblik på at gøre dem arbejdsmarkedsparete. Alligevel adskiller Jaques's forståelse af Spisestedets tilbud sig markant fra andre tilbud han har modtaget. Det kommer til udtryk igennem hans opfattelse af de arbejdsopgaver han udfører, og han fortæller i interviewet at:

Altså fordi vi netop går ud og laver en funktion som ikke bare er beskæftigelsesterapi alt det er relevante arbejdsfunktioner og relevante arbejdsopgaver vi har for at få de steder til at fungere og aflaste det andet personale så de kan gå i nogle andre funktioner(Ibid)

Jeg tolker ovenstående citat som et udtryk for at Jaques opfatter sine arbejdsopgaver som meningsgivende. Han bruger ordet ”relevant” om de opgaver han påtager sig i løbet af en arbejdsdag hvilket jeg tolker som et udtryk for at Jaques har opfattelsen af at løse opgaver, der har betydning for andre. Han løser opgaver som har betydning for driften af stedet og som er nødvendige. Han fortæller blandt andet at hans indsats er medvirkende til at få stedet til at fungere. Udover at løse relevante opgaver for virksomheden tolker jeg samtidigt Jaques udsagn om at ”aflaste andet personale” som et udtryk for, at han at han indgår i et arbejdsfællesskab, hvor han bringer værdi til sine kollegaer. Han aflaster andre ansatte, så de kan gå videre til nye opgaver. Citatet kan således tolkes som at Jaques finder sine arbejdsopgaver meningsfulde på to niveauer. Dels overfor Spisestedet som en virksomhed, der formår at give Jaques opgaver som han opfatter som relevante og dels overfor sine arbejdskollegaer som han aflaster og derved hjælper når de skal videre til andre opgaver.

Jaques har givet vis, uanset at han ikke husker det, udfyldt en række opgaver i de forløb kommunen tidligere har foranstaltet. Jeg har i det foregående afsnit vist, at de meningsgivende opgaver er centrale for Jaques opfattelse af at være i arbejde. Således kan det argumenteres, at arbejderidentiteten ikke alene afhænger af at udføre en hvilken som helst opgave. Opgaven skal give mening for udføreren og for modtageren. Med udgangspunkt i *Role Identity* er der her tale om at Jaques oplever at være i en anden social position på Spisestedet, hvor der knyttes en række forventninger til ham om at deltage og løse opgaver, der er relevante for virksomheden. Det flytter ordet relevant ind i en anden sammenhæng. Da Jaques fortalte om sine oplevelser i de kommunale tilbud handlede det om hvorvidt kurserne var relevante for ham og om de kunne flytte ham ud af

arbejdsløshed. Han bruger selv ordet ”*beskæftigelsesterapi*”, der kan tolkes som et negativt ladet udtryk om sine oplevelser af at blive sat til at udføre opgaver han ikke fandt relevante.

På Spisestedet knytter relevansen sig til de opgaver der udføres for virksomheden og kollegaerne. Det kan tolkes som at Jaques’s arbejderidentitet også afhænger af, at de opgaver han udfører, er relevante for andre end ham selv. Jeg tolker ordet ”*relevans*” som positivt og som et modsvar til ”*beskæftigelsesterapi*”. Det kan tolkes som at ansættelsen i skånejob på Spisestedet i høj grad tillægges en anden og mere positiv oplevelse af et beskæftigelsesfremmende tilbud end dem Jaques tidligere har stødt på.

Jaques fortæller om sin oplevelse af at være ansat på Spisestedet med:

At du ikke bare er et eller andet sagsnummer. Der ikke laver noget for pengene. Man bliver nok betragtet på en anden måde, hvis du kommer og siger du har et arbejde. Det der med at sige at du er førtidspensionist eller bistandsklient, det klinger hult hos mange hvor man siger jamen så er du jo ingenting. Når du ligesom kan sætte en etikette på at jamen jeg arbejder som pedel så er diskussionen også i gang fordi hvad laver du er vigtigt og det er dejligt. Det synes jeg er dejligt(Ibid).

I citatet fortæller Jaques at han ikke bare er ”*et eller andet sagsnummer*”. Det tolker jeg som en reference til den oplevelse han havde af de kommunale tilbud.

Et sagsnummer tolker jeg som en negativt ladet opfattelse af ikke at blive betragtet som en person med en række personlige egenskaber der er unikke for den enkelte. Jeg tolker det desuden som et udtryk for at Jaques følte sig som en anonym deltager i en gruppe – en gruppe hvis fællestræk var arbejdsløshed. Denne type institutionel kategorisering skaber en arbejdsløshedsidentitet hvor Jaques’s sociale position i samfundet som arbejdsløs understøttes af et fravær af forventninger og meningstomme opgaver foranstaltet af kommunen.

Jaques nævner penge flere gange i interviewet og i ovenstående citat tolker jeg det som et væsentligt element af arbejderidentiteten, at indkomsten er optjent ved at udføre opgaver som Jaques betegner som relevante. I et tidligere citat sætter Jaques lighedstegn imellem at være en forbandet bistandsklient og at sidde på sin røv og modtage penge. I ovenstående citat tolker jeg Jaques’s udsagn som, at han i sin nuværende position har en oplevelse af at han i højere grad tjener sine penge på lige fod med andre lønmodtagere. Han oplever at udføre meningsfulde lønnede opgaver, hvilket placerer ham i samme kategori som andre arbejdere. Jeg har tidligere beskrevet, hvordan meningsfulde opgaver har betydning for oplevelsen af arbejderidentitet. Jeg vil med

ovenstående argumentere for at følelsen af at gøre sig fortjent til løn, der er betinget af en kvalificeret arbejdsindsats på samme vis knytter an til en arbejderidentitet for Jaques.

Han fortæller om en ”ny etikette”, hvilket kan tolkes som at han opfatter sig som en del af en anden type kategori end han tidligere har oplevet. Jaques’s fortælling kan tolkes som at ansættelse i skånejob i OK fonden har formået at skabe et skifte i selvopfattelse. Mäkitalo bruger begrebet den transformerende praktik, hvor hun argumenter for hvordan udefrakommende meningstilkendegivelser kan ændre individets opfattelse og føre til et skifte i selvvurdering. I OK fonden har denne type meningstilkendegivelser kommet til udtryk igennem forventninger til opgaveløsninger og en type opgaver, der var meningsfulde for Jaques.

Sammenfattende gælder det for Jaques at der efter hans ansættelse på Spisestedet sker et skifte i hans selvvurdering. Før ansættelsen identificerede han sig som arbejdsløs og internaliserede den kategori så den var bestemmende også for andre dele af det levede hverdagsliv. Med ansættelsen sker der et markant skifte i identiteten i retning af en arbejderidentitet. Det skyldes at han kommer til at indgå i et arbejdsfællesskab med relevante og meningsfulde opgaver, og hvor han ikke bliver betragtet som et sagsnummer, men som et selvstændigt individ. Derudover modtager han løn fra sit arbejde. Dette knytter naturligt til en arbejderidentitet og har afgørende betydning for Jaques’s oplevelse af at være arbejder.

Henrik: Jeg kan ikke bare sidde på en pind derude

Henrik har været ansat på Spisestedet i to år. Han bor på Hansted kloster, som er en del af OK Fonden og det er med hjælp fra personalet på klostret at Henrik har fået job på Spisestedet hvor han arbejder en dag om ugen. Klostret fungerer som et bosted og et behandlingstilbud. Henrik bor på klostret som følge af en dom for spritkørsel og et markant alkoholmisbrug. Han har tidligere boet på Vejle Fjord som er et behandlingscenter for senhjerneskadede. Henrik drikker ikke længere.

Henrik har boet på Hansted kloster i en længere periode end han har været ansat på Spisestedet. Det er personalet på klostret der opfordrede ham til at søge og han fortæller om den proces at:

De gjorde mig opmærksom på at der var den her mulighed. De kunne godt se at jeg ville den her vej og jeg ville ikke bare sidde derude på min flade røv.

Det fremgår af citatet at det var de ansatte der gjorde Henrik opmærksom på Spisestedet som en mulig arbejdsplads. Jeg tolker det som et udtryk for at Henrik har talt med personalet om et behov for udvikling der ikke var knyttet til sin behandling. Han understøtter sit behov for udvikling med et

udsagn om, at han ikke ”bare kunne sidde derude på sin flade røv”. At sidde på sin flade røv tolker jeg som et udtryk for at Henrik opfattede sin daværende situation som stilstand. Han var med andre ord gået i stå. Han underbygger den pointe med:

I stedet for bare at gå ude på klostret? Jamen det er fordi at jeg kan ikke bare sidde på en pind derude.

Henrik bruger formuleringen ”bare at gå ude på klostret” og jeg tolker det som en tilkendegivelse af at klostret og den behandling der finder sted derude ikke udfylder Henriks behov for indhold i livet. Han ønsker at kombinere sin behandling med andre former for adspredelse. Jeg tolker Henriks udsagn, som et ønske om at indgå i relationer til andre mennesker, der beskæftiger sig med andet end hvad klostret kan tilbyde. Henriks ønske om at starte på Spisestedet kan derfor også betragtes som motiveret af at bryde med følelsen af at være placeret *derude*. Han betragter med andre ord Spisestedet som en mulighed for at være derinde – et sted hvor andre dele af Henriks liv kan udfolde sig.

Jeg kan bruges!

På Spisestedet er Henrik i kontakt med andre ansatte end han er vant til på klostret og selv om han kun arbejder en dag om ugen har det givet Henrik en ny oplevelse af at føle sig værdsat. I interviewet spørger jeg ind til hvilken betydning det har haft for ham, at blive ansat på Spisestedet. Med det spørgsmål ønsker jeg at spore Henrik ind på hvad han peger på, som det mest værdifulde ved ansættelsen. Han fortæller at:

Det har betydet meget. Så har jeg noget, når man har noget at, nu skal jeg på arbejde ikke også. Og ved at det bliver værdsat. Fordi jeg regner også med at de kan bruge mig herude så. Jeg kan bruges!

Henrik fortæller at han nu har noget han skal – ”at, nu skal jeg på arbejde ikke også”. Jeg tolker det som et udtryk for at Henrik med en ansættelse på Spisestedet får mulighed for at bryde med oplevelsen af at være placeret ”*derude*” på klostret. Arbejdet betragtes af Henrik som et vigtigt og betydningsfyldt element i ugen og for sin identitetshistorie. Han har et andet sted hvor han også hører hjemme og et sted hvor der er brug for ham. Han fortæller at han opfatter at blive værdsat og sætter lighedstegn imellem det at føle sig værdsat og at føle sig nyttig. Han understreger at han kan bruges, og det kan tolkes som en understregning af at være værdifuld for andre og en følelse af, at den indsats han yder påskønnes.

Det kan tolkes som, at det ikke er arbejdsopgaven isoleret set der bringer følelsen af at gå på arbejde, men nærmere andres påskønnelse og anerkendelse af Henriks arbejde.

Henrik peger således på to faktorer der har betydning for sin arbejderidentitet. Dels peger han på at have noget han skal, ”at, nu skal han på arbejde”. Han har i Spisestedet fundet en vigtig del i sin

identitetshistorie og det har således stor betydning for Henriks selvforståelse at være ansat på Spisestedet.

Derudover peger han på betydningen af det arbejde han udfører. Det skal have betydning for andre før han betragter det som meningsfuldt.

I overgangen fra at bo ”*derude på klostret*” til en ugentlig arbejdsdag på Spisestedet viser der sig et skifte i Henriks selv vurdering. Fra en opfattelse af stilstand til nu at føle at sin arbejdsindsats på Spisestedet bliver påskønnet af andre har medført et positivt skifte i selv vurdering for Henrik. Han betragter sig som arbejder på en arbejdsplads, hvor der er brug for hans arbejdskraft. Jeg tolker det som et udtryk for en bevægelse hen mod en arbejderidentitet hvor Henrik har brugt anerkendelsen fra andre og følelsen af at blive brugt i en regulær og meningsfuld arbejdssammenhæng til at flytte sig tættere på denne identitetsform. Burke og Stets taler om hvordan alle individer indeholder flere identitetsformer og at de optræder i forskellige sammenhænge. Blandt andet skriver de at: *For each of the many identities that a person holds, there is a separate standard containing the meanings that define the identity in question (Burke og Stets. 2009;63)*. Det betyder at hver identitetsform har en række standard kendetegn som definerer hver enkelt identitet og at andre kan genkende en bestemt type identitet ved at kigge på de karakteristika der knytter an hertil. Hver identitetsform rummer derudover en række kendetegn der er unikke for hver enkelt. På den måde tjener standard kendetegnene som et referencepunkt der kan tillægges andre unikke kendetegn for det enkelte individ eller gradbøjes. Et eksempel kunne være en mindre eller høj grad af arbejderidentitet (ibid; 63).

I det perspektiv kan Henriks oplevelse af at føle sig brugt i en arbejdsmæssig relation tolkes som et udtryk for, at Henrik identificerer nogle standardkendetegn for en arbejderidentitet og at han ved at sammenholde det med sin egen funktion derved identificerer sig med en arbejderidentitet.

Henrik fortæller i interviewet om den samhørighed han oplever i det team han er tilknyttet på Spisestedet og hvordan de ansatte udfylder forskellige roller der samlet set driver restauranten. Henrik er også bevidst om sin egen rolle på Spisestedet og fortæller her om, hvordan han ved at have bestået et kursus har fået en plads i køkkenet på madholdet.

Jeg har været på et hygiejnekursus. Det skal du have hvis du er med i betjeningen af kunder. Hvis jeg bare var opvasker så var det ikke nødvendigt men de har simpelthen givet mig et kursus i det også som jeg så har bestået.

Henrik fortæller om hygiejnekurset som et kursus han har fået af Spisestedet. Han har bestået det og kan nu arbejde med mad og madproduktion. Jeg tolker Henriks udsagn om at have været på et hygiejnekursus som et udtryk for at Henrik har en oplevelse af at Spisestedet har investeret i ham.

De har sendt ham på et kursus for at opkvalificere hans uddannelsesniveau og bruge ham i køkkenet. I modsætning til Jaques's oplevelse af en række meningsstomme kurser uden udbytte har Henriks kursus haft et klart og konkret formål. Henrik er samtidig bevidst om at kurset giver ham mulighed for at varetage andre jobfunktioner end han tidligere har gjort. Han nævner selv opvasker som et job, der ikke kræver nævneværdige uddannelsesmæssige kvalifikationer. Jeg tolker kursusbeviset som et symbol på, at Henrik oplever at være blevet flyttet tættere på hvad han betragter som reelt arbejde, nemlig sammen med de andre kokke på Spisestedet. Mäkitalo og Hertzberg skriver at:

Nya kategoriseringar genereras också i våra samspel med andra, inte minst är detta nödvändigt för att kunna skapa och upprätthålla relationer och samordna våra aktiviteter med andra människor (2006: 1)

Henriks position i køkkenet kan derved tolkes som et udtryk for at han igennem det arbejdsfællesskab der findes i køkkenet træder ind i en anden type kategorisering, hvor han oplever at deltage i aktiviteter der skaber nye relationer og en opfattelse af at være i arbejde.

Jeg tolker samtidig Henriks udsagn som et udtryk for stolthed over at have bestået hygiejnekurset. Det ligger i tråd med Henriks følelse af at virksomheden kan bruge ham til noget og at han udfylder en påskønnet funktion på Spisestedet. At være uddannet til at varetage bestemte jobfunktioner er et udtryk for de standardkendetegn som beskriver en rolleidentitet og kan ses som en del af Henriks arbejderidentitet. Henriks rolle som værdsat medarbejder kan også ses i et kategoriseringsperspektiv. Kursusbeviset kan tolkes som en udefrakommende blåstempling af Henrik. Han er nu kvalificeret til at udføre bestemte opgaver i køkkenet som de andre kokke. Det betyder at Henrik ved at blive ansat på Spisestedet har flyttet sig fra at være en uuddannet opvasker med få arbejdsopgaver til nu at varetage centrale opgaver på Spisestedet.

Sammenfattende gælder det for Henrik at indtræden i arbejdsfællesskabet i køkkenet fremkalder en følelse af at træde ind i en arbejderidentitet. Han oplever et arbejdsfællesskab hvor alle arbejder og er afhængige af hinandens indsats. Han føler han kan bruges og at hans indsats er værdifuld for andre. Han oplever endvidere at hygiejnebeviset er udtryk for, at virksomheden tror på og har brug for ham.

Louise: Jeg vil gerne være normal

Louise har været på Spisestedet i 3 uger og har tre ugentlige vagter i den periode hvor hun bliver interviewet. Hun bor på Enghaven, der er et bosted, der administreres af OK fonden. Louise er flyttet på Enghaven efter en længere periode med indlæggelser og ambulante behandling på Kolding

sygehus for anoreksi. Før Louise blev indlagt gik hun på gymnasiet i Fredericia og havde et fritidsjob i Netto.

Interviewet tager afsæt i Louises fortælling om sin indlæggelse på Kolding sygehus og tiden derefter.

I den første del af interviewet fortæller Louise at hun bliver vred på sig selv over ikke at kunne leve op til hendes egne forventninger. Jeg bemærker at hun flere gange nævner at hun er glad for at have noget at stå op til og spørger om hun vil uddybe nogle af de tanker og overvejelser hun havde om at have noget at stå op til inden hun blev ansat på Spisestedet. Hun fortæller at:

Altså jeg tror at jeg bliver vred på mig selv over at jeg ikke kan .. altså kan jeg ikke en gang klare at stå op som normale mennesker kan og så kan jeg meget hurtigt blive meget fordømmende overfor mig selv og tænke er det fordi jeg ikke er god nok eller fordi jeg har nogle – er det min sygdom eller hvad det nu er. Nu kan man sige at anoreksi eller spiseforstyrrelse den ligger typisk bagved noget andet at man ikke har det godt, noget usikkerhed eller noget andet – at man typisk er meget fordømmende overfor sig selv.

Man tænker alt for meget på at man skal leve op til andres forventninger og ens egne forventninger.

Louise fortæller om en vrede over ”at hun ikke engang kan stå op som normale mennesker”. Jeg tolker hendes udsagn, som et udtryk for en vrede hun vender mod sig selv. At stå op til tiden er en reference til det normale. Når hun fortæller at det kan hun ikke klare, tolker jeg det om et udtryk for en vrede over ikke at kunne klare selv de mest simple ting – det hun forbinder med andre menneskers normale liv. Louise bruger udtrykket normal flere gange i interviewet som en reference til en adfærd hun eftertragter.

Da det er et begreb hun referer til ofte vil jeg redegøre for hvordan begrebet normal bruges i analysen.

Normalitet er et begreb der finder anvendelse i flere forskellige kontekster og bruges derefter.

Således er der forskel på hvordan normalitetsbegrebet defineres.

I artiklen ”Normalitet og sociale afvigelser” beskriver Morten Ejrnæs begrebet normalitet som et sociologisk begreb der står i et modsætningsforhold til afvigelse. Normalitet defineres som tilstande og adfærd der ligger indenfor hvad samfundets normer foreskriver. Normen angiver hvad der er det rigtige, det korrekte eller det socialt acceptable (Ejrnæs.2009: 203). Bauman skriver i indledning til ”Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige” om hvordan at arbejde betragtes som en værdi i sig selv. Han uddyber yderligere at :

Arbejde er alle menneskers normaltilstand; ikke at arbejde er unormalt (Bauman. 2002:15).

Baumans italesætter her arbejde som en normtilstand. Det kan knyttes sammen med Ejrnæs

definition af normalitet. Når majoriteten af den arbejdsduelige befolkning arbejder, betragtes arbejdsløshed som afvigende fra normalen. At arbejde er med andre ord det socialt acceptable og er således et udtryk for det normale.

Ejrnæs beskriver i samme artikel statistik normalitet og medicinsk moralsk normalitet som begreber der finder anvendelse inden for eksempelvis det medicinske felt. Jeg vil ikke gå dybere ind i en diskussion heraf og alene bruge begrebet normalitet i den sociologiske udlægning.

Louise oplever at hun ikke lever op til det normale på grund af hendes sygdom og bruger det som et afsæt til en serie af fordømmende tanker og selvvurderinger. Blandt andet fortæller hun at hun ikke føler sig god nok. Jeg tolker Louises udsagn om ”ikke at kunne stå op”, som et eksempel på den normalitet hun ønsker. Der kunne med andre ord også have været et andet eksempel der refererede til samfundets normer og hvad der er socialt acceptabelt. Når Louise fortæller at hun ikke føler sig god nok kan det derfor tolkes som et udtryk for en mere generel opfattelse af hvad der er et normalt liv.

Hun knytter an til hendes sygdomshistorik hvilket kan tolkes som et udtryk for en type kategorisering – altså at hun med baggrund i hendes sygdom ikke lever op til hendes billede af normalitet og derved kategoriserer sig som afviger. Dette; med de underliggende forestillinger om eget værd der knytter sig hertil.

Hun fortæller også om de forventninger hun føler hun skal efterkomme. Det gælder både egne forventninger og forventninger fra hendes relationer. Jeg tolker de forventninger som et udtryk for at hun måler sig selv og sine omgivelser i forhold til hvordan hendes situation var før hendes anoreksi blev kendt og hun blev indlagt. Når hun ikke lever op til det billede skaber det en vrede hun vender i mod sig selv.

Okay – de folk regner med mig

På Spisestedet er Louise en af flere ansatte der er ansat i restauranten på grund af en psykisk lidelse. Under interviewet spørger jeg ind til hendes oplevelse af hvad det tilfører hende, at hun arbejder på Spisestedet. Hun fortæller at:

Jeg føler mig ikke så meget værd når jeg bare sidder derhjemme. Jeg er bare syg og jeg kan ikke finde ud af noget og hvordan skal jeg blive til noget. Det er totalt håbløst og tomt for ideer. Men når man så kommer ud og ser at man er på lige fod med andre på en restaurant. En arbejdsplads hvor folk har hver deres tjans og folk regner med mig og at jeg yder et stykke arbejde og så får man også lidt blod på tanden. Så man siger okay folk de regner med mig nu skal jeg også vise dem hvad jeg kan

Louise fortæller først om hendes oplevelse af at være derhjemme. Jeg tolker det som en reference til perioden før hun blev ansat på Spisestedet. Hun fortæller om hendes perspektivløse tanker omkring at blive til noget og at hun føler ”*sig håbløs og tom for ideer*”. Det kan tolkes som et udtryk for at hun på det tidspunkt er præget af mismod og ikke føler at der er retning på hendes liv.

Hendes tanker placerer hende i en social position hvor hun bruger sin sygdom som afsæt for en række negative selvvurderinger. Det kan tolkes som en oplevelse af at være mindre værd og ikke at kunne leve op til samfundets normer. I forhold til Ejrnæs’s fremstilling af begrebet normalitet kan det tolkes som et modsætningsforhold og derved som en følelse af at afvige fra samfundets normer. Louises overgang fra at være syg og hjemmegående til hendes nuværende position på Spisestedet demonstrerer et skifte af påvirkninger på Louises selvvurdering. Følelsen af ikke at kunne finde ud af noget, bare at være syg og tom for ideer afløses af en følelse af at andre i hendes omgivelser har tillid til hendes evner som tjener og forventninger til hende. Hun skal leve op til det ansvar det er at være ansat på Spisestedet. Det kan tolkes som at de ydre påvirkninger der er kendetegnende for at placere borgere i bestemte kategorier skifter karakter og at Louises selvvurdering flytter sig mod den følelse af normalitet hun eftertragter. Louise får med andre ord en anden opfattelse af sit værd, når hun arbejder sammen med andre på Spisestedet

Hendes ansættelse på Spisestedet medfører et skifte i hendes selvvurdering. At ”*være på lige fod med andre*” får derfor betydning for hendes opfattelse af at kunne blive til noget. Hun nævner to faktorer der kan tolkes som at have betydning for hendes følelse af ligeværd.

For det første har hun en oplevelse af, ”*at folk regner med mig*”. Hun udfylder med andre ord en funktion, som hun oplever, har betydning for andre. At folk har jobrelaterede forventninger til Louise kan betragtes som en indflydelsesrig faktor for hendes tro på egne evner. Hun underbygger den fortolkning med hendes udsagn om, at når de andre ansatte udviser tillid til at hun kan klare hendes opgaver, så giver det ”*hende blod på tanden*” og lyst til at vise at de kan regne med hende. Louises følelse af ligeværd kan samtidig tolkes i hendes udsagn om at udføre et stykke arbejde. Hun fortæller at folk har hver deres ”*tjans*”. Jeg tolker det udsagn som et udtryk for at Louise også føler at hun har hendes tjans og position på arbejdspladsen. Følelsen af ligeværd kan derfor tillægges en afgørende betydning for Louises arbejderidentitet. Hun betragtes som de andre – underforstået de andre ansatte og øger herigennem hendes oplevelse af tilhørsforhold og ligeværd.

En ansættelse på Spisestedet formår derved at skabe en bevægelse hen i mod en anden type selvvurdering for Louise. Hun peger på to forhold, der har haft særlig indflydelse på den bevægelse. Det drejer sig om følelsen af at hendes indsats har betydning for andre og at hun udfører en reel jobfunktion. Hun samler det i sit udtryk om ligeværd. Den kategorisering som afviger hun tillagde en række underliggende ”sandheder” som eksempelvis ikke at kunne leve op til hendes forestilling om normalitet afløses af en ny kategori hvortil hun knytter en række nye ”sandheder” om sin

person.

Kobling i mellem arbejde/uddannelse og identitet

Louise fortæller videre om hvilke påvirkninger der har haft betydning for hendes selv vurdering. Hun bruger ordet identitet som et udtryk for hvilken person man er. Hun fortæller samtidig inden for hvilke parametre hun vurderer at identiteten kan vise sig. I citatet fortæller hun at:

Jeg synes helt sikkert at når det kommer til at arbejde. Det man laver det man studerer det man arbejder med. Det fortæller helt sikkert noget om hvilken person man er. Ens identitet. Før var jeg enten Louise der gik på Real skolen eller Louise med spiseforstyrrelsen. Der var ikke noget andet der. Nu er jeg ved at bygge en Louise op der kan noget mere. Enten Louise der arbejder på Spisestedet eller Louise der er tjener eller Louise der er ved at uddanne sig til psykolog. Altså giver sig selv nogle titler som også har noget at kunne tilbyde altså giver sig selv noget. Jeg er ikke bare en pige der hedder Louise der har en spiseforstyrrelse jeg laver ikke rigtig andet end og sidde ned hele dagen.

Louise demonstrerer i ovenstående citat en bevidsthed omkring hvilke signaler hun sender fra forskellige positioner. Tidligere var det ”Louise med spiseforstyrrelsen”, der ikke lavede andet end at sidde ned hele dagen. Jeg har tidligere i dette afsnit vist hvilke underliggende ”sandheder”, Louise knytter til den position. Jeg vil i stedet vende blikket i mod de signaler Louise sender i dag, med afsæt i hendes nuværende ansættelse. Louise peger på uddannelse og job som to positioner der fortæller noget om identitet. Jeg tolker det som et udtryk for to positioner hvorfra Louise ønsker at positionere sig.

Louise fortæller ikke om at blive rask som et modsætningsforhold til spiseforstyrrelsen. I stedet bliver arbejde og uddannelse et synonym for den position hvorfra hun vil vise sig. Jeg tolker det som en udtryk for at Louise ikke vægter at være rask som en position der har nok substans for hendes identitetsfortælling. Hun fortæller at der skal bygges mere på. Louise fortæller om titler som har noget at kunne tilbyde andre og ligger vægt på det som hendes udgangspunkt for en attraktiv positionering. Jeg tolker det som et udtryk for at Louise er bevidst om hvilken betydning titler har, for hvordan hun opfattes af andre. Jeg tolker det samtidigt som at Louise er bevidst om hvilke underliggende ”sandheder” der knytter sig til de positioner og at de rummer en række positive udsagn som hun gerne vil knytte til sin person.

Hun tillægger med andre ord titler i form af arbejde og uddannelse en markant betydning for hvordan hun kategoriseres. I hendes optik bliver hendes arbejde som tjener eller en eventuel uddannelse som psykolog en position hvor hun føler sig som en Louise der kan noget mere. Hun tillægger uddannelse og / eller arbejde stor betydning for hendes identitet. Jeg tolker det som et

udtryk for at Louise er bevidst om hvordan de titler hun knytter til sin person er med til at forme hvordan andre opfatter hende. Jeg tolker citatet som et udtryk for at Louise knytter hendes arbejde og ønske om uddannelse til hendes identitet. Det er de titler hun gerne vil associeres med.

Sammenfattende kan man sige om Louise at hun forbinder arbejde med normalitet. Spisestedet giver hende mulighed for at gøre arbejdsrelaterede erfaringer. Det medfører en bevægelse fra at føle sig som afviger til en følelse af normalitet. Hun er ikke længere bare kendt som hende med anoreksi, men arbejder som tjener. Hun nærmer sig normalitet igennem oplevelser på arbejdsmarkedet. Den nye kategorisering kan således siges at have betydning for hendes bevægelse mod arbejderidentitet.

Jim: Man ser altid de negative sider af den psykiske lidelse

Jim er 29 år og bor på Enghaven. Han har haft en diagnose siden han var 15 år gammel. Jim modtager førtidspension og har været ansat i to måneder på Spisestedet i et skånejob. Jim har på nuværende tidspunkt en vagt om ugen. Han har tidligere levet af kontanthjælp og har aldrig været i ordinær beskæftigelse. Jim fortæller at han har været i en række praktik forløb blandt andet i køkkenet på Horsens Rådhus.

Jim har i interviewforløbet en række refleksioner over hvordan samfundet opfatter psykisk syge og hvordan den opfattelse præger debatten på en negativ måde. Jeg beder ham uddybe sine tanker og han fortæller at.

Man ser altid det negative med den psykiske del, med den psykisk syge. Man hører aldrig om den positive. Med at der er en ung psykisk syg der er syg i ti år og så endelig slået sin sygdom og kommet videre og fået et arbejde og et normalt liv. det hører man jo ikke noget om. Så derfor når nyhederne og medierne de bringer ud at der er en psykisk syg der er gået amok og overfaldt 4 mennesker så får resten af samfundet den opfattelse at alle psykisk syge det er sådan nogle psykopater der angriber folk og gør folk skade. Det er vi jo ikke. Vi er normale mennesker der har en mental sygdom der måske hæmmer vores arbejdsevne.

I citatet peger Jim på det fokus han oplever der er på de negative sider af den psykiske sygdom. Han fortæller endvidere at de positive historier, der også hører med til psykiske lidelser, enten negligeres eller glider ud af syne. Jim's udsagn kan tolkes som et eksempel på det Mäkitalo og Hertzberg beskriver med ekstern kategorisering. Det betyder at det omgivende samfund knytter nogle "sandheder" til en tilstand som i dette tilfælde er psykiske lidelser og at de "sandheder" er medvirkende til hvordan gruppen af psykisk syge betragtes. Han nævner samtidig at forsøg på at nuancere har svære betingelser og at de positive historier om psykisk syge har vanskelige vilkår.

Han giver følgende eksempel; når medierne har en historie om en psykisk syg mand der begår vold og overfalder andre, så reflekterer det på alle psykisk syge. Jim har en oplevelse af de underliggende ”sandheder” der knytter sig til kategoriseringen af psykisk syge er stereotype ord såsom *”psykopater der angriber folk og gør folk skade”*.

Jeg tolker Jim’s udsagn som et angreb på de ”sandheder” han føler der knytter sig til personer med psykiske lidelser. Han vil ikke acceptere den måde han selv og andre omtales på. I stedet fortæller Jim at *”vi er normale mennesker der har en mental sygdom, der måske hæmmer vores arbejdsevne”*. Jeg tolker Jim’s udsagn som et udtryk for at han ikke påvirkes af de udefrakommende meningstilkendegivelser i en sådan grad at det kommer til udtryk som en del af hans identitet. I stedet oplever jeg at Jim ønsker at nuancere og uddybe hvad psykisk sygdomme også kan være. Jim betragter sig som et normalt menneske med de begrænsninger hans sygdom bringer. Jeg tolker det som et udtryk for at Jim ikke lader sin sygdom definere sin person og at han bruger andre af sine livsomstændigheder i sin selv vurdering.

Jim taler her om de udefrakommende påvirkninger og er den informant der mest eksplicit forholder sig til hvordan det omgivende samfund har en holdning til psykisk sygdom. Dette samtaleforløb medfører en interesse for, hvordan de ansatte på Spisestedet omtaler og behandler deres sygdomshistorie. Det er i denne optik interessant om det har potentiale til at kunne tackle de udefrakommende meningstilkendegivelser på en måde der tilfører nye underliggende ”sandheder”. Det er interessant da det derved kan medføre et skifte i retning af andre kategorier. Det er særligt interessant for dette speciale hvis det også kan siges at dette skifte i oplevelse af tilhørsforhold til nye kategorier har indflydelse på arbejder identiteten. Jim fortæller at:

Det ikke sådan at man sætter sig ned og bruger flere timer på at snakke om det og om sin psykiske lidelse. Det er det ikke. Det er normale daglige ting vi sidder og snakker om. Som vi kan sidde og grine af og sådan noget. Der er slet ikke noget sygdomssnak derinde.

Jim fortæller at sygdomshistorierne ikke benyttes som samtaleemne i frokostpauserne og lignende. Jeg tolker det som et udtryk for at Jim oplever Spisestedet som et sted hvor den psykiske lidelse ikke har indflydelse på den måde de taler med og om hinanden på. Jeg tolker det samtidig som at Jim oplever Spisestedet som et frirum, hvor prædikatet psykisk lidelse ikke har rum til at definere identiteten for de ansatte. Jim fortæller at *”det er normale ting vi sidder og snakker om”* – hvilket jeg tolker som et udtryk for andre emner end dem der vedrører den afvigerposition, der ifølge Jim kendetegner samfundets italesættelse af psykisk syge. Citatet kan tolkes som et billede af et rum hvor Jim har mulighed for at tillægge sin identitet andre underlæggende ”sandheder” end dem han omtaler i det første citat. Her er med andre ord mulighed for at bygge på forestillingen om at være

på en normal arbejdsplads med de snakke og emner som kendetegner en normal arbejdsplads. Jims oplevelse af sine pauser og den omgangsform, der er blandt kollegaerne kan derved tolkes som en intern tilnærmelse mod normalitet. Det betyder dermed også en bevægelse mod en anden selvvurdering og en anden kategorisering der ikke internaliserer og følger de underliggende ”sandheder” af psykiatri som Jim oplever at samfundet har.

Når Jim fortæller at der slet ikke er noget sygdomssnak herinde kan det derfor også tolkes som at Jim oplever at de ansatte på Spisestedet ikke skal forholde sig til deres psykiske lidelse på samme måde som de skal uden for Spisestedets rammer. Det underbygger den tidligere argumentation om, at Spisestedet kan tolkes som et frirum for de ansatte.

Det skal være en god oplevelse for kunderne

I de foregående interviews har informanterne haft stor vægt på de interne relationer og afhængighedsforhold imellem hinanden. Jim deler den opfattelse, men nuancerer den yderligere ved at inddrage betydningen af kunderne på Spisestedet.

Jim fortæller at:

Hvor sådan noget som spisestedet det er bare et sted hvor at de skal tjene penge på at folk kommer igen for at spise det gør man jo ikke på kantinen der kommer folk bare hele tiden og det er de samme personer og de får det samme mad hvor spisestedet er sådan lidt mere forskelligt hvad der nu er på menuen og det skal være en god oplevelse for kunderne at komme ind og spise og nyde maden så de faktisk anbefaler det til andre så der kommer flere. Det gør man jo ikke på en kantine, der er det jo bare de samme mennesker der kommer.

Jim forholder sin ansættelse på Spisestedet til sin praktik periode på rådhusets kantine i Horsens. Om sin tid i kantinen fortæller Jim, at det er de samme mennesker, der kommer hele tiden og at de får den samme mad serveret. Jeg tolker det som et udtryk for at Jim ikke har haft en følelse af at den mad de serverede havde betydning for om gæsterne kom igen. Det kan tolkes som at der ikke har været et incitament til at yde en ekstra indsats i køkkenet for at lokke flere kunder til. Gæsterne, der typisk er ansatte på rådhuset er kommet uanset. Det kan også tolkes som et fravær af anerkendelse for den arbejdsindsats de leverede og dermed også et fravær af et incitament til at gøre sig umage. Det tolker jeg som en følelse af monotoni og en begrænsning af udviklingsmuligheder. Jim ved hver dag hvad han skal lave, for det er det samme som dagen forinden.

På Spisestedet kan kundernes respons sidestilles med en form for umiddelbar kritik af den service og den menu der er på stedet. Er kritikken positiv reflekterer det direkte på de ansatte i restauranten.

Det kan komme til udtryk enten via umiddelbar ros eller ved at kunderne kommer igen. Er kritikken negativ bliver kunderne væk og restauranten mister omsætning. Jim fortæller at det skal være en *”god oplevelse for kunderne at komme ind og spise og nyde maden så de anbefaler stedet til andre”*. Jeg tolker det som et udtryk for at Jim er bevidst om at den indsats han leverer på Spisestedet har betydning for restaurantens ry og fortsatte drift. Der er med andre ord et incitament til at gøre sig umage. Kundernes respons bliver derved også en markør for følelsen af at blive anerkendt for det arbejde der udføres.

Det kan tolkes i lyset af et kategoriseringsperspektiv, hvor responsen fra kunderne er udefrakommende meningstilkendegivelser der reflekterer på indsatsen af personalet. Her er meningstilkendegivelserne rettet i mod det arbejde der udføres i restauranten. Er kunderne tilfredse, giver det Jim en følelse af at kunne bruges i en arbejdsrelateret sammenhæng. De positive meningstilkendegivelser understøtter derved en følelse af at have leveret et godt stykke arbejde og bygger på i forhold til en anden selvvurdering end den en psykisk sygdomshistorie giver.

Jim fortæller videre om sin oplevelse af sin ansættelse på Spisestedet:

Det betyder at der faktisk er nogen der faktisk forventer at man kommer og møder stabilt på arbejde, det er en fed følelse for det har man jo ikke prøvet før hvis man har siddet meget inde på sit værelse altså at der er andre folk der faktisk er rigtig meget afhængig af en og at man møder op og er i godt humør og bare giver den fuldstændig gas. Det er det jeg ser frem til hver eneste gang jeg skal på arbejde.

I citatet fortæller Jim om de forventninger der er til sin ansættelse og at det giver *”en fed følelse”*. Jim er i ovenstående citat på linje med de andre informanter og tillægger betydningen af at føle sig nyttig, stor betydning for arbejdsglæden. Han fortæller at følelsen af at andre er afhængige af ham er medvirkende til at han møder på arbejde glad og klar til at *”give den gas”*. Jeg tolker arbejdsglæden som et udtryk for at Jim trives med de forventninger der er til hans arbejde. I det foregående citat vægter Jim kundernes vurdering højt. Kollegaernes forventninger rangerer også højt og Jim fortæller at det er det han *”ser frem til hver gang han skal på arbejde”*.

Jeg tolker de udefrakommende arbejdsrelaterede forventninger Jim oplever som medvirkende til at Jim ikke opfatter sig som at være kategoriseret som afviger. Han betragter sig med andre ord ikke som en person der er ekskluderet fra arbejdsmarkedet uanset at dette er den første ansættelse Jim har haft, der ikke er en arbejdspraktik og at Jims nuværende arbejdstid er ca. 5 timer ugentlig. Forventninger er altså medvirkende til at placere Jims selvvurdering i en arbejder kategori. Den selvvurdering samt forventninger fra kunder og kollegaer kan tolkes som at have en positiv indflydelse på Jims arbejderidentitet.

Sammenfattende kan det siges at Jim er meget bevidst om hvilke ord, det omkringliggende samfund hæfter på psykisk syge. Han lader dog ikke disse kategorier få afgørende betydning for sin selv vurdering. Det glæder ham at han ikke møder disse ”sandheder” på Spisestedet. Her mødes han af forventninger og følelsen af, at der er nogen – medansatte og kunder – der er afhængig af hans indsats. Det har en positiv indvirkning på udvikling af Jims arbejderidentitet.

Den første analysedel er hermed tilendebragt og jeg vil i næste afsnit lave en samlet konklusion på det analyserede materiale.

Konklusion på underspørgsmål 1:

Hvordan påvirker kategoriseringer opfattelsen af arbejderidentitet for den ansatte på en socialøkonomisk virksomhed?

Informanterne peger på en række fællesemner der har haft betydning for hvilke ”sandheder” de knytter til de kategoriseringer de hver især giver udtryk for at være en del af. Jeg vil derfor dele min konklusion i tre grupper der peger på hvordan kategoriseringer har indflydelse udviklingen af arbejderidentiteten.

De lyder som følger:

- a) Arbejdsopgaverne
- b) Interne påvirkninger i fællesskabet
- c) Eksterne påvirkninger

Arbejdsopgaverne

Informanterne peger på deres arbejdsopgaver som afgørende for hvordan de opfatter deres arbejdsfunktion. Arbejdsopgavens betydning for andre kollegaer og for virksomheden skal være meningsfuld for at de ansatte refererer til et skifte i selv vurdering og opfattelse af at indtage en rolle i et arbejdsfællesskab. Arbejdsopgavernes indhold kan derfor konkluderes at have afgørende indflydelse på de underliggende ”sandheder” de knytter til deres identitet. De føler sig som en del af en arbejdsplads hvor de udfører meningsfulde opgaver med relevans for virksomheden. Det meningsfulde knytter her an til deres identitetskonstruktion og oplevelse af en arbejderidentitet. Det medfører et rolleskifte fra at være i en afvigerposition. I den nye rolleidentitet knytter de an til en arbejderidentitet og de ”sandheder” der knytter sig hertil. Det er foranlediget af de arbejdsopgaver de udfører. Følelsen af at være brugbar kan derfor konkluderes at have en direkte sammenhæng med relevante og meningsfulde opgaver. Når det er tilstede medfører det en ny rolle i samfundet og har

en stærk indflydelse på deres identitet som arbejder.

Interne påvirkninger i arbejdsfællesskabet

Informanterne fortæller at deres ansættelse på Spisestedet har medført en følelse af at indgå i et ligeværdigt arbejdsfællesskab. På Spisestedet oplever de at der stilles jobrelaterede forventninger til dem og at de udfører reelle arbejdsopgaver. De ansatte oplever tillige et sammenhold, hvor de er gensidigt afhængige af hinanden for at udføre de opgaver der samlet set er driften af Spisestedet. Igennem den afhængighed til hinanden oplever de, at der er behov for deres tilstedeværelse. At det ikke er ligegyldigt om de kommer eller ej. Samtidigt fortæller de om et arbejdsfællesskab hvor de på trods af deres begrænsninger qua deres psykiske lidelser bliver betragtet som på lige fod med andre. Det betyder, at de interne påvirkninger har markant betydning for de ansattes selvvurdering, og hvilke ord de knytter til deres position.

Arbejdsfællesskabet kan derfor konkluderes at have betydning for et skifte i selvvurdering og et skifte af de underliggende ””sandheder”” de knytter til deres identitet. Flere af dem fortæller om en ny etikette som udtryk for en oplevelse af at træde ind i en ny type kategorisering der fjerner sig fra tidligere opfattelser af eget værd. Det kan konkluderes at Spisestedet formår at skabe rammerne for et skifte i kategorisering for de ansatte. Den interne afhængighed af hinanden og følelsen af ligeværd kan konkluderes at have betydning for at deres evne til at indtage en ny rolleidentitet, der kan betegnes som en arbejderidentitet.

Eksterne påvirkninger

De ansatte tillægger også udefrakommende holdningstilkendegivelser en betydning. Informanterne fortæller om kundernes ros, at de erhverver bevis på deres kompetencer i form af hygiejnebeviser og betydningen af at tjene sin løn.

Det er et fælleskende for de pointer at de er et udtryk for at de ansatte igennem en aktiv indsats gør sig fortjent til en positiv vurdering af udefrakommende. Den ros de modtager er på baggrund af det arbejde de leverer i køkkenet og som tjener. Hygiejnebeviset er et udtryk for at de ved at arbejde for at nå en anden position i virksomheden har modtaget et konkret bevis på egne evner. Penge der tjenes er et udtryk for at ens arbejdsindsats belønnes.

Oplevelsen af at andre tilkendegiver den arbejdsindsats de yder er kvalificeret kan konkluderes at være medvirkende til et skifte i deres selvvurdering. Udefrakommende påskønnelse i form af ros, kursusbeviser og en lønseddel kan derved konkluderes at tilføre andre underliggende ”sandheder” der knytter sig til en anden type kategori. En kategori der adskiller sig fra den afviger kategori de tidligere har oplevet. De underliggende ””sandheder”” og det deraf følgende skifte i rolle identitet kan derfor konkluderes at have betydning for de ansattes arbejderidentitet.

Samlet set kan arbejdsopgaverne og de interne og eksterne påvirkninger på Spisestedet konkluderes at have betydning for de ansattes arbejderidentitet. De oplever at de underliggende ””sandheder”” de knytter til deres identitet skifter indhold. Det betyder at de som følge af deres ansættelse begynder at tillægge deres person andre karakteristika som de forbinder med de holdningstilkendegivelser og påvirkninger de oplever på Spisestedet.

VI: Situeret læring

Teoretiske overvejelser

Jeg vil idet følgende knytte an til situeret læring som analytisk perspektiv på de læringsprocesser der indgår på Spisestedet. Jeg vil først gengive en række af de overvejelser jeg har gjort i løbet af specialet og den proces det var at koble situeret læring til analysen.

Socialøkonomiske virksomheder beskrives som jeg indledningsvis nævnte som arenaer der kan noget særligt. Noget særligt i forhold til at kvalificere langtidslidende til igen at kunne træde ind i en arbejdsfunktion. Jeg har igennem min specialeproces været draget af at sætte ord på hvad det særlige er et udtryk for.

Mine teoretiske overvejelser har på den baggrund været en vanskelig proces hvor jeg har søgt litteratur der kunne inspirere og vejlede i forhold til hvilket teoretisk fundament analysen skulle stå på.

Læring og hvordan læringsprocesser udfolder sig blev et tilvalg, da jeg opfatter Wenger og Laves teori om situeret læring som et proces værktøj, der formår at udtale sig om, dels hvordan den enkelte deltager i en læringsproces igennem legitim perifer deltagelse, og dels hvordan de praksisfællesskaber den enkelte deltager i har både en inkluderende og en ekskluderende egenskab. Jeg fandt at situeret læring havde blik for de mikroprocesser der foregår imellem de ansatte i hverdagen. Med andre ord blev situeret læring interessant da det har fokus på hvordan vi som individer lærer af hinanden. Det bringer læringen ind i rammen af de relationer vi indgår i og hvordan vi indgår i dem. Det betyder at omgangsformen på Spisestedet er i centrum for læring og at læringsprocessen flytter ud af en lærer/elev kontekst.

Mit valg af læring medførte et blik for proces, men kunne ikke udtale sig om hvad den proces medførte. I den indledende fase forsøgte jeg at vinkle mit teoretiske blik på en måde jeg opfattede som fyldestgørende for analysen, men det blev ikke tilfredsstillende.

Min videnskabsteoretiske position fordrer et blik for fordomme og at ekspliciterer dem så læseren kan følge de slutninger og konklusioner der drages. Jeg havde i startfasen af specialet overvejet,

hvordan jeg skulle inddrage mine fordomme og havde indledningsvis tænkt, at de skulle fungere som et blik for de tanker jeg gjorde mig om målgruppen i højere grad, end at de skulle testes i empirien. Min frustration over situeret læringsteoris begrænsninger ændrede den beslutning og jeg valgte i stedet at fremlægge en teoretisk gennemgang af mine fordomme. Det betød at jeg kunne teste fordomme om kategorisering op i mod empirien og pege på hvordan det havde indflydelse på arbejderidentiteten. De konklusioner har jeg efterfølgende valgt at inddrage i min analyse af læringsprocesser på Spisestedet. Det samler specialet så jeg således kan fremvise et blik for de læringsprocesser der foregår på Spisestedet og samtidigt perspektivere den proces i forhold til begrebet kategorisering og arbejderidentitet.

Jeg har derfor i første analysedel vist hvordan de ansatte på Spisestedet efter en periode knytter nye ord og ”sandheder” til deres identitet.

De ”sandheder” er foranlediget af et oplevet skifte af hvordan de som ansatte betragtes. Både internt af kollegaer og fra udefrakommende meningstilkendegivelser. Det fører til en ændret selvvurdering og en oplevelse af at kunne indfri forventninger og imødekomme krav de ikke tidligere har identificeret sig med..

Det interessante er således at kunne udtale sig om hvordan den proces foregår. Et er at der sker et skifte som følge af en række interne og eksterne påvirkninger, men hvordan udfolder den proces sig i praksis på Spisestedet. Kan den proces udtale sig om det særlige ved at være ansat i en socialøkonomisk virksomhed?

Jeg vil i det følgende præsentere situeret læring som teoretisk perspektiv på den læringsproces der foregår på Spisestedet. Jeg ønsker herigennem at nærme specialet det særlige ved en socialøkonomisk virksomhed.

Situeret læring

Med udgangspunkt i Lave og Wenger’s teori om situeret læring vil jeg her præsentere mit teoretiske perspektiv. Jeg vil først redegøre for hvordan teorien opfatter sin egen ordlyd – altså hvordan forstås situeret læring. Situeret læring har to fokuspunkter der er væsentlige for det analytiske fokus og som jeg vil uddybe i de følgende afsnit. Begge begreber tjener til at indsnævre teoriens fokus på proces hvor det ene koncentrerer sig om de miljøer hvori processen foregår. Det andet begreb kan forklare hvordan individet deltager i de miljøer. Samlet vil jeg bruge begreberne til at nærme specialet den læringsproces der har til hensigt at besvare underspørgsmål to og min problemformulering som helhed.

Lave og Wenger’s forståelse af ”situeret læring” bryder med to (ifølge dem) generelle opfattelser af ”situeret læring”. Den ene henfører til, at tanker og handlinger er henvist til en placering i tid og rum. Den anden at betydningen af tanker og handlinger er direkte afhængig af det sociale miljø som

giver anledning til dem (Lave og Wenger.2003;34).

I stedet opfatter de ”situert læring” som allestedsnærværende. Der findes med andre ord kun læring der er situert. Med dette er læring ikke reserveret til at foregå i bestemte sociomaterialistiske rammer såsom et undervisningslokale eller kursuscenter. Den pågår i alle de relationer individet kommer i berøring med. Læring er ikke eksklusivt henvist til at foregå i kraft af modtagelse af faktuel viden, men i stedet også i kraft af berøring med og indføring i den viden, der udfolder sig i praksisfællesskaber. Med dette er praksisfællesskabets indhold afgørende for den læring individet kan komme i betragtning til.

Det betyder at udgangspunkt for denne læringsteori og det perspektiv jeg anlægger i denne analyse er at læring er en integreret del af deltagelse i det levede hverdagsliv og de praksisfællesskaber individet indgår i.

Det vil sige at fokus på læring i en analytisk sammenhæng er optaget af de læringsprocesser der foregår i de relationer vi indgår i. De relationer kan tage både et formelt og et uformelt udtryk. Med andre ord kan læring i et praksisfællesskab tage udgangspunkt i en formaliseret gruppe ligeså vel som det kan foregå i mere uformelle rammer. På Spisestedet giver det et blik for de funktionsbestemte fællesskaber såsom køkkenet eller tjenerstaben, men samtidig også et blik for de uformelle mødeformer som for eksempel i pausestuen eller i rygeområdet.

Teorien giver således mulighed for at undersøge hvordan læringsprocessen eventuelt adskiller sig i forhold til sammensætningen af fællesskabet og den forskel der er på hvilken læring der knytter sig til hvilken kontekst.

Den læreproces, der foregår i en socialøkonomisk virksomhed både når det vedrører reel fagkundskabsundervisning, men også mere sociale og adfærdsregulerende kompetencer sker i praksisfællesskaber. Vi indgår typisk i en række praksisfællesskaber der er i berøring med hinanden. Dette gælder eksempelvis på en arbejdsplads eller et studiemiljø. Derudover bruger vi og tester de egenskaber vi lærer i et praksisfællesskab i de andre praksisfællesskaber. På den måde bekræfter individet læring på forskellige platforme.

Wenger beskriver i tråd med ovenstående læringsteorien som værende et fokus på læring som social deltagelse og sammenfatter situert læring i fire præmisser med:

a)*Vi er sociale væsener. Denne kendsgerning er på ingen måde triviel, men et centralt aspekt af læring.*

b)*Viden drejer sig om kompetencer med hensyn til anerkendte foretagender*

c)*Indsigt er et spørgsmål om at deltage i udøvelsen af foretagender af den art, dvs. om aktivt engagement i verden.*

d)*Mening – vores evne til at opleve verden og vores engagement deri som meningsfuldt – er i sidste instans det, læringen skal producere. (Ibid:130)*

Denne sammenfatning bliver dermed udgangspunkt for en forståelse af læring der overskrider fortolkning af læring, som en overføring af faktuel viden fra lærer til studerende. Situeret læring bliver i stedet en relationel platform hvorfra identitet, mening, praksis og fællesskab udvikler sig i sammenhæng med den læring individet opnår. Wenger skriver følgende om dette:

En sådan deltagelse former ikke blot hvad vi gør, men også hvem vi er og hvordan vi fortolker hvad vi gør.

Læring bliver derved en del af individets identitetsudvikling der opstår ved deltagelse i praksisfællesskaber. Aktiv deltagelse i et praksisfællesskab ansporer individet til at tilegne sig de kompetencer praksisfællesskabet har.

Legitim perifer deltagelse giver mulighed for at analysere læringspositionen. Hvordan de ansatte på Spisestedet indgår i praksisfællesskaber og hvordan den deltagelse udfolder sig i praksis. Derved kan det samtidig udtrykkes som at nytilkomne indtager en iagttagelseposition hvor deres deltagelse er i periferien af praksisfællesskabet. De kigger ind i fællesskabet og lærer af omgangstonen, adfærden og andet. Deres position kan i sådan en sammenhæng ses som en læringsposition. De mere erfarne i gruppen vil positionere sig anderledes i forhold hvordan de deltager i gruppen. Legitim perifer deltagelse er således et begreb der giver analysen blik på de ansattes deltagelseposition. Jeg vil fremlægge begrebet i nedenstående afsnit.

Legitim perifer deltagelse

Legitim perifer deltagelse betragtes af Lave og Wenger som et centralt begreb i deres teori om læring i praksisfællesskaber.

Jeg behandler begrebet praksisfællesskab efterfølgende.

Vi bevæger os altid igennem forskellige sociale fællesskaber og deltager i det sociale rum, nogle sociale arenaer for første gang og andre som en fast integrerende del af vores hverdagsliv. Ligeledes deltager vi på forskellig vis og med forskellige forudsætninger. Legitim perifer deltagelse kan derved betragtes som en position i et praksisfællesskab af mere eller mindre erfarne udøvere. At den er perifer hentyder til at ekspertstatus ikke er opnået. Dette skal ikke forstås som indtræden på et lavt niveau i en i forvejen bestemt lineær læringskurve, som man ser i eksempelvis folkeskoleregi. I stedet kan det opfattes som en position den enkelte tager i den læringsbane, et individ indtager i et bestemt praksisfællesskab.

Legitim perifer deltagelse er derved et analytisk perspektiv på den læreproces der foregår i praksisfællesskaber og en måde at forstå læring på. Vores deltagelse varierer i kraft af blandt andet anciennitet, viden, sociale færdigheder, men grundlæggende er den ansatte på ”Spisestedet” i

bevægelse fra perifer til fuld deltagelse i det sociokulturelle praksisfællesskab.

Det betyder at de fællesskaber de hver i sær giver udtryk for at deltage i kan betragtes som relationelle rum hvor de igennem en læringsproces bliver medlem af praksisfællesskabet. Blandt andet nævnes der i empirien pauserummet, køkkenet og restauranten.

Fuld deltagelse skal i denne sammenhæng ikke forstås som et midtpunkt, men i stedet som en kompleks sammensætningen af forskellige faktorer. Den perifere deltagelse kan derfor kaste et analytisk blik på de læringsprocesser der sker på restaurant ”Spisestedet” .

Legitim perifer deltagelse har altså den effekt for min analyse, at den viden der træder frem har til formål at vise hvad det er ved socialøkonomiske virksomheder, der virker som læreproces. Det giver også mulighed for at de ansatte kan italesætte hvilke erfaringsdannelser de opfatter som mest værdifulde i de praksisfællesskaber de deltager i.

Perifer deltagelse er således aktuel både når der er tale om perifer deltagelse på vej mod fuld deltagelse og når individet forhindres i sin udvikling mod fuld deltagelse. Her kan det i tilfælde hvor individet forhindres i sin udvikling drages en foreløbig parallel til den følelse af afmagt og overflødighed, der fremgår af Baumans syn på arbejdsløshed.

Perifer deltagelse kan derudover være en position i beslægtede praksisfællesskaber og føre til både en højere grad af integration og distancering herimellem (Ibid:36). Det vil sige at deltagelse i praksisfællesskab kan bringe individet tættere på og mere intimt forbundet med andre beslægtede fællesskaber. Det kan samtidig i andre tilfælde distancere individet fra at deltage i ønskede fællesskaber.

Begrebet legitim perifer deltagelse giver derved også et analytisk blik for modsætningsforhold og eventuelle væsens forskelle i hvordan læringsprocessen udfolder sig i social praksis og i praksisfællesskaber.

I artiklen ” *Den uaftalte mesterlære*”(2001) retter Karin Kildedal en række kritikpunkter imod legitim perifer deltagelse som jeg vil inkludere i denne gennemgang. Jeg vil først gennemgå Kildedals kritikpunkter og herefter forholde dem til praksis på restaurant ”Spisestedet”. Kildedal tager udgangspunkt i en institutions kontekst og problematiserer blandt andet den usagte varighed af hvor længe en nyansat skal sidemandsoplæres af en veteran og hvilke elementer der indgår i oplæringen. Det medfører ifølge Kildedal at den nyansatte i høj grad mister herredømme og overblik over egen læring. Derudover udtrykker Kildedal en bekymring for at store dele af oplæringen socialiseres ind i bestemte sociale praksis og at den ansatte derved har vanskeligt ved at stille sig kritisk i forhold til oplæringen.

Det er i min optik en afgørende forskel på den form legitim perifer deltagelse tager i forhold henholdsvis ny ansættelse på en døgninstitution og en socialøkonomisk virksomhed. På

institutionen er formålet at tage vare på udsatte børn og oplæringen har derved et højt fagligt sigte. På restaurant "Spisestedet" beskrives formålet med en ansættelse at give den nyansatte bedre livsvilkår i kraft af en ansættelse. Her er der et fokus på personlig udvikling for den ansatte. Derved antager jeg at den læring der foregår på "spisestedet" også har et socialt sigte. Det betyder at det forventede udbytte for de to eksempler er forskellig og mens kritikken kan have sin berettigelse på en døgninstitution, vurderer jeg ikke at den har samme relevans i dette casestudie. Det samme gør sig gældende for, hvordan den nyansatte har mulighed for at stille sig kritisk til den læring der foregår. Igen antager jeg at vægtningen af fagligt udbytte i forhold til personlig udvikling er markant forskellig i de to situationer. Det betyder at den ny ansatte på "Spisestedet" skal forholde sig til læring set i forhold til egen livskvalitet og derved i højere grad end ved Kildedals eksempel kan vurdere hvilke dele af der er værdifuldt for den enkelte.

Det betyder at legitim perifer deltagelse er et udtryk for, hvordan deltagelse i fællesskaber udfolder sig. De ansatte på Spisestedet deltager i forskellige sammenhænge og positionerer sig i praksisfællesskabet på forskellig vis. Informanterne deltager med forskellig anciennitet, forskellige kompetencer og selv vurderinger. Legitim perifer deltagelse er et analytisk blik for hvordan den deltagelse udfolder sig. Begrebet rummer samtidig et blik for den transformationsproces de ansatte gennemgår fra at deltage i periferien til at nærme sig fuld deltagelse. Den proces hvormed indholdet af kategoriseringer skifter karakter og de knytter ord der kan identificeres som knyttet til en arbejderidentitet kan således indfanges. Derved bliver legitim perifer deltagelse et analytisk blik for hvordan den forandringsproces udfolder sig igennem læring.

De ansatte indgår i en række fællesskaber hvor denne proces udfolder sig. De fællesskaber tager forskellige udtryk og mens nogle er formaliseret i eksempelvis køkkenet og derved forholder sig til et funktionsbestemt fællesskab har andre en mere uformel karakter. Det gælder eksempelvis rygeområdet eller pausestuen. Fællesskaber kan altså komme til udtryk på forskellig vis. Derved bliver fællesskaber en afgørende faktor for hvordan læringen udfolder sig. De fællesskaber der er tilgængelig for den enkelte kan således siges at have indflydelse på hvordan læringen udspiller sig. Jeg vil gennemgå praksisfællesskaber i næste afsnit.

Praksisfællesskaber på " Spisestedet"

Et praksisfællesskab er kendetegnet ved at være en kreds af relationer, der indbyrdes har skabt en forståelse af sammenhæng. Det kan lyde som et fællesskab der normalt iscenesættes som en klub, en forening eller en organisation med formelle medlemskabsordninger. Det er dog ikke den slags fællesskaber Wenger og Lave omtaler når de taler om praksisfællesskaber. At der så kan opstå

praksisfællesskaber indenfor de ovennævnte organiseringsformer er en anden sag. Lave og Wenger definerer praksisfællesskaber som:

Et praksisfællesskab er en gruppe af relationer mellem personer, virksomhed og verden over tid og i relation til andre tangerende og overlappende praksisfællesskaber(Lave og Wenger. 2003;83).

Her beskrives praksisfællesskaber altså som relationer imellem mennesker. Relationen har et formål og beskrives derudover med en tidshorisont. De relationer der indgår i et praksisfællesskab indgår også i andre praksisfællesskaber og står aldrig alene. På den måde har praksisfællesskaber både en tangerende og overlappende egenskab i forhold til andre praksisfællesskaber.

Wenger beskriver praksisfællesskaber mere jordnært når han skriver at vi alle hører til i praksisfællesskaber: tænk bare på familien eller i forbindelse med en hobby eller på arbejdspladsen. Der er praksisfællesskaber overalt og alle indgår i flere praksisfællesskaber ad gangen. Han skriver endvidere at den enkelte sandsynligvis kan skelne imellem nogle få praksisfællesskaber som vi er centrale medlemmer af og en række praksisfællesskaber som vi kun har et sporadisk medlemskab af. (ibid; 133)

Når jeg i overskriften skriver praksisfællesskaber på ”Spisestedet” i flertal hænger det altså sammen med at ”Spisestedet” i sig selv kan være et praksisfællesskab, men at der også kan være eksempelvis funktionsopdelte praksisfællesskaber på stedet. Det kan eksempelvis komme til udtryk som tjener og kokke holdet eller middag/ aften holdet for blot at nævne nogle muligheder. Det betyder at læring som udtrykt igennem perifer deltagelse altså sker inden for disse praksisfællesskaber, hvor der ofte er et miks imellem novicer og veteraner. Samtidig er det også et udtryk for at læringen kan ske i forskellige delvist sammenhængende praksisfællesskaber og at den enkelte kommer i berøring med flere fællesskaber hvor læring er en del af fællesskabets formål.

VII: Analyse af underspørgsmål 2:

Hvad karakteriserer den læringsform der foregår i en socialøkonomisk virksomhed?

Den socialøkonomiske restaurant Spisestedet kan betragtes som et øvelseslaboratorium hvor de ansatte sigter imod at fremme arbejdsevnen og løfte livskvaliteten. Der er ikke en ”handleplan” for den enkelte hvor udviklingsmål, delmål og målsætning er beskrevet. De ansatte er der og på vej mod noget – at få et øget livskvaliteten, som det står der i menukortet på Spisestedet. Livskvalitet for den enkelte er ikke sat på formel og kommer til udtryk på forskellig vis i mellem informanterne. Derfor udtrykker informanterne også forskellige formål og ønsker for deres ansættelse.

Når jeg skriver øvelseslaboratorium skal det derfor opfattes både fagligt og som en del af personlig

udvikling.

Her er et sted hvor der er plads til at lære de faglige udfordringer i eget tempo og forsøge sig famlende frem. En ansat fortæller blandt andet at man ikke får rykket hovedet af som han ellers forestillede sig efter at have fulgt med i Ramseys¹⁴ Kitchen Nightmare. Andre ansatte er mere optaget af hvordan Spisestedet har spiret deres følelse af selvværd og at føle sig normal igen.

De ansatte har forskellige opfattelser af hvad der har haft betydning i deres ansættelse. Jeg bruger derfor de informanter der er relevante i forhold til de temaer jeg har udvalgt. Det betyder eksempelvis at jeg ikke bruger Henrik som informant i det afsnit der omhandler faglig udvikling da han ikke berører det tema.

De ansatte har alle en psykiatrisk diagnose og behandler og omtaler den omstændighed på forskellig vis. De indgår i forskellige relationer og former for interaktioner med hinanden. Stemningen på stedet varierer alt efter om der er travlt og stresset eller om der er få gæster og tempoet er langsomt. De ansatte bliver med andre ord sat i forskellige kontekster hvor deres omgivelser agerer og reagerer på forskellig vis. Det giver forskellige typer af læringsituationer Lave og Wenger skriver herom at:

Disse relationsystemer opstår af og reproduceres og udvikles i sociale fællesskaber, som til dels er systemer af relationer mellem personer. Personen defineres af og definerer disse relationer. Læring indebærer således at man bliver en anden person i forhold til de muligheder(Lave og Wenger:2014.49)

Deltagelse i forskellige kontekster og praksisfællesskaber kan derfor tillægges en påvirkning der udvikler den enkelte medarbejder. Hvilket betyder at de ansatte udvikler sig i kraft af læring i praksisfællesskabet og de relationer og situationer hvor de indgår.

Jeg har valgt at dele denne analyse i to. I mine interviews fremgår det at de ansatte peger på to områder der er interessante i en analytisk sammenhæng. De skelner imellem de sociale relationer og hvilken betydning det har for deres selv vurdering, og så de faglige udfordringer i forbindelse med deres job. Det betyder at den første del af analysen handler om nærme sig en opfattelse af at være normal igen. Det betyder et analytisk blik for hvordan læringsprocesser og deltagelse i praksisfællesskaber har betydning for adfærd og opførsel for de ansatte.

Spisestedet er en restaurant og derved er en naturlig del af den læring der foregår relateret til funktioner i restauranten, det vil jeg betegne som den faglige udvikling i anden del af denne del analyse.

¹⁴ Kendt guide Michelin kok og tv kok

Praksisfællesskabets betydning for den personlige udvikling

Louise: I lære som normal (igen)

Louise taler i interviewet om at være normal som et udtryk for en position hun eftertragter. Hun nærmer sig ikke en præcis definition af hvilken form for normal hun ønsker at være. Hun fortæller at hendes fraflytning fra hospitalet og til Enghaven(Ok fonden) har haft stor betydning for hendes oplevelse af at nærme sig det normale igen. Hun oplever at blive motiveret på en helt anden måde end hun oplevede på hospitalet og jeg tolker det som et udtryk for at Louises oplever et skifte fra en patientrolle til en rolle hvor hun bedre har mulighed for selv at tage stilling hvad hun vil foretage sig fremadrettet. I den nye position oplever hun at nærme sig normalitet som en modstilling til hendes indlæggelse.

Så det var super dejligt at komme fra et sygehus og så ud til Enghaven. Det er et kæmpe skridt. Man får sin egen lejlighed og man får lov til at gøre nogle flere ting og altså jeg har fået det så meget bedre af at komme ud og føle sig lidt mere normal. Man bliver bare motiveret på en anden måde så det er dejligt.

Jeg har argumenteret for at en arbejdstagerposition er et udtryk for en normaltilstand. Normalitet defineres som det socialt acceptable og en position der ikke afviger fra normen i samfundet. Louise refererer ikke til sin arbejdsposition i ovenstående citat og jeg tolker citatet som et udtryk for en mere generel holdningstilkendegivelse over at skifte hospitalet ud med andre og mere opløftende omgivelser. Louise nævner at ”jeg har fået det såååå meget bedre af at komme ud” og jeg tolker Louises udsagn som et udtryk for at hun oplever sig frigjort fra hospitalets omgivelser. Hospitalet har været Louises faste holdeplads igennem 6 måneder og et sted hvor Louises anoreksi var italesat og har defineret hendes ophold. Uden anoreksien ville hun ikke have været indlagt. Det betyder at hun udenfor hospitalet ikke er defineret af sin sygdom og har mulighed for at tillægge sin identitet andre betydninger.

Goffman bruger stigma til at beskrive afvigelser fra det normale og sætter derved ord på hvad Louise ønsker at distancere sig fra.

Han skelner imellem tre typer stigma, heriblandt en type han betegner som en række forskellige karaktermæssige fejl. Blandt andet skriver Goffman om stigma at:

Et individ, som i almindeligt socialt samkvem ville være blevet accepteret uden vanskelighed, men som besidder en egenskab, der ikke kan undgå at tiltrække opmærksomhed, og som får de af os, der møder ham til at vende sig bort fra ham og til at se bort fra hans øvrige egenskaber – egenskaber,

som ellers kunne berettige ham til et fællesskab med os. Han besidder et stigma, han afviger fra vore forventninger på en måde som gør ham uønsket (Goffman.1975; 17)

Med begrebet stigma bliver det relevant at forholde sig til ønsket om at være normal som en bevægelse væk fra et kendt stigma. I Louises tilfælde er det en psykiatrisk diagnose. Louises udsagn kan derfor også betragtes som en distancering fra den psykiatriske diagnose som den dominerende identitetsmarkør.

Dårlige dage

Louise fortæller i interviewet om hendes oplevelse af Spisestedet. Hun er på det tidspunkt ikke længere indlagt på hospitalet og har efter 6 måneder som patient afsluttet sin behandling.

Jeg ville egentligt gerne at jeg kunne fortsætte som et normalt menneske uden at man skulle lægge mærke til hvad jeg havde været igennem. Altså bare at fortsætte som jeg har gjort, men det er egentligt meget rart det der med at man godt nogle gange kan ringe hvis man har en dårlig dag eller et eller andet og lige sige ved du hvad det er lige lidt skidt i dag. Kan jeg komme igen i morgen eller kan vi lave en aftale om at der bliver taget hensyn til det.

Louise fortæller om at kunne fortsætte ”som et normalt menneske” efter udskrivelsen fra hospitalet. Jeg tolker det, som hendes opfattelse af perioden før hendes indlæggelse og før hendes spiseforstyrrelse blev kendt. Hun savner den tid og perioden med hospitalsindlæggelsen ønsker hun at ligge bag sig. At sygdomsforløbet har været svært understreger Louise med at hun ikke ønsker at andre lægger mærke til hvad ”jeg har været igennem”.

Det kan tolkes som en personlig erkendelse af den indgribende indflydelse spiseforstyrrelsen har haft på hendes liv, men samtidig også som et stærkt ønske om ikke at blive identificeret med det stigma, der kendetegner en psykiatrisk diagnose. Jeg tolker samtidig Louises udsagn som en tilkendegivelse af, at de hensyn der tages i forhold til hendes sygdom er medvirkende til en indkøringsproces hvor hun selv kan justere tempoet. Hun har med andre ord en legitim ret til at tage fri eller bede om en pause hvis hun ikke føler sig i stand til at tage på arbejde.

Louise har med sin ansættelse på Spisestedet taget en position hvorfra hun lærer de kompetencer hun opfatter som nødvendige for at lægge den del af hendes liv bag sig. Denne læreproces medfører udover en række konkrete færdigheder også en bevægelse fra den stigmatiserede position hen i mod den normaltilstand hun ønsker. Louise er bevidst om at hendes ansættelse skyldes hendes spiseforstyrrelse og citatet kan fortolkes som at hun ønsker at kunne begå sig som tidligere, men at

hun også er realistisk omkring hendes egne begrænsninger og accepterer Spisestedet som et skridt på hendes vej.

For at bevæge sig fra perifer deltager til fuld deltagelse af praksisfællesskabet kræver det en læring af fællesskabets normer. Lave og Wenger skriver at:

Nyankomne legitime periferitet giver dem til at begynde med en "iagttagersposition: den er på afgørende måde forbundet med deltagelse som en måde at lære – absorbere såvel som at blive absorberet i – praksiskulturen (Lave og Wenger.2014;80)

Når Louise fortæller at hun "bare kan ringe" hvis hun har en dårlig dag tolker jeg det som hendes oplevelse af Spisestedet som en arbejdsplads, der accepterer hendes begrundelse, uden at problematisere hendes fravær yderligere. I den korte periode Louise har været ansat har hendes iagttagersposition gjort hende i stand til at håndtere sygdom og dårlige dage som andre på arbejdspladsen. Iagttagersposition skal her tillægges betydningen af en indledende læringsposition hvorfra adfærd og opførsel i gruppen betragtes. Hendes perifere legitime deltagelse i praksisfællesskabet har givet Louise et blik for de hverdags normer der præger praksiskulturen og har absorberet de handlemønstre der knytter an hertil. Det kan samtidig tolkes som en proces hvor Louise igennem deltagelse i fællesskaberne får et andet perspektiv på hendes sygdom. Deltagelse i praksisfællesskaber medfører således andre perspektiver for Louise og hendes forståelse af sin sygdom, og hvordan hun kan håndtere hendes sygdom.

I kraft af Louises position som iagttagersposition af praksisfællesskabet har Louise fået kendskab til, hvordan andre sygemelder sig, og hvordan det at have en dårlig dag accepteres i gruppen. Louise fortæller ikke om frygten for sure kollegaer eller en ledelse der er mistænksom overfor hendes fravær. I stedet fortæller Louise at det er rart at kunne melde sig syg uden dårlig samvittighed hvis hun har behov for det.

Iagttagerspositionen beskrives som nævnt tidligere som en indledende position en ansat ofte vil tage i starten af sin ansættelse. Her foregår en del af læringen af adfærd på arbejdspladsen via observation. Louise fortæller hvordan hun observerer andre, og hvordan det medfører en følelse af at kunne begå sig på arbejdspladsen.

Jeg kan godt mærke at når jeg ser—efter allerede første dag hvor jeg kunne se at jeg var på lige fod med alle andre. Jeg føler mig ikke så meget værd når jeg bare sidder derhjemme

I ovenstående citat fortæller Louise om hendes oplevelse af Spisestedets ansatte og at hun igennem observation af de andre ansattes adfærd og faglige kunnen har en fornemmelse af at kunne indgå i

teamet på lige fod med de andre. Det kan tolkes som at Louise føler sig som en del af gruppen og at fællesskabet har inddraget hende i det daglige arbejde. At være ”på lige fod med de andre” tolker jeg således som et udtryk for, at Louise indgår i de daglige rutiner og herigennem oplever at kunne udføre arbejdet på samme niveau og med samme dygtighed som de andre. Når hun er hjemme og alene føler hun sig ikke meget værd, og hendes aktive deltagelse i praksisfællesskabet på Spisestedet kan fortolkes som en del af en udviklingsproces hvor Louise i kraft af observation har tilegnet sig færdigheder, der hjælper hende til at forstå sin sygdom i et andet perspektiv. Det betyder at Louise indgår i et fællesskab, der udover at vise hende de faglige greb i tjenerfaget også hjælper hende til anden type selv vurdering. Hun kan, på trods af at hun har en psykiatrisk diagnose, arbejde på en restaurant og indgå i et arbejdsfællesskab. Hun oplever et modsætningsforhold til de følelser af ”ikke at være noget værd” der præger hendes selv vurdering når hun er derhjemme.

Jeg tolker citatet som at Louise forbinder hendes ansættelse med selvtillid og selvværd. Her føler hun sig noget værd og som aktiv deltager i et praksisfællesskab der accepterer hendes sygdom uden at problematisere de konsekvenser, det medfører for hendes stabilitet på Spisestedet.

Jim: Vi vil vise at vi duer til noget

Jims position på Spisestedet er anderledes end Louises da han gerne vil arbejde i køkkenet og derfor skal have et hygiejnebevis før det kan lade sig gøre. I øjeblikket er det derfor mest forefaldende arbejde og opvask Jim beskæftiger sig med. Det giver en anden type iagttagelseposition end Louises og Jim beskriver selv sin position som:

og jeg arbejder på Spisestedet i køkkenet jeg er ved at tage mit hygiejnekursus så jeg kan arbejde sådan i køkkenet. Primært er det fordi, når jeg ikke har mit hygiejnekursus så må man ikke rigtig arbejde med maden.

Jim beskriver sin funktion i køkkenet som et arbejde hvor han er i gang med yderligere opkvalificering for at kunne varetage de køkkenopgaver, der vedrører madproduktion.

Jim fortæller om sit job som en mulighed for udvikling og forholder sig anderledes produktivt til sin sygdom. Jims sygdom er en præmis han ønsker at håndtere og som han ikke lader skygge for sin lyst til at vise at han kan andet, end hvad psykisk syge ofte tilskrives. Den første delanalyse peger blandt andet på Jims ønske om at nuancere den almene opfattelse af psykisk syge. Han fortæller i interviewet om Spisestedet som en position hvorfra den nuancering finder plads. Han fortæller blandt andet at:

og så synes jeg også det er godt som et udgangspunkt at tage sådan et sted som spisestedet og få os unge som har en psykisk lidelse komme ud og i skånejob og faktisk godt kan vise at vi kan faktisk godt noget. Vi kan ikke bare sidde inde i vores lejligheder og så kukkelure og tro vi aldrig bliver raske og at vi aldrig kommer i gang med noget.

Jeg tolker Jims udsagn som en erkendelse af, at Spisestedet henvender sig til en særlig målgruppe og at han er bevidst om at sin ansættelse er kommet i stand med baggrund i sin diagnose. Alligevel oplever han ikke sin ansættelse på Spisestedet som stigmatiserende. I stedet betragter han Spisestedet som et sted hvor han har mulighed for at nærme sig arbejdsmarkedet og mulighed for at ”vise at vi kan faktisk godt noget”. Med andre ord giver Spisestedet Jim mulighed for at indgå i en læringsproces, der kan bringe Jim tættere på sit ønske om at vise at han duer til noget.

Jim taler i ovenstående citat om at ”komme i gang med noget” som en modsætning til at ”blive inde og kukkelure”. Jeg tolker Jims udsagn som at nærme sig aktiviteter han opfatter som en del af normidealet og derved distancere sig fra en afvigerrolle som psykisk syg. Spisestedet betragtes derved af Jim som en arbejdsplads, hvor der med Baumans ord råder en normtilstand. Han tillægger Spisestedet en funktion som en arbejdsplads, der støtter psykisk syge i at genetablere en fornemmelse af at kunne blive til mere, end hvad der typisk kendetegner kategorien af psykisk syge.

Jim gengiver et generelt billede af psykisk syge hvor ensomhed og apati præger hverdagen. Han beskriver det på en måde, der kan tolkes som konfrontation med det stigma der præger diagnosticerede borgere. Han præsenterer samtidig Spisestedet som en arbejdsplads, der understøtter den konfrontation.

Inde på Spisestedet er der en rigtig god stemning. Der er ikke nogen der er sure på hinanden eller hakker hinanden ned hvis der er nogen der laver en fejl. Som sagt og som jeg sagde før så lærer man af sine fejl og der skal være plads til at man kan lave fejl. Det skal der!

Citatet kan fortolkes som at Jims læringsbane afhænger af Jims oplevelse af sit læringsmiljø. Han fortæller om Spisestedets måde at håndtere fejl og give plads til udvikling. Restauranten kan i den optik betragtes som et øvelseslaboratorium for de ansatte og et sted der giver plads til læring igennem en deltagelsesform hvor det accepteres at deltagelse er behæftet med en relativ stor fejlmargin. Jim beskriver i relation hertil hvordan stemningen er præget af en accept af, at de ansatte laver fejl og at det er en del af læringsprocessen.

Praksisfællesskabet giver derved Jim den plads han efterspørger og som han opfatter som nødvendigt for at kunne indgå i en læringsproces. Jims mulighed for deltagelse afhænger derfor ikke af Jims faglige kunnen og kan tolkes som at han er tilladt en stor fejlmargen, uden at det reflekterer negativt på omgivelsernes opfattelse af Jim.

På den måde giver Jims iagttagerposition ham mulighed for en læring om adfærd når omgivelserne ikke lever op til forventningen eller fejler på en opgave. Det kan tolkes som at praksisfællesskabet har en tryghedsskabende funktion for Jim, hvor han har tid til at indgå i fællesskabet på egne forudsætninger. Det er

denne proces Lave og Wenger beskriver, når de taler om at blive absorberet og lade sig absorbere i praksiskulturen (Lave og Wenger. 2014:80).

Jim betragter sin sygdom som en omstændighed han lever med. Det er ensbetydende med at den ikke får rum til at fylde en dominerende rolle i Jims liv og han fortæller om sit eget perspektiv på sin sygdom at:

Du skal ikke bare gå over og sætte dig i et hjørne og sige du bliver aldrig rask. Så man skal virkelig kæmpe med sin psykiske lidelse for at få det bedre.

Jims ansættelse på Spisestedet kan med ovenstående citat tolkes som en del af Jims kamp imod den sygdomsidentitet han identificerer hos psykisk syge mennesker. Det kan samtidig tolkes som et udsagn om at det er muligt at opnå en forandring igennem aktivt at kæmpe for en forbedring. Han ønsker ikke at lade sig styre af de underliggende ”sandheder” der knytter sig til kategorien psykisk syg og søger aktiv deltagelse i praksisfællesskaber, der kan hjælpe ham i en anden retning og at kunne andet end at være syg.

Læringsprocessen har derfor et todelt formål hvor begge synes at blive accepteret af Jim som forudsætninger for at få det bedre. Han er i gang med at lære et fag og ved at få sit hygiejnebevis som synlig dokumentation for sine evner i et køkken.

Derudover er deltagelse i et fællesskab, der håndterer en række forskellige job og hverdagslignende situationer en læringsproces, hvor Jim igennem deltagelse og afprøvning i det jeg har kaldt for øvelseslaboratoriet kan øve andre sider af sin identitet. En del af læringsprocessen er således at kunne spejle sine egne handlinger i praksisfællesskabet reaktioner.

Interviewet med Jim illustrerer en arbejdsplads hvor Jims deltagelsesposition understøtter Jims tilnærmelse til en mere aktiv rolle i praksisfællesskabet i køkkenet. For at Jim kan indgå i en læringsbane som han profiterer af skal han kunne føle sig tryk når han afprøver både faglige og personlige færdigheder. Spisestedet leverer således en ramme for Jim, hvor han har en opfattelse af at være tryk og herigennem kunne konfrontere en stereotyp kategorisering af psykisk syge. Jim oplever at Spisestedet giver plads til den udvikling og plads til at bygge en ny identitet, der distancerer sig fra prædikatet psykisk syge.

Henrik: Veteraner på Spisestedet

Henrik omtaler ikke sin ansættelse som et ønske om at vende tilbage til en bestemt normaltilstand.

Han omtaler i stedet sit arbejde som omdrejningspunkt for sin tilværelse og betegner jobbet i

køkkenet som sin normal tilstand. Det stigma som både Louise og Jim på hver sin vis arbejder med,

omtaler Henrik ikke med samme betydning. Henrik betragter sig selv som en del af praksisfællesskabet og er i dette perspektiv fuldt integreret på Spisestedet. Den iagttagersposition, der kendetegnede Louises og Jims ansættelse gælder med andre ord ikke for Henrik. Han har qua sin position i køkkenet og sin anciennitet, positioneret sig som en integreret del af fællesskabet og betragter sig ikke som værende i periferien. Han taler ikke om at tilegne sig faglige eller sociale færdigheder, der kan bringe ham tættere på fællesskabet. I stedet kan nedenstående citat tolkes som Henriks opfattelse af at være fuldt integreret. Han udtaler blandt andet at:

Og hvis jeg bliver væk så er et ikke godt for dem jo. Fordi jeg er en del af sjakket herude altså

Udsagnet kan tolkes som Henriks opfattelse af sin position på Spisestedet. Han betragter sin arbejdskraft som en værdifuld og nødvendig resurse for Spisestedet. Derudover opfatter Henrik sig som fuldgyldigt medlem af praksisfællesskabet. Han betegner sig som en "del af sjakket" og en del af de medarbejdere der er nødvendige for at drive stedet. Det kan tolkes som et udtryk for at Henrik identificerer et behov for sin tilstedeværelse i fællesskabet, hos de andre ansatte.

Lave og Wenger skriver om denne transformation fra en iagttagersposition til veteran at:

Denne tanke om identitet/medlemskab er nært knyttet til en opfattelse af motivation. Hvis personen er både medlem af et fællesskab og virksomhedsaktør, knytter personbegrebet mening og handling i verden tæt sammen (Lave og Wenger:2014.102).

Identitetsbegrebet har jeg fremstillet som en social position hvortil der knytter sig et sæt forventninger som individet identificerer som egenskaber ved sig selv. I sammenhæng med ovenstående citat kommer det derved til udtryk igennem Henriks identifikation af sig selv i rollen som en "del af sjakket" og som en accepteret del af fællesskabet. Henriks rolle kan i den optik ikke betragtes som perifer legitim deltagelse, men nærmere som fuldgyldigt medlem af fællesskabet. Henriks opfattelse af sin egen værdi kommer til udtryk igennem hans opfattelse af hvad sit fravær vil betyde for stedet. Der er tale om en selvvurdering af egen indsats, der kan knyttes an til et fortsat engagement på Spisestedet. Igennem sin anciennitet på Spisestedet har Henrik oparbejdet erfaring på flere arbejdsområder, der medvirker til at øge opfattelsen af at være en værdifuld medarbejder.

I nedenstående citat kommer den selvvurdering til udtryk igennem Henriks fortælling om hvordan han opfatter ansættelsen på Spisestedet.

Det har betydet meget. Så har jeg noget, når man har noget ,at, nu skal jeg på arbejde ikke også. Og ved at det bliver værdsat. Fordi jeg også regner med at de kan bruge mig herude så. Jeg kan bruges!

Henrik udtrykker her sin oplevelse af sin ansættelse, og hvordan det er meningsgivende for ham. Betydningen af at skulle på arbejde reflekterer på Henriks oplevelse af at betyde noget for nogen. I sin selv vurdering bliver Henrik betydningsfuld for andre, og herigennem tillægger han sin egen person en værdifuld betydning. Henrik motivation for at tage på arbejde afspejler således en oplevelse af at være medlem af et praksisfællesskab hvor han oplever samhørighed. Arbejdet opleves som meningsfuldt og Henrik opfatter sin egen indsats som et vigtigt element. Henriks læringsbane kan derved tolkes som at være knyttet an til et fællesskab hvor han oplever at være betydningsfuld.

Udsagnet kan også tolkes som en fortsat motivation for at indgå i løsningen af de opgaver der er på Spisestedet og at Henrik føler sig rustet til at varetage dem.

I interviewet er Henrik ikke usikker eller ambivalent omkring at tage andre opgaver end de sædvanlige, hvilket kan tolkes som et udtryk for at Henriks deltagelse i praksisfællesskabet har skabt en tryk base.

Henriks faglige erfaring har givet en tryghed der har en afsmittende effekt på motivationen til at påtage sig nye opgaver. Deltagelse i praksisfællesskabet kan derfor også tolkes til at have en positiv påvirkning på den personlige udvikling. Her i form af tilskyndelse til at tage ansvar for Spisestedet.

Sammenfattende kan det konstateres at informanternes læringstilgang er bestemt af udgangspunktet for deres ansættelse på Spisestedet og af tidsperspektivet. For dem alle gælder det, at der er et socialt sigte og fokus på personlig udvikling. For nyankomne vil der naturligt være tale om en iagttagersposition, mens veteranerne har lært Spisestedets sociale normer at kende, og derfor bedre kan anskue deres egen situation og virksomheden i et helikopterperspektiv.

Praksisfællesskabets betydning for den faglige udvikling

Dette afsnit vil behandle deltagelse i praksisfællesskaber ud fra de ansattes oplevelse af faglig udvikling og gradvis indføring i et fag.

Dette afsnit vil koncentrere sig om tilegnelsen af færdigheder der relaterer til bestemte arbejdsfunktioner

Herom skriver Lave og Wenger blandt andet:

Hvad der derimod synes lovende er forskellige opfindsomme måder, hvorpå man kan inddrage eleverne i meningsfulde praksisser, give dem adgang til resurser, som styrker deres deltagelse, åbne deres horisont, så de kan påbegynde læringsbaner de kan identificere sig med, involvere dem i

handlinger, diskussioner g refleksioner som har betydning for de fællesskaber de sætter pris på (Lave og Wenger. 2014;138).

Lave og Wenger bruger deltagelse i praksisfællesskabet, som de ansatte sætter pris på som markør for deres adgang til at drage erfaringer og indgå i læringssituationer, hvor de kan påbegynde en læringsbane. Læringssituationerne skal være meningsfulde for den enkelte for, at en læringsproces giver det fulde udbytte. Det skal samtidig være opgaver, de ansatte kan identificere sig med og hvor de herigennem kan indgå i arbejdsituationer, der har betydning for andre ansatte. Det betyder at det arbejde de udfører, skal have betydning for deres kollegaer. I køkkenet kunne det eksempelvis være at klargøre grøntsager til aftenens service, eller for tjenerne at alle glas er pudset og klargjort til en travl aften.

Jaques: Væk fra bistandssystemet

Jaques fortæller om sine oplevelser med tilbud foranstaltet af kommunen. I den periode hvor det har været aktuelt har Jaques ikke et klart billede af hvilke tilbud han har deltaget i hvilket også kommer til udtryk med følgende citat:

I den mellemliggende periode har jeg nok været på et af de der kurser som man blev sendt ud i den gang, men som ikke gav noget der var sådan set spild af tid. Det gav ikke noget hvor man ligesom kom ud – væk fra det der bistandssystem. Man blev hængende i det.

Jaques peger i ovenstående på ønsket om at komme væk fra bistandssystemet. Nøglen hertil er beskæftigelse og Jaques beskriver de tilbud han har deltaget i som ”spild af tid”. Det kan tolkes som et fravær af et praksisfællesskab, der har ansporet Jaques til læring og udvikling. Det praksisfællesskab Jaques deltog på daværende tidspunkt har ikke skabt de rette udviklingsmuligheder. Systemet tillægges en rolle som ansvarlig for udvikling, og i kraft af systemets manglende evne til at facilitere et relevant læringsmiljø betragter Jaques perioden som irrelevant for sin udvikling. Med andre ord kunne daværende tilbud ikke tilvejebringe det læringsmiljø som Jaques behøvede for at kunne etablere sig udenfor systemet. Det kan samtidig tolkes som at Jaques deltagelse i de tiltag, der var foranstaltet af kommunen, ikke giver Jaques en oplevelse af at udføre meningsfulde opgaver. Det betyder, at der ikke åbnes for en læringsbane, der tilbyder Jaques opgaver han kan identificere sig med, og han inviteres dermed ikke ind i et praksisfællesskab, hvor han involveres i opgaveløsninger, diskussioner og refleksioner der har betydning for andre. Han forbliver i periferien af et praksisfællesskab, han ikke oplever at ville være en del af, men er tvunget til af økonomiske omstændigheder.

Den socialøkonomiske virksomhed præsterer en anderledes form for indflydelse på Jaques. Her fortæller han om sine opgaver at:

Altså fordi vi netop går ud og laver en funktion som ikke bare er beskæftigelsesterapi, alt det er relevante arbejdsfunktioner og relevante arbejdsopgaver vi har for at få de steder til at fungere og aflaste det andet personale så de kan gå i nogle andre funktioner.

Læringsformen er anderledes, og Jaques fortæller om sin deltagelse at der er en oplevelse af at levere "relevante arbejdsopgaver". Han deltager i et praksisfællesskab, der har en relevant funktion og aflaster andre i organisationen. Han stiller denne oplevelse af deltagelse op som et modsætningsforhold til den "beskæftigelsesterapi" han oplevede i det kommunale tilbud. På sin nuværende arbejdsplads oplever Jaques at medvirke til, at stedet fungerer og hjælpe andet personale på områder hvor der er behov. I det kommunale tilbud var deltagelsen intetsigende, hvilket kan tolkes som en oplevelse af de opgaver der blev udført ikke havde relevans og var ligegyldige for andre. Der var med andre ikke nogen modtager af ydelsen. Den form for arbejde bringer i Jaques's optik ikke udvikling for den enkelte. Derimod bliver læringen stærkt reduceret og tager form af ligegyldig "beskæftigelsesterapi". Citatet illustrerer en stærk pointe i den forskel Jaques oplever mellem de tidligere kommunale tilbud og sit nuværende arbejde. Deltagelse i praksisfællesskab kan ikke stå alene, det arbejde der udføres skal give mening. Lave og Wenger skriver herom at:

Påbegynde læringsbaner de kan identificere sig med og involvere dem i handlinger der giver mening (Lave og Wenger.2014:138)

Omdrejningspunktet skal være meningsfuldt og de læringsbaner den enkelte indgår i skal have potentiale til udvikling. Er de forudsætninger ikke tilstede falder engagementet for den enkelte. Den pointe illustreres med, at Jaques ikke kan huske hvilket tilbud han deltog i – det har med andre ord ikke haft en indflydelse, der har været værd at huske.

Jaques er på nuværende tidspunkt en del af et praksisfællesskab, hvor der udføres arbejdsopgaver, der har betydning for andre. Funktioner kan derved siges at have en meningsgivende egenskab.

Jaques fortæller at:

det er jo ikke nogle opgaver som du vil blive sat til hvis det var under kommunalt regi. Der vil det måske være lidt mere intetsigende. Det her, det er relevante jobs, man får relevante opgaver man får og i kraft af det har jeg også fået et kæmpe ansvar for nogle ting som jeg har foretaget mig og det giver mig meget.(bilag 4)

Citatet kan tolkes som Jaques's opfattelse af at deltage i et meningsgivende praksisfællesskab. Oplevelsen af de opgaver der stilles til personalet bliver italesat som relevante. Han deltager med andre ord aktivt i et praksisfællesskab, der er meningsgivende for ham. I kraft af denne form for

arbejde har Jaques oparbejdet et ”*kæmpe ansvar*” overfor de jobfunktioner han udfører. Dette giver efter eget udsagn Jaques ”*meget*”.

Den selvvurdering, Jaques giver udtryk for, kan tolkes som en udløber af de meningsfulde opgaver. Han står til ansvar for andre og vokser med de opgaver han tildeles. Det har udover at øge Jaques’ faglige niveau også givet en øget selvtillid og selvværd. Jaques fortæller selv at:

Så det giver jo også mig og folk et vist selvværd. Det stiger jo enormt meget. Du har nogle succeser som du kan leve højt på og kan bygge op. Så du er bedre rustet hvis der kom en dag hvor du skulle søge ud på arbejdsmarkedet så er jeg bedre rustet til at turde gå ud til et andet sted at spørge om de havde brug for min arbejdskraft.

I ovenstående citat kobler Jaques en oparbejdet erhvervskompetence og små succeser med de opgaver der stilles på arbejdspladsen med selvtillid og selvværd.

Jeg fortolker det som, at deltagelse i det praksisfællesskab der findes på Spisestedet har skabt mulighed for at Jaques har øget sin selvtillid igennem faglige tilfredsstillende opgaver. Der ses også en synergieffekt imellem deltagelse i udviklende faglige praksisfællesskaber og en øget selvtillid. Det har inspireret til en udvikling, som Jaques vil kunne overføre til en ny arbejdsplads, hvis den dag skulle komme. Det kan tolkes som, at oplevelsen af at udføre meningsfulde opgaver har medført ”*at turde gå ud til et andet sted at spørge om de havde brug for min arbejdskraft*”. Jaques oplever sig således anderledes rustet til nye udfordringer, end han gjorde i de intetsigende kommunale praktikker og kurser.

Jeg tolker derfor de succesoplevelser Jaques oplever i sit faglige virke som en udløber af at løse opgaver der har betydning for andre. Lave og Wenger understreger netop betydningen for andre som en markør for at deltage i læringsbaner, der er meningsfulde og medfører en udvikling for den enkelte.

De læringsbaner der træder frem for Jaques kan ligeledes identificeres som at have betydning for Jaques selvvurdering. Citatet udtrykker en række udsagn, der kan knyttes som at have positiv betydning for Jaques selvopfattelse. Han bruges i nogle sammenhænge, hvor han oplever succes og at løser opgaverne tilfredsstillende. Jeg tolker det som et udtryk for, at de læringsbaner har betydning for Jaques’ oplevelse af kategorisering, og at han knytter en række positive underliggende ”sandheder” til sin person, der kan identificeres som udsagn der knytter sig til en arbejderidentitet. Han fortæller selv at den anerkendelse og de succesoplevelser han har, er stærkt medvirkende til at han ville turde søge et andet arbejde.

Jim: Der skal være plads til at man kan lave fejl

Jim arbejder i køkkenet. Han er stadig ved at tage sit hygiejnebevis og har derfor ikke ansvar for tilberedning af mad til gæsterne. Han hjælper hvor han har mulighed og indgår i periferien af køkkenrutinerne. Jim fortæller her om hvor interessen for madlavning kommer fra og hvordan han indgår i køkkenrutinerne på Spisestedet.

Jeg har lært mit mad igennem at se min mor eller bedstemor lave mad, jeg lærer også noget når jeg kommer ind på spisestedet jeg lærer altid noget nyt. Så der er den der læringsproces når man møder på arbejde og man går i gang i køkkenet og bruger de tre eller ti timer man nu er på og faktisk står og ser på at de står og laver mad

Jeg tolker Jims udsagn om ”man går i gang i køkkenet og bruger de tre eller ti timer man nu er på og faktisk står og ser på at de står og laver mad” som, at Jim ikke deltager på samme vis som andre ansatte i køkkenet. Han er i gang, men de opgaver der vedrører reel madlavning observeres udefra, og han indtager derved en iagttagelseposition i køkkenet. Jim beskriver, at han er i gang i køkkenet i løbet af dagen, og jeg tolker det som at Jim arbejder med forberedende opgaver i køkkenet såsom klargøring, opvask og andre opgaver, der er meningsfulde for køkkenpersonalet. Jim er ny på Spisestedet, og jeg tolker Jims positionering som observatør som en vane han har medbragt fra sin barndom. I køkkenet på Spisestedet resulterer det i en legitim perifer deltagelsesposition i udkanten af køkkenarbejdet. Jim deltager således som observatør når der er gæster, hvilket kan tolkes som en meningsfuld position for Jim i kraft af sine erfaringer fra sin barndom. Det kan også tolkes som en deltagelsesform som praksisfællesskabet anerkender, er meningsfuld for Jim. Han nævner ikke at føle sig tvunget ind i en praksis, hvor han ikke er tryk eller at køkkenpersonalet presser ham til en deltagelsesform, han ikke er i stand til at honorere. Jeg tolker Jims udsagn som den måde han identificerer sin rolle og vælger at tilnærme sig en arbejderidentitet. Jim fortæller videre at:

. Så man lærer jo ligeså stille og roligt af erfaring. Altså ok bøffen var måske lidt rød det kan jeg gøre bedre til næste gang. Så giver jeg den bare lidt mere. Så man lærer jo også af sine egne fejl og det synes jeg er lækkert, det synes jeg er rigtig godt.

Jims observatørposition medfører en langsom indføring i de praksisser der er i køkkenet på Spisestedet. Under interviewet nævner Jim, som det fremgår, at han alligevel en gang i mellem får lov til at stege en bøf. Han afprøver køkkenpraksis og lærer igennem den feedback hans arbejdsindsats giver. Når bøffen er for rød lærer han, at den skal have lidt mere næste gang. Jeg tolker den læringsproces som et udtryk for at Spisestedet tilskynder til en udvikling i Jims eget tempo. Han presses ikke til at opnå bestemte kompetencer, men overlades i stedet til at afprøve sine færdigheder når han er klar. Jeg tolker det som et praksisfællesskab hvor Jim deltager i periferien

qua sin anciennitet, men også i forhold til hvordan han ønsker at sine kompetencer skal udvikle sig. Jim udtrykker tilfredshed med den proces og fortæller i citatet at *”det synes jeg er lækkert, det synes jeg er rigtig godt”*. Lave og Wenger taler om opfindsomme måder at inddrage elever for herigennem at styrke deres deltagelse. (2014;138). Jims læringsbane er med ovenstående citat bestemt af praksisfællesskabets tålmodighed og at indkøringsperioden varighed afhænger af Jim. Jeg tolker Jims tilfredshed som et udtryk for, at han er tryk ved den påbegyndte læringsbane og den tid han har til rådighed.

Jeg tolker samtidig Jims eksperimenter med stegetid for bøffer som et udtryk for at hans deltagerposition udvikler sig og at han nærmer sig andre opgaver i fællesskabet. Når Jim får mulighed for at indgå i madproduktionen kan det således tolkes som, at Jim nærmer sig de opgaver der udføres i praksisfællesskabet. Det betyder, at Jim igennem perifer legitim deltagelse udvikler sin deltagelsesform i retning af at indgå i et tættere bånd til de funktioner der udføres af kokkene. Den indføring i køkkenrutinerne kan ses i Jims udsagn om samarbejdet med de andre ansatte. Han giver herunder udtryk for hvordan en samtale med køkkenchefen kan forløbe.

Så lærer man jo af ham og han giver nogle fif til hvad du skal gøre han sætter dig ind i hvad du skal lave og hvordan du skal lave måske en steak eller koge de her æg eller, man lærer jo også af at være sammen med dem.

Jim fortæller at *”han giver nogle fif til hvad du skal gøre”* som et udsagn der demonstrerer hvordan Jim lærer køkkenrutinerne på Spisestedet. Jeg tolker det som et udtryk for en mild instruerende metode i læringsprocessen der samtidig er en metode, der understøtter Jims behov for en mild indføringsproces i de daglige rutiner. Det kan identificeres som spisestedets måde at give Jim mulighed for at træde ind i en læringsbane hvor han oplever at have adgang til en lempelig indføring i det faglige arbejde.

Jim nævner ikke en hård tone eller et pres for at opnå bestemte kompetencer inden for en bestemt tidsramme og jeg tolker derfor ovenstående omtale af *”fif”* som et udtryk for at Jim inddrages på egne forudsætninger og at Jims deltagelsesform accepteres i fællesskabet.

Jim nævner samtidigt at *”man lærer jo også af at være sammen med dem”* hvilket jeg tolker som at Jims læringsbane påvirkes af at indgå i fællesskab med andre kollegaer der udføre andre køkkenfunktioner. Læring ved at være sammen med andre tolkes til at Jim interesserer sig for hvilke opgaver de andre kollegaer udfører og kan samtidigt tolkes som at kollegaerne gerne deler deres viden og teknikker med Jim. Det kan også udtrykkes som sidemandsoplæring hvor Jim træder ind i en læringsproces ved at betragte og lade sig instruere af andre i køkkenet. Jim læringsproces

afhænger således også af sine kollegaers velvilje til at lære fra sig. Det betyder at almindelig samtale om dagens opgaver og at kunne skele til sine kollegaer har markant betydning for hvordan Jim indgår i læringsprocessen. Han opfatter ikke sin læringsproces som præget af en instruktiv styret proces, men i stedet som at indgå i et fællesskab hvor han langsomt kvalificerer sine evner ved at indgå i et trygt miljø. Her kan han igennem observation af sine kollegaer lære hvordan opgaverne skal udføres.

Spisestedet formår på den baggrund derfor at inddrage Jim i en læringsproces i et trygt miljø. Den sidemandsoplæring han giver udtryk for ved at ”*være sammen med andre*” kan således tolkes som en deltagelsesform hvor Jim kan påbegynde en læringsbane der involverer Jim på hans egne præmisser. Nedenstående citat illustrerer hvordan Jim opfatter sit læringsmiljø og hvordan hans læringsproces udvikler sig i praksisfællesskabet.

Han gengiver stemningen på Spisestedet som:

Inde på Spisestedet er der en rigtig god stemning. Der er ikke nogen der er sure på hinanden eller hakker hinanden ned hvis der er nogen der laver en fejl. Som sagt og som jeg sagde før så lærer man af sine fejl og der skal være plads til at man kan lave fejl. Det skal der.

Jim fortæller at der ikke er ”*nogen der er sure på hinanden eller hakker hinanden ned hvis der er nogen der laver en fejl*”. Jeg tolker det udsagn som at stemningen og tonen på Spisestedet har betydning for Jims læringsbane. Han oplever at kunne lave fejl uden at kollegaer eller andre bliver sure. Det kan tolkes som en fornemmelse af at der er opbakning til gøre sine erfaringer uden at det har negative konsekvenser. Jim har med andre ord mulighed for at indgå i et praksisfællesskab hvor deltagelse ikke afhænger af hvor dygtig Jim er, men nærmere at fejl betragtes som tilladt i en opkvalificeringsproces. Jeg tolker det samtidigt som at Jim finder sin opkvalificering meningsfuld igennem den adfærd praksisfællesskabet udviser. Havde Jim haft en oplevelse af et stærkt instruerende miljø uden plads til begynderfejl ville han ikke havde forbundet Spisestedet med en tryghedsskabende atmosfære og han ville således ikke kunne deltage i de daglige rutiner. Jims tilknytning til kollegaer giver ham en position hvor han igennem sidemandsoplæring og et mildt instruerende miljø indgår i en læringsbane, der knytter an til et tryghedsskabende miljø hvor Jim kan opkvalificere sine faglige egenskaber.

Louise: Det er ikke så svært

Louise har ligesom Jim været ansat i en kort periode. Hun arbejder i tjenerstaben og skal ikke bruge hygiejnebevis eller andre beviser for at kunne indgå i de daglige rutiner. Tjenerjobbet kræver en række andre egenskaber, som Louise forbinder med sober opførsel overfor kunderne. På den baggrund tillægger hun hendes kvaliteter som tjener en række personlige kendetegn. Hun fortæller blandt andet at:

– selvfølgelig skal man have et overblik og man skal selvfølgelig kunne opføre sig ordentligt over for kunderne og man skal være imødekommende men det er ikke så svært.

Louise fortæller i citatet om de kvalifikationer som hun vurderer, er centrale for en tjener. Ordentlig opførsel er en selvfølge og hun skal som tjener også have overblik over restauranten så hun kan følge hvor langt gæsterne er i deres måltid og planlægge service herefter. Den del af jobbet falder Louise let. Jeg tolker det som et udtryk for at Louise i kraft af hendes personlige kvaliteter ikke oplever den del af jobbet som vanskeligt. Louise har således en opfattelse af at kunne servicere gæsterne efter de normer der forventes af hende. Louise fortæller ikke om faglige diskussioner om hvordan gæsterne tages imod eller hvordan servicen skal forløbe. Jeg betragter derfor ikke den personlige service som et emne der diskuteres internt i praksisfællesskabet. Det kan hænge sammen med at Louise har påtaget sig rollen som tjener uden vanskeligheder ved at indgå i servicefunktionen. Det har med andre ord ikke været nødvendigt for den daglige leder eller andre ansatte at korrigere hendes opførsel overfor kunderne. Jeg tolker derfor Louises deltagelsesform i den del af arbejdet som et udtryk for at hun indtager en legitim deltagerposition i praksisfællesskabet. Hendes faglige kvalifikationer i den retning kan derfor tolkes til at være accepteret i praksisfællesskabet. Jeg tolker derudover Louises udsagn som at hun finder mening i sine opgaver igennem den service hun leverer til gæsterne. Når Louise fortæller at det ”ikke er så svært” tolker jeg det dels som at Louise ønsker at indgå i servicefunktionen og dels at hun oplever positive reaktioner fra gæsterne. Her oplever hun en direkte reaktion på hendes adfærd og knytter den til hendes evner som tjener.

For at kunne udføre tjenerjobbet kræver det ligeledes en indføring i andre dele af jobbet der vedrører oplæring i funktioner der knytter an til andre faglige kompetencer. Det gælder eksempelvis at betjene kasseapparatet eller at kunne sammensætte bordene så det passer med antal bestillinger. Den læringsproces beskriver Louise som:

Da jeg kom første dag der fik jeg at vide at der ville være en og tage imod mig og vise mig rundt og fortælle mig hvordan det fungerede og hvordan kasseapparatet fungerede, hvordan bordene skal

dækkes og så videre. Og det er faktisk Casper (daglig leder) som lærer mig op og han har været her alle gange indtil videre.

I ovenstående citat gengiver Louise et billede af læring igennem en observatørposition. Hun følger den daglige leder og instrueres i hvordan hun skal håndtere kasseapparatet og andre faste opgaver i restauranten. I den situation foregår oplæring ikke igennem praksisfællesskabet, men i stedet igennem instruktion. Jeg tolker citatet, som at Louise finder den type instruktion naturlig for den type opgaver.

Louise fortæller at det er den daglige leder, der viser hende rundt første dag og at han har været på arbejde de samme dage som Louise, lige siden hun startede. Jeg tolker citatet som et udtryk for at Louise er tryk ved den instruerende form og at hun oplever at have en leder der på den ene side udviser tillid til hendes personlige kompetencer i kontakten med gæsterne og på anden side er til rådighed hvis der skulle opstå tvivlsspørgsmål, der vedrører andre dele af hendes tjenerfunktion.

Under interviewet spørger jeg flere gange til Louises oplevelse af læring i fællesskabet og hvordan hun indgår i arbejdsfællesskabet med hendes kollegaer. Jeg ønsker med den spørgsmålsrække at få Louise til at forholde sig til forskellige læringsituationer hvor hun igennem praksisfællesskabets normer flytter sig fra en iagttagerposition og tættere på praksisfællesskabet. Louise nævner ikke den type læringsituationer og referer til den daglige leder, som han der har oplært hende i sin tjenerfunktion.

Jeg tolker den daglige leders tilstedeværelse som en barriere for at Louise kan nærme sig praksisfællesskabets måde at tilgå jobbet. Hun oplever ikke at gå til kollegaer med tvivlsspørgsmål eller at de henvender sig til hende. Det betyder at hun bruger den daglige leder som sparringspartner for tvivlsspørgsmål. På den baggrund kan Louises perifere legitime deltagelse i praksisfællesskabet tolkes som uforløst. Hun iagttager ikke sine kollegaer i forbindelse med faglige arbejdsfunktioner og knytter ikke hendes læringsproces til praksisnormen på stedet. Derimod fungerer lederen som hendes reference for læring og udvikling. Louise udtrykker ikke utilfredshed med hendes nuværende position eller at hun savner kollegial sparring hvilket jeg tolker som et udtryk for at Louise oplever at hendes arbejdsposition er meningsfuld igennem den kontakt hun har til kunderne. Hun har ikke identificeret et behov for kollegaers nærvær i tvivlsspørgsmål hvilket samtidig kan tolkes som tjenerstabens identifikation af den daglige leder, som den der har ansvar for oplæring i de daglige rutiner.

Louise vender sig samtidig i mod gæsterne for bekræftelse på hendes måde at være tjener på. Hun nævner blandt andet at:

Det kører faktisk rigtig godt og jeg får meget ros og hvis det nu er at jeg er i tvivl om et eller andet og i forhold til kunder der kommer ind så tænker jeg også bare at de er jo også bare mennesker så hvis jeg bare er flink og tager godt imod dem og i forhold til at nu har jeg været på mange restauranter og spise og oplevet hvordan andre tjenere tager imod mig og så kaster jeg mig egentligt bare ud i det og sige et bord til to og så gik jeg bare i gang og så stod Casper bare ude bagved og sagde hva faen Louise skide godt.

Jeg tolker kundernes respons som en målestok for Louise. Igennem kundernes positive anerkendelser oplever Louise at udføre hendes job tilfredsstillende. De er modtagere af hendes service og det er derved også gæsterne som hun tillægger en position der kan bedømme hendes arbejdsindsats.

Louise fortæller i relation til gæsterne at hun ”er flink og tager godt imod dem”. Det tolker jeg som et udtryk for at hun lader hendes personlighed være udgangspunkt for hendes tilgang til gæsterne. Når hun oplever at de roser hende kan det derfor også tolkes som at Louise oplever at blive rost for en række personlige egenskaber, som hun også bruger i andre sammenhænge. Derudover bekræftes hun i sin adfærd af den daglige leder og hun citerer ham for *hva faen Louise skide godt*. Den ros hun her referer til, kommer fra en dag hvor hun havde betjent nogle gæster og den daglige leder havde overværet kontakten til kunderne. Jeg tolker det som et udtryk for at Louise oplever at blive bekræftet i sin adfærd og som et udtryk for at hun oplever at lederen betragter hendes måde at udføre jobbet på som tilfredsstillende.

Louise indtager således en jobfunktion hvis succes i høj grad afhænger af hendes personlighed og i mindre grad af viden om faglige rutiner.

Sammenfattende kan det siges at alle de adspurgte informanter giver udtryk for, hvordan de oplever læringsformen på Spisestedet.

Jaques er den der gør det tydeligst. Han sammenligner Spisestedet med de tidligere kommunale indsatses han har været på og kalder dem for beskæftigelsesterapi. På Spisestedet oplever han at deltage i praksisfællesskaber, hvor han oplever, at de opgaver han udfører, har betydning for andre. Han knytter følelsen af at kunne bruges sammen med voksende selvværd og selvtillid.

Jim lægger vægt på trygge rammer og at han bliver inddraget på egne præmisser. Han føler, at den iagttagelsesposition han indtager i køkkenet er meningsgivende. Jim oplever desuden en sidemandsoplæring som et udtryk for at blive involveret i den daglige praksis, og han opfatter det som meningsgivende for sin faglige udvikling.

Louise er under oplæring er under oplæring som tjener, og hun bruger den daglige leder som vejleder. Hun sparrer ikke med sine kollegaer. I det perspektiv kan Louises deltagelse i praksisfællesskabet betragtes som uforløst. Hun bruger i stedet gæsternes respons på hendes opfattelse af at indgå i en meningsfuld praksis, hvor hun kan identificere sig med de opgaver hun udfører.

VIII: Konklusion underspørgsmål 2

Hvad karakteriserer den læringsform der foregår i en socialøkonomisk virksomhed?

Den læringsform der udfolder sig på Spisestedet kan betragtes i to forskellige kontekster. Det gælder hvordan den kommer til udtryk i den læring der vedrører social adfærd og hvordan den psykiske lidelse betragtes fra en anden position. Derudover gælder det hvordan læringen udfolder sig i relation til de faglige egenskaber. Informanterne taler om betydningen af at indgå i et arbejdsfællesskab og den læring der her foregår på en måde, der fordrer en differentiering mellem disse kontekster. Jeg vil først behandle den læringsform der udfolder sig i relation til det sociale aspekt. Dernæst vil jeg forholde læringsformen til den faglige læring.

Læringsform og social adfærd

Louise og Jim er begge nytilkomne på Spisestedet og indtager en iagttagersposition i deres respektive praksisfællesskaber. Dvs. i henholdsvis tjenerstaben og i køkkenet.

Denne iagttagersposition medfører en rolle i praksisfællesskabet hvor de kan observere de andre ansatte og lære af deres adfærd og hvordan de forholder sig til problemstillinger. Det giver Louise et andet perspektiv på hendes sygdom at hun oplever hvordan andre tackler deres psykiske lidelse. Det kan derfor konkluderes at praksisfællesskabet i den henseende fungerer som et billede på hvordan andre tackler deres sygdom. Ved at betragte andre træder Louise således ind i en ny læringsbane hvor hun identificerer andre måder at tilgå sin sygdom på.

Jim peger på et andet betydningsfuldt facet af praksisfællesskabets funktion. Han oplever at praksisfællesskabet tilbyder en tryk ramme hvor han kan træde ind i en meningsgivende læringsbane når han ønsker det. På den baggrund kan det konkluderes at den trykghedsskabende atmosfære som Jim oplever, er foranlediget af et praksisfællesskab hvor læringen er tilpasset den

enkeltes forudsætninger. Læringen kan således konkluderes at foregå ved at den enkelte har markant indflydelse på i hvilket tempo læringen skal foregå. For Jims vedkommende er det en afgørende forudsætning for deltagelse. Det kan derved konkluderes at læringen for nytilkomne udfoldes ved at inkludere den enkelte i hvordan læringen skal forløbe. Det kan samtidig konkluderes at læring igennem en iagttagerposition også har betydning for den generelle adfærd og således ikke alene knytter sig til det faglige udbytte.

Henrik har en høj anciennitet på Spisestedet og tillægger praksisfællesskabet en markant betydning for sin følelse af at indgå som integreret del af sjakket. Han tillægger sin person en række værdifulde kendetegn ved at kende sin rolle i praksisfællesskabet. Han udtrykker ikke ønske om udvikling, men tegner i stedet et billede af en position hvor stabilitet og kendskab til sine arbejdsfunktioner er dominerende markører for sin deltagelsesform. Det kan konkluderes som at være et udtryk for at Spisestedet formår at skabe stabilitet igennem praksisfællesskabet. Deltagelse i praksisfællesskabet kan således konkluderes at have en stabiliserende rolle for Henrik hvor han kan fastholde sin position som værdifuld for restauranten.

Læringsform og fagligt udbytte

Informanterne peger på en række omstændigheder, der karakteriserer den læringsform der er på Spisestedet. Jaques skelner i mellem incitamentet for at indgå i relevante og meningsgivende praksisfællesskaber. På Spisestedet peger Jaques på at praksisfællesskabet udfører meningsfulde opgaver der knytter sig til de faglige kompetencer der er i gruppen. Den måde Jaques inddrages i opgaveløsninger kan derfor betragtes som at deltage i en meningsfuld praksis der har styrket Jaques deltagelse og styrket Jaques læringsbane. I andre kommunale forløb hvor Jaques har deltaget har han ikke haft samme oplevelse af at udføre meningsfyldte opgaver for andre. Det kan derved konkluderes at relevansen af opgaven har afgørende betydning for deltagelseformen. Oplever Jaques at blive inddraget i forløb der ikke har relevans for andre eller at de opgaver han stilles, ikke har betydning skaber det ikke incitament for udvikling. Det kan derfor konkluderes at udføre en opgave ikke er fyldestgørende for fornemmelsen af at indgå i et meningsskabende praksisfællesskab. Opgaven skal have relevans for at det skaber udvikling og for at Jaques træder ind i en læringsbane der øger hans resurser. Det kan derfor konkluderes at den læringsform der finder sted i relation til det faglige udbytte formår at skabe meningsfulde opgaver for den enkelte deltager.

Jim peger på værdien af sidemandsoplæring som udslagsgivende for deltagelse i et

praksisfællesskab hvor han oplever at kunne fungere. Han peger ligeledes på at kunne indgå i en læringsbane hvor han inddrages i læringsprocessen og den hastighed hvormed læringen udvikler sig. For Jim betyder den medbestemmelse, at han er tryk at afprøve sine færdigheder i køkkenet og at han spejler sine erfaringer i de andre ansattes reaktioner uden at det får indflydelse på sin status. Det kan derfor konkluderes at medbestemmelse for udvikling af sin position i praksisfællesskabet er en afgørende faktor og et kendetegn ved den læringsform der udfolder sig på Spisestedet. De formår at inkludere Jim i en læringsbane hvor han oplever at kunne kontrollere sin position. Jims deltagelse er med andre ord afhængig af en sidemandsoplæring der identificeres som tryghedsskabende i et miljø hvor Jim ligeledes er tryk. De ansatte på Spisestedet har alle en psykiatrisk diagnose der uanset at den udfolder sig forskelligt skal tages i betragtning i forhold til hver enkelt. For Jims vedkommende handler det om tryk og det kan konkluderes at Spisestedet formår at skabe tryk rammer der inkluderer Jim i et praksisfællesskab hvor Jims deltagelsesform accepteres.

Louise oplever at hendes oplæring foregår igennem instruktion fra den daglige leder. Det vedrører særligt de opgaver der handler om betjening af kasseapparat og bordopstilling. Hun udtrykker tilfredshed med den oplæringsform og hendes deltagelse i praksisfællesskabet kan således konkluderes ikke at have betydning for den del af arbejdet. Det kan derfor konkluderes at læring også kan tage en instruerende form i de tilfælde hvor den daglige leder vurderer at det er hensigtsmæssigt. Derudover kan det konkluderes at oplevelsen af meningsfulde opgaver også er påvirket af modtagerens respons. Jaques og Jim peger på andre kollegaer som modtagere og finder det relevant herigennem. Louise peger i stedet på gæsternes respons som en målestok for hendes kvalifikationer som tjener. For Louises vedkommende kan det derfor ikke siges at være i praksisfællesskabet at hun finder bekræftelse. Det leder frem til en central pointe. Det er en forudsætning for at indgå i en læringsbane at den enkelte har en opfattelse af at levere en ydelse som modtageren responderer positivt på. Det kan samtidig konkluderes at det ikke er forbeholdt andre deltagere i praksisfællesskabet, men at udefrakommende positive meningstilkendegivelser har samme egenskab i forhold til at skabe rammer for en positiv læringsbane.

Jeg vil i det følgende besvare min endelige problemformulering

IX: konklusion og perspektivering

Endelig konklusion

I relation til problemformuleringen har hensigten med specialet været dels at beskrive borgerens udvikling af arbejderidentitet og dels at karakterisere den læring der finder sted i en socialøkonomisk virksomhed. Problemformuleringen lyder som følger:

Hvordan beskriver borgeren udviklingen af arbejderidentitet i en socialøkonomisk virksomhed og hvilke former for læring finder herunder sted?

I specialet har fokus været på begrebet kategorisering og identitet som analytisk perspektiv på borgerens udvikling af arbejderidentitet. Perspektivet på læring har været situeret læring. Metoden har været 4 interviews i en socialøkonomisk virksomhed. Virksomhedens ledelse og ansattes har været positive overfor projektet, og de fire informanter har været bevidste og åbne om deres situation.

Spørgsmålene er blevet belyst i specialet, og vil blive præciseret her i den endelige konklusion.

1: Hvordan påvirker kategoriseringer opfattelsen af arbejderidentitet.

Ved ansættelsen på Spisestedet er informanterne placeret i en kategorisering, der er bestemt af deres diagnose og deres arbejdsløshed og de ” sandheder”, som andre, samfundet og de selv knytter til disse kategoriseringer. Disse sandheder er med hensyn til arbejdsløshed doven, ugidelig, uden retning og andre negativt ladede betydninger. Det er den udviklingsplatform som arbejdet på Spisestedet bygger på og knytter an til. Gennem ansættelsen formå Spisestedet at få de ansatte til at knytte nye betydninger til deres opfattelse af egenskaber og holdninger til sig selv. I et kategoriseringsperspektiv betyder det et skifte i opfattelsen af, hvilke kategoriseringer den ansatte tilhører, og således også, hvordan nye betydninger kan have indflydelse på, om den ansatte opfatter at kunne identificere sig som arbejder. I det kategoriseringer er dynamiske sker der en udvikling hen imod en arbejderidentitet.

De ansatte peger særligt på tre forhold der gør sig gældende i det perspektiv.

For det første betegner de, de arbejdsopgaver, de har på Spisestedet, som en markant markør for udvikling af arbejderidentitet. Igennem relevante arbejdsopgaver, der er meningsfulde for deres kollegaer og Spisestedet, oplever de at knytte oplevelsen af at være værdifuld. Det vil sige at selve opgaveformen har afgørende betydning for hvilke underliggende ”sandheder”, de knytter til deres rolle på Spisestedet. Når de oplever et arbejde med meningsfulde opgaver medfører det et skifte i opfattelsen af hvilken kategorisering de er placeret i, og det har således indflydelse på deres

opfattelse af at være i ordinært arbejde og at nærme sig en arbejderidentitet.

For det andet peger de ansatte på, hvordan de interne relationer påvirker deres oplevelse af sammenhørighed og at udføre en reel arbejdsopgave, der har betydning for andre.

Der stilles jobrelaterede forventninger til de ansatte og de oplever at træde ind i et arbejdsfællesskab, hvor der er brug for dem. Samtidig oplever de en accept af de problemstillinger der knytter sig til en psykisk lidelse. Spisestedet har skabt rammerne for et skifte i kategorisering for de ansatte.

Endelig peger de ansatte på udefrakommende påvirkning som at have betydning for deres udvikling af arbejderidentitet. Det kommer til udtryk i forbindelse med ros fra kunder i restauranten og i forbindelse med beståede kurser. Udbetaling af løn giver også en følelse af at have gjort sig fortjent til løn som et modsætningsforhold til passiv forsørgelse.

Alle de nævnte forhold er faktorer, der medfører et skifte i kategorisering og en bevægelse hen i mod arbejderidentitet.

2: Hvad karakteriserer den læring, der foregår i en socialøkonomisk virksomhed og hvordan udfolder den sig i praksis?

Spisestedet driver en virksomhed med særligt fokus på psykisk sårbare med det formål at øge livskvaliteten for de ansatte. Virksomheden har derfra et socialt sigte og virksomhedens evne til at skabe trivsel for de ansatte går forud for indtjening, mens indlæringen af sociale normer og fagligt udbytte går hånd i hånd.

Læringsprocesserne sikres i de rammer som Spisestedet har lagt. I henhold til situeret læring sker læring både i formelle praksisfællesskaber med læringssituationer, hvor der sker en planlagt – og færdighedsoverførsel, og i uformelle praksisfællesskaber som fx pauser. Læring sker overalt og hele tiden. De ansatte og virksomheden har både fokus på de sociale færdigheder og indlæring af arbejdsmæssige opgaver. De ansatte indtager naturligt, i starten en iagttagersposition, hvor de især har fokus på håndteringen af deres sygdom, men efterhånden sker der en bevægelse fra perifer til fuld deltagelse i praksisfællesskaberne.

Både de formelle og de uformelle rammer er øvelseslaboratorium for læringsprocesserne.

Rammerne er fleksible og individuelle. Det afgørende er at de er tilpasset den enkelte ansatte, nogle har brug for vide rammer andre for snævre.

Jim har brug for en vid og tryk ramme, hvor han kan træde ind i en meningsfuld læringsbane, når han er parat, og det er vigtigt for ham, at han har indflydelse på i hvilket tempo, læringen skal foregå. Han foretrækker sidemandsoplæring som læringsform, fordi den giver ham tryk. Vigtigt i den forbindelse er det, at der er plads til at lave fejl.

Louise har brug for en mere snæver ramme. Hun har et ønske om at være normal, og det knytter hun sammen med arbejdslivet. Hun forfølger det dels ved igennem en iagttagersposition at se på, hvordan de andre håndterer deres sygdom, og dels ved at få direkte vejledning af lederen og ros fra restaurantens gæster. Direkte instruktion er altså en af de undervisningsformer de benytter på Spisestedet. Medbestemmelse er også kendetegnende for den læring, der finder sted på Spisestedet. Det gælder fx for nye ansatte, som møder med forskellige kompetencer og selvsvurdering. De kan indtage en legitim perifer deltagelse, og i takt med at de bliver parate, kan de bevæge sig mod fuld deltagelse i praksisfællesskaberne.

Der er altså tale om en individuel og differentieret læring, hvor man forsøger at lave rammer og praksisfællesskaber med en form og et indhold der er tilpasset den enkelte – og ikke bare ”beskæftigelsesterapi”, som en af informanterne udtrykker det.

Samlet kan det konkluderes at udvikling af en arbejderidentitet for de ansatte i høj grad er påvirket igennem de kategoriseringer de oplever og de ”sandheder” der knytter an hertil. Derudover Giver situeret læring et perspektiv på en læringsform der knytter an til individuel forskellighed og læring igennem både den formelle lærer/ elev situation og i endnu højere grad den uformelle der foregår i de relationer hvori de enkelte ansatte befinder sig.

Perspektivering

Ny social faglig arena – et kritisk nedslag på den socialøkonomiske virksomhed

Mit speciale fremhæver en række positive kvaliteter ved socialøkonomiske virksomheder.

Sideløbende med specialet har jeg haft en række overvejelser over socialøkonomiske virksomheders væsen og hvilke faldgrupper den form for beskæftigelsesfremmende socialt arbejde har potentiale til at overse. Jeg vil bruge min perspektivering til at pege på hvad jeg opfatter som en central pointe i de overvejelser og således give et kritisk blik på socialøkonomi.

Socialøkonomiske virksomheder operer på markedsvilkår og knytter an til bæredygtig økonomisk drift der sikrer ansættelser i virksomheden til udsatte ledige borgere. Fælles for de interviewede i denne case er en oplevelse af hvordan erfaring og læring på en ”rigtig” arbejdsplads former en udvikling for den enkelte. Arbejdspladsen er arena og medskabers af det sociale arbejde der udfolder sig inden for casens ramme. Det kan problematiseres ud fra en række socialfaglige parametre hvoraf jeg vil pege på to beslægtede problemstillinger:

Harder og Appel Nissen beskriver helhedssynet som kontekstuel betinget og derfor indlejret i den arena hvor det sociale arbejde udføres. Derudover anfører de at helhedssynet i en socialfaglig

kontekst har til hensigt at ”*se de sociale problemer og de mennesker der har dem, i en sammenhæng, der rækker ud over det, vi lige umiddelbart får øje på*” (Harder og Appel Nissen. 2011:16).

I en socialøkonomisk sammenhæng der beskæftiger udsatte ledige borgere kan det problematiseres at tilgangen til borgeren ikke tager et helhedssyn i betragtning på den måde som det sociale arbejde udfolder sig. En af de socialøkonomiske virksomheders absolutte kompetencer er evnen til at inddrage borgeren i arbejdsopgaver der skaber udvikling. Det stærke fokus på arbejdsindsatsen kan dog problematiseres ud fra en betragtning om et for ensidigt blik på borgeren. Det har potentiale til at negligere andre af borgerens problemstillinger og således ikke have blik for andre potentielle udviklingsmuligheder. Et for ensidigt blik på beskæftigelse som ”svar” på borgerens problemstillinger rummer i den optik en fare for at skærme for hvad der *rækker ud over det, vi lige umiddelbart får øje på*(*ibid*).

Det betyder muligvis at selve det socialøkonomiske væsen, nemlig at ansætte udsatte ledige har potentiale til at overse andre mulige udviklingspunkter for den enkelte. Flere af de interviewede peger på oplevelsen af at blive betragtet som ”normale” mennesker uden at skulle tage stilling til de stereotype holdningstilkendegivelser de ellers oplever. Det har et frigørende potentiale og flere af informanterne oplever at det styrker deres selvtillid og selvværd. Spørgsmålet i den forbindelse bør være om den tilgang rummer et frigørende potentiale der evner at imødegå alle typer sociale problemstillinger - jeg tror det ikke.

Jeg peger i specialet på praksisfællesskaber som en arena hvor borgeren udvikler sig fra. Der er her en fare for at den socialt faglige vinkel tager et mere lomme filosofisk præg – eller som Morten Ejrnæs udtrykker det:

I form af forkerte eller meningsløse generaliseringer kan derimod fremme fordomme eller føleri, der blokerer for både forståelse og indlevelse af klientens problemer (2008: 128)

De socialøkonomiske virksomheder er med den forståelse i fare for at blokere for egen målsætning ved at tillægge arbejdspladsens egenskab til at inkludere borgeren på arbejdsmarkedet som central markør for det sociale arbejde der foregår på sådan et sted.

For at videreudvikle den socialøkonomiske virksomhed som aktør på det socialt faglige felt bør der med baggrund i ovenstående udvikles en model der anlægger et mere bredt helhedssyn for derigennem bedre at kunne hjælpe den enkelte borger.

X: litteratur

Litteraturliste:

Andersson, Maria (2006) Att Känna sig arbetslös – kategori, identifikation och stigmatisering: Att hantera arbetslöshet. Arbetslivinstitutet

Bauman, Zygmunt (2002) Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige. Hans Reitzels forlag (dansk udgave)

Bauman, Zygmunt (2000) Flydende modernitet. Hans Reitzels forlag

Burke, Peter og Jan E. Stets. (2009): identity theory. New York: Oxford University

Dansk arbejdsmarkedspolitik 2011

Defourny, J og Nyssens M (2010) Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: convergences and divergences.. Journal of Social Entrepreneurship

Defourny, J og Nyssens M (2008) Social enterprise in Europe – recent trends and development

Ejrnæs, Morten og Guldager, Jens (2008) Helhedssyn og forklaring. Akademisk forlag

Ejrnæs, Morten. (2009). 2. udgave: Normalitet og afvigelse. Samfundet i pædagogisk arbejde: et sociologisk perspektiv. red. / Carsten Schou; Carsten Pedersen. Akademisk Forlag

Ejrnæs, Morten (2008) Teori og empati – faglighed i relationsprofessionerne. I: At forstå det sociale – sociologi og socialt arbejde, eds Michael Hviid Jacobsen og Keith Pringle: Akademisk Forlag

Flyvbjerg, Bent (2006) Five misunderstandings about case – study research

Fuglsang, Lars og Bitch Olsen, Poul (2004) Videnskabsteori – på tværs af fagkulturer og paradigmer i samfundsvidenskaberne. Roskilde universitetsforlag.

Gadamar, Hans Georg (dansk oversættelse 2004) Sandhed og metode – grundtræk af en filosofisk hermeneutik. Systeme academic.

Goffman, Erwing (1975) Stigma, København. Gyldendal

Hacking Ian (2006) Making up people.

Johansen, Marianne og Mørk, Mette (2011) Helhedssynet løfter det sociale arbejde. Udenfor nummer 22

Juul, Søren og Bransholm Pedersen (2012) Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – en indføring. Hans Reitzels forlag.

Jørgensen, Anja (2008) Hermeneutik, fænomenologi og interaktionisme – tre sider af samme sag, Jacobsen, M.H. Og K Pringle (red): At forstå det sociale. København: Akademisk forlag

Kamp, Anette (2011) Mening i arbejdet – for lidt, for meget, til forhandling? Nyt om arbejdsliv nr.2

Kildedal, Karin (2001) Den uaftalte mesterlære – mesterlæren i døgninstitutionel praksis. Tidsskrift for socialpædagogisk praksis nr. 8

Kvale, Steiner og Brinkman, Svend (2009). 2. udgave: Interview – introduktion til et håndværk . Hans Reitzels forlag.

Lave, Jean og Wenger Etienne (2003) Situeret læring og andre tekster (dansk oversættelse). Hans Reitzels forlag.

Mäkitalo Åsa.(2006) Arbetslöshet och institutionell kategorisering: Att hantera arbetslöshet. Arbetslivinstitutet

Ramian, Knud(2012): ” Casestudiet i praksis 2. udgave: Hans Reitzels Forlag

SFI: Social økonomiske virksomheder i Danmark – Når udsatte bliver ansatte (2013)Ugebrevet mandag morgen: velfærdens iværksættere 2010

Udenfor nummer (25)

