

# Akademikere i tidsbegrænsede ansættelsesformer

- Et kvalitativt studie af identitetsarbejde



Speciale: 30 ECTS

10. semester, foråret 2016

Ord: 42.675

Vejleder: Lotte Bloksgaard

Af Ingeborg Thorup Bojer & Jeanette Kruse Andersen

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>6</b>
<b>Kapitel 1: Indledning</b> .....	<b>8</b>
1.1. Samfundsmæssige tendenser.....	9
1.2. Dansk kontekst .....	13
1.3. Forskellige definitioner .....	15
1.4. Akademikere .....	17
1.5. Problemformulering .....	18
<b>Kapitel 2: Hermeneutik</b> .....	<b>22</b>
<b>Kapitel 3: Metode</b> .....	<b>27</b>
3.1. Undersøgelsesfelt .....	27
3.1.1. Afgrænsning af casen .....	28
3.1.2. Forskningsdesign.....	31
3.2. Adgang til informanter og empirisk indsamlingsmetode.....	31
3.3. Behandling og kvalitet af det empiriske materiale.....	33
3.3.1. Præsentation af informanter .....	33
3.3.2. Interviewsituation.....	37
3.3.3. Gyldighed, pålidelighed og generalisering.....	38
<b>Kapitel 4: Teori</b> .....	<b>41</b>
4.1. Identitet som en fast størrelse.....	42
4.1.1. Dysfunktionel identitetskonstruktion .....	42
4.1.1.1. Dysfunktionel identitetskonstruktion i casen.....	44
4.1.2. Ændre kvalifikationsgrundlag .....	44
4.1.2.1. Ændre kvalifikationsgrundlag i casen.....	45
4.1.3. At tage ansvar.....	46

4.1.3.1.	At tage ansvar i casen.....	47
4.2.	Identitet i en foranderlig social proces .....	47
4.2.1.	Social identitet.....	48
4.2.1.1.	Social identitet i casen.....	49
4.3.	Identitet som et refleksivt projekt .....	49
4.3.1.	Refleksivt identitetsprojekt .....	50
4.3.1.1.	Refleksivt identitetsprojekt i casen .....	51
4.4.	Identitet som strukturelt tilpasset .....	52
4.4.1.	Employability .....	52
4.4.1.1.	Employability i casen.....	53
4.5.	Sammenfatning .....	54
<b>Kapitel 5: Analysestrategi .....</b>		<b>57</b>
<b>Kapitel 6: Analyse .....</b>		<b>60</b>
6.0.	Casebeskrivelse .....	60
6.1.	Delanalyse 1: Et rigtigt arbejde? .....	61
6.1.1.	En venteposition mellem at være ledig og være fastansat.....	61
6.1.1.1.	Ligeværdige forudsætninger? .....	63
6.1.1.1.1.	Opsummering .....	70
6.1.2.	Strategisk håndtering.....	71
6.1.2.1.1.	Opsummering .....	74
6.1.3.	Delkonklusion .....	74
6.2.	Delanalyse 2: Ligeværdig position?.....	75
6.2.1.	Den korte varighed .....	77
6.2.1.1.1.	Opsummering .....	80
6.2.2.	Benævnelsen.....	80
6.2.2.1.1.	Opsummering .....	84
6.2.3.	Netværk og flygtige relationer .....	84
6.2.3.1.1.	Opsummering .....	87
6.2.4.	Delkonklusion .....	88

6.3.	Delanalyse 3: Balancegang i forhold til ansvar.....	88
6.3.1.	Hvor ligger ansvaret? .....	89
6.3.1.1.1.	Opsummering .....	94
6.3.2.	Loyalitet .....	94
6.3.2.1.1.	Opsummering .....	98
6.3.3.	Et springbræt for alle? .....	99
6.3.3.1.1.	Opsummering .....	103
6.3.4.	Mere selvbestemmelse .....	104
6.3.4.1.	Nyere versus ældre arbejdskultur.....	109
6.3.4.1.1.	Opsummering .....	111
6.3.5.	Delkonklusion .....	112
6.4.	Delanalyse 4: Akademikere under pres.....	113
6.4.1.	Bevise sit værd .....	113
6.4.1.1.	Et tidsmæssigt pres.....	116
6.4.1.1.1.	Opsummering .....	120
6.4.2.	En livsstil.....	120
6.4.2.1.1.	Opsummering .....	124
6.4.3.	Begrænsning for privatlivet.....	125
6.4.3.1.	Planlægning.....	127
6.4.3.1.1.	Opsummering .....	130
6.4.4.	Delkonklusion .....	131
	<b>Kapitel 7: Konklusion .....</b>	<b>133</b>
	<b>Kapitel 8: Kritisk efterrationalisering .....</b>	<b>137</b>
8.1.	Vurdering af empiriens kvalitet .....	137
8.2.	Vurdering af specialets relevans .....	139
	<b>Bilagsoversigt.....</b>	<b>141</b>
	<b>Litteratur .....</b>	<b>142</b>

## Forord

---

I første ombæring skal der lyde en stor tak til de akademikere, som har bidraget til udformningen af nærværende speciale. Tak for den interesse I har vist og den tid, som I satte af til deltagelse i interview.

Desuden skal der lyde en tak til vores vejleder Lotte Bloksgaard, som har bidraget med kyndig vejledning og konstruktive inputs i processen mod dette specialets tilblivelse.

Ingeborg Thorup Bojer & Jeanette Kruse Andersen

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde  
Aalborg Universitet



**AALBORG UNIVERSITET**

# Abstract

---

*Problem:* The number of academics in fixed-term employment is increasing in Denmark. Especially younger academics in fixed-term employment is a growing development that is predicted to be continuous according to researchers within the social scientific environment and people with reference to the Danish labour-market.

*Research Question:* Which influences are significant for the identity work for amongst academics, when they are in fixed-term employment?

*Method:* The thesis relates to the qualitative method within the social science field. The design of the thesis is with reference to the hermeneutical method of philosophy and therefore utilizes a combination of the inductive and deductive methods throughout the process of the study. The subject field is based on 18 qualitative interviews with academics between the ages of 25-37. All the academics have had experience with fixed-term employment at some point throughout their working life.

*Theory:* The thesis uses a selected area of theoretical concepts within the work of Richard Sennett, Anthony Giddens, Luc Boltanski & Eve Chiapello, and Richard Jenkins. The primary theoretical concepts are selected according to the prospect of understanding identity work within the academics.

*Results and conclusion:* It is impossible for the academics to be in control in relation to their work and private life in regard to the conditions that the fixed-term contracts entails. This results in a continuous process in relation to the identity work which allegedly will stop in the moment they regain control of their work situation. The main goal towards regaining control is working hard and taking full advantage of the fixed-term working situation towards getting permanent employment by all means necessary.



## Kapitel 1: Indledning

---

*“Noget af det første, vi spørger en endnu ubekendt borddame eller -herre om til en fest, er: “Hvad laver du?” Og det svar, vi forventer, handler om, hvilket arbejde personen har. Vi forventer ikke, at personen som det første fortæller om sin passion for Melodi Grand Prix (det kan komme senere på aftenen!), selv om det at gå op i dette fænomen også er “at lave noget”. Vi forventer heller ikke, at personen fortæller os, at vedkommende bruger megen tid på at gøre hjemmet rent, selv om også dette er “at lave noget”. Nej, vi forventer, at personen fortæller om sit arbejde, sit job, sin beskæftigelse [...]”<sup>1</sup>. Dette er et af hverdagens tegn på, at en stor del af vores identitet i dag er knyttet til vores arbejde.” (Brinkmann 2009: 91).*

Ovenstående citat fra psykologiprofessor Svend Brinkmann illustrerer, at identitet og arbejde ofte forbindes med hinanden. Arbejdet udgør en essentiel rolle i forhold til både at forstå andres identitet og sin egen. Spørgsmålet er så, hvorledes denne kobling kommer til udtryk, hvis individet ikke nødvendigvis indgår i ét livslangt forhold med kun én arbejdsplads og tilmed kun i én stilling, men i stedet har en mere fragmenteret tilknytning til arbejdsmarkedet? Hvordan skal identiteten forstås, hvis borddamen eller -herren ved spørgsmålet: “Hvad laver du?”, svarer som følgende informant: *“Lige nu sidder jeg i en stilling - en tre-årig projektstilling.”* (Thilde 2016: 12)? Er det ud fra et sådant udsagn muligt for den spørgende at afkode, hvilken identitet der er knyttet til dette arbejde? Og endnu vigtigere - har det en indvirkning på borddamens eller -herrens egen forståelse af sin identitet, at arbejdet afbrydes efter tre år? Betyder det, at identiteten ligeledes afbrydes? Hvis dette er tilfældet, hvordan forholder vedkommende sig da til dette?

---

<sup>1</sup> Tre punktummer i klamme indikerer, at der er klippet originaltekst fra citatet.



## 1.1. Samfundsmæssige tendenser

Dette speciale er funderet i sociologiens verden, som er en videnskab der forgrener sig ind i mange andre fagområder, hvorfor følgende afsnit fremviser forskellige teoretiske og empiriske materialer, som giver læseren et overvejende kritisk indblik i samfundsmæssige tendenser.

I ovenstående citat illustreres, at identiteten ofte knyttes til arbejdslivet. Eksempelvis har sociologen Richard Sennett, i sin bog *“Det fleksible menneske. Eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning”* (1999) (*“The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism”* (1998)), påpeget arbejdslivets uløselige sammenhæng med individers identitetsdannelse og sociale sammenhold (Jacobsen 2004: 79-80). I Sennetts samtidsdiagnostiske syn på konsekvenserne af det fleksible arbejdsmarked fremlægger han argumenter om, at individet er udfordret i forhold til at fastholde moral, arbejdsidentitet og selvforståelse (Lund m.fl. 2008: 10). Desuden påpeger Sennett, at foruden arbejdslivets omskiftelighed medfører blandt andet nye ansættelsesformer et fragmenteret arbejdsliv, som kan få negative konsekvenser og risikofyldte uforudsigeligheder for de implicerede menneskers liv (Jacobsen 2004: 80-81). Således påpeges ved hjælp fra Sennett arbejdslivets betydning for identitetsskabelsen og det sociale liv.

De nye ansættelsesformer ses blandt andet i flere europæiske lande, hvor den økonomiske krise har været medspillende faktor i arbejdsmarkedsreformer, som har gjort det nemmere for virksomheder at anvende midlertidige ansættelsesformer (Bredgaard m.fl. 2009: 5; Kragelund 2013: 13). Argumenterne for vedtagelserne af arbejdsmarkedsreformerne går blandt andet på, at ved brugen af midlertidige ansættelsesformer er der større mulighed for både at nedbringe arbejdsløsheden og skabe hurtige omstillingsmuligheder for virksomhederne i forhold til foranderlige vilkår (Rasmussen 2016: 1).

I Sennetts analyser forholder han sig negativt til arbejdslivets høje grad af individualisering og styring af, hvad han kalder for *“den fleksible kapitalisme”*, som kan medføre en svækkelse af individernes selvværd og karakterdannelse (Sennett 1999: 7-8). Dette underbygges også af lektor John Krejsler, der beskriver, at individer, som befinder sig i en tidsbegrænset eller lignende stilling i det senmoderne samfund, vil have

større udfordringer med at etablere en fast identitet, fordi individet løbende skal forhandle sig til nye eller eventuelle fortsatte ansættelser (Krejsler 2006: 303-304). Krejsler identificerer blandt andet en idealtipe kaldet "kompetencenomaden", som kan bidrage til at forklare udviklingstendenser i samfundet:

*"Kompetencenomaden har ikke én identitet. Han er i stigende grad under tidsbegrænsede ansættelser, ofte projektansættelser, der fordrer, at han mestrer multiple identiteter for konstruktivt at kunne bidrage til arbejdsprocesser, der dels i stigende grad er tværfaglige, dels løbende forandrer sig."* (Krejsler 2006: 301).

Ydermere vil der kunne argumenteres for, at den høje grad af fleksibilitet kan give frihed til en højere grad af selvbestemmelse (Brinkmann 2009: 111). Overføres denne tanke til sociologen Anthony Giddens' perspektiver på senmoderniteten, har selvsamme medført en tvungen refleksibilitet, hvor det er nødvendigt for det enkelte individ at forholde sig til sin egen livsbiografi, da det ikke længere er muligt blot "at være den, man er". I stedet er der i Giddens forstand tale om, "at man er dén, man gør sig til", hvorfor selvet bliver til et refleksivt projekt (Giddens 1996: 100-105).

Hvis sidstnævnte antagelser tages til efterretning, vil opfattelsen og oplevelsen af en tidsbegrænset ansættelse angiveligt være påvirket af, hvorvidt ansættelsesformen er indgået på frivillig eller ufrivillig basis. Dette er en dimension, som blandt andet Danmarks Statistik tager udgangspunkt i en Arbejdskraftundersøgelse fra 2004, hvor der skelnes mellem bevidst at tilvælge den tidsbegrænsede ansættelsesform, og dét at mislykkes i at finde fast arbejde (Danmarks Statistik 2004). Netop skellet mellem frivillige og ufrivillige tidsbegrænsede og deltidsansattes jobkvalitet og trivsel på arbejdet er eksempelvis tidligere undersøgt i en finsk arbejdsmarkedsundersøgelse, hvori det konkluderes, at ufrivillige tidsbegrænset ansatte og ufrivillige deltidsansatte oplever en svagere jobkvalitet med hensyn til uddannelsesmuligheder, karrieremuligheder, kompetenceudviklingsmuligheder, jobsikkerhed og jobautonomi, sammenlignet med både fastansættelse og frivillig indgåelse i tidsbegrænset- og deltidsansættelse (Kauhanen & Nätti 2014: 783, 787, 795).

Ovenstående foranlediger en tese om, hvorvidt kombinationen af det moderne arbejdsmarkeds fleksible opbygning og en tidsbegrænset ansættelse kan være opskriften på et endnu mere usikkert arbejdsliv og dermed også endnu mere jobusikkerhed. Vil den højere grad af jobusikkerhed dermed have graverende konsekvenser for de implicerede

individens arbejdsliv, og har indgåelse i den tidsbegrænsede stilling overhovedet nogen betydning for individets følelse af sikkerhed?

Dette er undersøgt i et andet kritisk bidrag til forskningen af tidsbegrænsede ansattes forhold fra 2010, som ligeledes er foretaget i Finland. Dette empiriske studie bygger på 40 kvalitative interviews med akademikere, som er ansat i universitetsverden, hvor de netop bliver adspurgt i forhold til jobusikkerhed. Akademikerne er udvalgt på baggrund af, at der for denne gruppe tegner sig et nyt finsk arbejdsmarkeds mønster, hvor det oftere er normen, at der anvendes kortvarige og tidsbegrænsede ansættelsesformer i universitetsverden. Arbejdsmarkedsforsker Oili-Helena Ylijoki skriver: “[...] *fixed-term staff no longer forms a marginal or exceptional phenomenon within academia but rather the most common and continuously growing group of the personnel.*” (Ylijoki 2010: 368). På baggrund af analysen udleder Ylijoki, at uanset disciplinærfelt eller køn så stræber de kortvarige ansatte akademikere efter mere sikker beskæftigelse. Ydermere er der enkelte informanter, som overvejer at forlade den akademiske verden med formålet om at opnå en mere stabil og sikker beskæftigelse (Ylijoki 2010: 384). Denne tendens om flere tidsbegrænsede ansatte akademikere kan resultere i, at der opstår en akademisk underklasse, som delvist er tilsvarende den prekære klasse, som professor i udviklingsstudier og økonomen Guy Standing beskriver i “*A Precariat Charter. From Denizens to Citizens*” (2014), dog med visse forskelle (Ylijoki 2010: 365-366).

Ifølge Standing opstod prekariatet i kølvandet på et endnu mere fleksibelt arbejdsmarked, og i takt med at ansættelserne blev mere usikre (Politiken 2014). Standing inddeler den nye prekære gruppe i tre dele

- 1) marginaliserede lavtuddannede fra den traditionelle arbejderklasse
- 2) modløse immigranter
- 3) højtuddannede unge arbejdsløse (Standing 2014: 28-31).

Den første gruppe udgøres af de, som oplever, at deres arbejde flyttes til udlandet, hvilket dermed giver de traditionelle arbejdere usikre levevilkår. Den anden gruppe udgøres af immigranter, som ikke har en oplevelse af inklusion i samfundet. Den sidste gruppe består af højtuddannede unge, som står uden arbejde, selvom gode sikre jobs var stillet dem i udsigt. Til trods for inddelingen har de tre grupper dog flere lighedspunkter i forhold til arbejdsmarkedsusikkerheder. Det er primært en klasse, som enten har en løs tilknytning til deres arbejde eller er arbejdsløse, hvorfor alle tre inddelinger er

karakteriseret ved økonomisk usikkerhed, hvilket kan påvirke deres erhvervsmæssige identitet og arbejdsliv (Politiken 2014).

Således er oplevelsen af jobusikkerhed af særlig relevant betydning for arbejdslivet, eftersom medarbejdere vil være påvirket af utryghed og opfattelsen af at være udsat. Kobles dette til sociolog og samfundsforsker Ulrich Becks synsvinkel på risikosamfundet, er fremkomsten af dette samfund udsprunget af et succeskriterium omhandlende risikoreduktion. Gennem risikominimering har organisationer bedre potentiale for ekspansion og konkurrencedygtighed - og dette kan netop opnås via en tilpasning af kapaciteten (Kragelund 2013: 24; Lund m.fl. 2008: 11-12; Beck 2002: 9, 90). Virksomhederne ønsker ikke at fastholde en arbejdskraft, der ikke er behov for, hvilket resulterer i, at det enkelte individ oplever at blive kastet ud i forskellige arbejdsfællesskaber, og derfor skal etablere sig som individer på ny (Lund m.fl. 2008: 11-12). Hertil kan den tidsbegrænsede ansættelsesform være et "ekstra" risikovilkår, som kommer "oven i hatten" for de implicerede, foruden det i forvejen fleksible arbejdsmarked. Tidligere studier peger på, at den høje fleksibilitet i arbejdet kan være en medvirkende faktor til flere sygdomsmeldinger, som i værste fald kan udvikle sig til langtidssygemeldinger i forbindelse med eksempelvis stress og/eller depression (Hammarström m.fl. 2010: 760; Aronsson m.fl. 2002: 156).

Sennetts tese om at et meningsfuldt og givende arbejdsliv ikke kan lade sig gøre i et fleksibelt samfund (Westenholz 2004: 122-123), giver anledning til bekymring for det moderne arbejdslivs udvikling, såfremt tidsbegrænsede ansættelsesformer bidrager negativt til den allerede høje fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Og hvis arbejdet er *for fleksibelt* og omskifteligt, vil det da være risikofyldt at skabe sin identitet på baggrund heraf? Et andet studie fremlægger desuden, at de tidsbegrænsede ansættelsesformer mindsker identitetsengagementet sammenlignet med fastansættelser. Det lavere identitetsengagement kan, ifølge psykolog Belinda C. Allen, risikere at skabe social isolation på arbejdspladsen, hvilket Allen yderligere argumenterer for, kan føre til en lavere loyalitetsfølelse over for organisationen (Allen 2011 i De Cuyper m.fl. 2011: 109-110). Ifølge Beck kan fleksibiliteten også betragtes mere positivt. Han tillægger en frisættelse i fleksibiliteten med argumentet om, at individer i stigende grad foretager bevidste valg i forhold til selvvalgte arbejdslivsbiografier, og dermed reproducerer individer aktivt fleksibiliteten (Lund m.fl. 2008: 11-12). Andre studier fremlægger argumenter om, at tidsbegrænsede ansættelser kan være et springbræt for den enkelte til

en fastansættelse eller være kompetencegivende til det senere arbejdsliv (Olsen 2006: 389). Hermed giver disse forskellige perspektiver på fleksibiliteten og de tidsbegrænsede ansættelsesformer anledning til at undersøge, hvorledes dette forholder sig på det nutidige danske arbejdsmarked.

### **1.2. Dansk kontekst**

I Danmark er det relativt ukompliceret at ansætte og afskedige medarbejdere uden de store omkostninger for virksomheden, specielt hvis der sammenlignes med andre europæiske lande, hvilket skyldes den danske flexicurity model. Modellen består af tre elementer: 1) fleksible afskedigelsesregler (flexibility), 2) samfundsmæssig sikkerhed/tryghed (security) i form af et smidigt arbejdsløshedsforsikringsystem og 3) aktiv arbejdsmarkedspolitik. Det vil derfor sige, at der er en relativ lav grad af jobbeskyttelse for almindelige fastansatte kombineret med aktive arbejdsmarkedspolitikker, som hjælper arbejdsløse i genbeskæftigelse via (op)kvalificering og motivationsstrategier. Typisk vil et lavt niveau af jobbeskyttelse generere jobusikkerhed for arbejdsstyrken, men i Danmark kompenseres der for dette med en høj grad af social sikring og en aktiv arbejdsmarkedspolitik (Rasmussen m.fl. 2016: 3-4; Holt Larsen m.fl. 2014: 114; Andersen & Svarer 2005: 1). Men giver denne kompenserende en følelse af sikkerhed for dem, som arbejder ud fra en formel slutdato, og dermed er bevidste om, at deres nuværende beskæftigelse er "på lånt tid"?

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) fremlægger argumentet om, at det fleksible danske arbejdsmarked har mindre behov for andre ansættelsesformer end fastansættelse i forhold til andre sammenlignelige (EU) lande, eftersom det danske arbejdsmarked blandt andet er karakteriseret ved let adgang til at kunne "hyre og fyre" (Kragelund 2013: 12). Ifølge professor i forandringsledelse Steen Scheuer - som for Landsorganisationen i Danmark (LO) har skrevet en rapport om atypisk ansatte<sup>2</sup> i Danmark - er det derfor bemærkelsesværdigt, at der under den danske flexicuritymodel alligevel findes atypiske ansættelsesvilkår blandt hver femte dansker (Scheuer 2011: 27, 66). Ifølge DA er der dog ikke tale om et A- og B-hold på det danske arbejdsmarked, såfremt det handler om vilkår vedrørende opsigelser og ansættelsesretlige reguleringer (Kragelund 2013: 12). I forlængelse heraf hævder Scheuer at kunne påvise ni faktorer,

---

<sup>2</sup> Termen atypisk ansat indbefatter: midlertidige ansatte (tidsbegrænset eller opgavebestemt), vikarer (vikarbureauer) og selvbeskæftigede (Scheuer 2011: 17).

hvorpå der er signifikante ringere vilkår for atypiske ansatte sammenlignet med typiske ansatte. Dette drejer sig blandt andet om arbejdsmarkedspension, feriedage, svingende arbejdstider, tilbud om kurser og efteruddannelse m.m. (Scheuer 2011: 62-63). Således ses i det foregående, at der selv i dansk kontekst er forskelligartede perspektiver på, hvorledes det forholder sig med de danskere, som befinder sig i en atypisk og/eller lignende ansættelse. I dette tilfælde skal de forskellige perspektiver naturligvis sammenkobles med, at hver part har sine interesser at varetage.

LO og Scheuers perspektiv kan betragtes som værende sammenlignelig med arbejdsmarkedsforskeren John Atkinsons skel mellem kernemedarbejdere og periferimedarbejdere, hvoraf førstnævnte har tryghed i sin ansættelse, mens periferimedarbejderne i højere grad har usikre ansættelsesforhold. Atkinson anlægger ydermere en tredeling i forståelsen af fleksibilitetsbegrebet, hvortil den ene form, numerisk fleksibilitet, kobles til periferiarbejdsgruppen. Denne fleksibilitetsform anskues af Atkinson udelukkende som et fordelagtigt redskab for virksomhederne, der kan justere i antallet af ansatte efter ønske og behov (Lund m.fl. 2008: 9).

Spørgsmålet er, om der eksisterer uformelle forskelle i praksis, og om det vil kunne antages, at den tidsbegrænsede ansættelsesform skaber endnu større jobusikkerhed på det i forvejen fleksible danske arbejdsmarked, som blandt andet er kendetegnet ved korte afskedigelsesvarsler (Larsen & Navrbjerg 2011: 175). Hos Dansk Magisterforening (DM) forefindes en mindre positiv indstilling med henblik på brugen af de løse ansættelser, da selvsamme kan være en trussel mod fagforeningens mere etablerede kernemedlemmer (Ibsen m.fl. 2011: 55):

*“En tilværelse som løst ansat er forbundet med store personlige omkostninger, fordi rammerne for hele ens tilværelse, både arbejds- og privatliv, er meget usikre. Det gælder forhold som den meget uregelmæssige økonomiske indtjening, og de skiftende arbejdssteder over hele landet som betyder hyppige ophold på midlertidige bopæle.” (DM 2000: 4).*

Ud fra ovenstående citat samt tidligere pointer kan følgende mønster udledes: de løse og/eller atypiske ansættelsesformer kommer i højere grad virksomhederne til gavn sammenlignet med, hvad der gør sig gældende for de medarbejdere, der indgår i virksomhederne som atypisk ansatte, såfremt DMs argumenter adopteres. Desuden

udledes det gennem ovenstående og jævnfør Scheuer, at oplevelsen af en usikker arbejdssituation udgør en essentiel del for oplevelsen af livskvalitet. Scheuer pointerer, at dét at have arbejde er noget af det mest centrale for individet, da man herigennem tilegner sig økonomisk råderum - men at arbejdet også er en central del af identiteten. Han nævner blandt andet, at arbejdet har betydning for identiteten, i den forstand at det udvikler individets færdigheder, sætter os i kontakt med andre mennesker, skaber forståelse for ens position i det sociale og samtidig med tilbringer individet en stor del af sine vågne timer på at arbejde (Scheuer 2015: 15).

### **1.3. Forskellige definitioner**

Ovenstående afsnit synliggjorde, at der inden for undersøgelsesfeltet gøres brug af flere forskellige begreber i forhold til at betegne en ikke-fastansættelse. Kommende afsnit tydeliggør de mangeartede facetter, der knytter sig til tidsbegrænsede ansættelsesformer.

I både dansk og international kontekst forefindes mange forskellige begreber til at forklare de ansættelsesformer, som ikke er permanente. De mest hyppige er: atypiske ansatte (eng. atypical), prekær (eng. Precarious), midlertidige (eng. temporary) og tidsbegrænsede (eng. fixed-term). Dét disse begreber har til fælles, er, at de er forskellige fra en fastansættelse (Kalleberg 2000: 431), samt at ordlyden er af negativ karakter (Hipp m.fl. 2015: 367; Buschoff 2008: 52). Således er der tale om begreber, som alle afviger fra den normative forståelse af at være etableret på arbejdsmarkedet, hvilket indikerer, at alle typer ansættelser der falder ved siden af en fastansættelse, er noget atypisk og anormalt.

Alt efter nation, statistikbank eller forfatter kan de forskellige begreber eksempelvis indeholde både/og og enten/eller vikar, deltid, sæsonbestemt, barselsvikariat, selvstændig, opgavebestemt- og tidsbegrænset ansættelse (se eksempelvis Kragelund 2013; Winch 2010; Burchell m.fl. 1999). Med alle disse forskelligartede stillinger kan det blive en udfordring i forhold til at opnå et præcist afdækkende billede af tidsbegrænsede ansatte. Udfordringen bliver ligeledes påpeget af flere danske og internationale forskere på området, hvor blandt andet det statistiske materiale bliver kritiseret på to forskellige områder:

“[...] både fordi officiel statistik ikke er indrettet på at opsamle og registrere atypiske ansættelsesforhold, og fordi svarpersonerne i forskellige undersøgelser også kan have en tendens til ikke at oplyse, at de for eksempel er midlertidigt ansat, hvis der ikke spørges meget eksplicit til netop dette.” (Scheuer 2011: 18).

Eksempelvis fremhæves det af Scheuer, at Danmarks Statistik i nogle tilfælde registrerer en større andel af lønmodtagere som ““lønmodtagere” uden nærmere angivelse”” (Scheuer 2011: 18). Tidligere nævnte undersøgelse fremhæver også analytisk signifikante forskelle mellem “tidsbegrænset ansatte” og “deltidsansatte”, hvorfor det er nødvendigt at skelne mellem de to grupper (Kauhanen & Nätti, 2014: 783, 787, 795).

Ovenstående forhold medfører en nødvendighed i at specialegruppen - ved anvendelse af statistisk materiale - skal forholde sig kritisk til de bagvedliggende data, hvorfor der kan stilles spørgsmålstegn ved anvendeligheden i forbindelse med det statistiske overblik over tidsbegrænsede ansættelsesformer.

Ligeledes er det nødvendigt med en klar definition af, hvilke ansættelsesformer et begreb som “temporary employees” omfatter. Data fra OECD<sup>3</sup> og Eurostat<sup>4</sup> anvender temporary employees (midlertidige ansatte) som betegnelse, og hverken i Danmark eller i gennemsnittet for 28 EU-lande har der været radikale ændringer i forhold til andelen af midlertidige ansatte set i relation til det samlede antal ansatte. Danmarks andel af midlertidige ansatte ligger nogenlunde stabilt med et gennemsnit på 8,8 % overfor 14 % i EU28 fra 2005-2014 (Bilag 1: Eurostat; Bjørsted & Smidt 2016: 1). Således ligger andelen af de danske midlertidige ansatte godt 5 procentpoint under gennemsnittet for EU. Dette signalerer, at der er store interne forskelle mellem EU-landene, i forhold til andelen af midlertidige ansatte, hvilket også kommer til udtryk, hvis der kigges isoleret

---

<sup>3</sup>A job may be regarded as temporary if it is understood by both employer and the employee that the termination of the job is determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment or return of another employee who has been temporarily replaced. In the case of a work contract of limited duration the condition for its termination is generally mentioned in the contract. To be included in these groups are: a) persons with a seasonal job, b) persons engaged by an employment agency or business and hired out to a third party for the carrying out of a “work mission” (unless there is a work contract of unlimited duration with the employment agency or business), c) persons with specific training contracts. If there exists no objective criterion for the termination of a job or work contract these should be regarded as permanent or of unlimited duration.

<sup>4</sup> **Employees with temporary contracts** are those who declare themselves as having a fixed term employment contract or a job which will terminate if certain objective criteria are met, such as completion of an assignment or return of the employee who was temporarily replaced.



på de enkelte EU-lande. Ligesom der ikke kun er én årsag til udviklingen i andre lande, eksisterer der også flere årsager til, at andelen af midlertidige ansatte i Danmark ikke er steget. Her kan blandt andet nævnes: flexicuritymodellen, fagforeningsgraden osv. Til trods for at udviklingen i Danmark har været jævn gennem en længere periode, fastslår Scheuer, at løn- og arbejdsvilkår er blevet forringet for gruppen af atypisk ansatte, som udgøres af hver 5. danske lønmodtager (Scheuer 2011: 3). Selvom der generelt ikke ses en stigning i andelen af midlertidige ansættelser, er der dog hos én bestemt uddannelsesgruppe sket en stigning, nemlig blandt akademikere, hvorfor specialegruppen ser det som særligt interessant, at tage fat i netop denne gruppe.

### 1.4. Akademikere

Ifølge Danmarks Statistik udgør akademikere<sup>5</sup> 7,8 % af hele befolkningen (Politiken 2015), hvortil a-kassen Akademikernes egen opgørelse over deres medlemmer viser, at der i 2001 var knap 22.000 akademikere i midlertidig ansættelse, mens det i 2014 var 46.000 som var tidsbegrænset ansat. Der er i opgørelsen taget højde for, at andelen af akademikere er vokset med 80.000 i samme tidsperiode, hvilket, ifølge artiklen, ikke ændrer på, at andelen af midlertidigt ansatte er steget de senere år. Således viser opgørelsen, at der i år 2000 var 8 % af akademikere med en "løs" ansættelse, hvor det i 2014 er knap 13 % (Politiken 2016).

Således er der tale om et mønster, hvor akademikere er overrepræsenteret i gruppen af midlertidigt ansatte, eftersom midlertidige ansatte ifølge Eurostat udgjorde 8,8 % af hele den danske arbejdsstyrke. Det er selvsagt nødvendigt at forholde sig en smule kritisk til disse sammenligninger, eftersom der er tale om forskellige populationer og definitioner, men mønstret kunne antyde, at akademikere er en interessant case at belyse nærmere.

Ses der på nutidige fremstillinger i medierne, er der flere udmeldinger om, at akademikere skal tilpasse sig tidsbegrænsede ansættelsesformer. Lars Qvistgaard, formand i Akademikerne, fremlægger i en artikel fra Politiken "*Akademikere skal vænne sig til et liv uden fast arbejde*" fra januar 2016, at udviklingen i brugen af akademikere i tidsbegrænsede stillinger vil fortsætte i fremtiden (Politiken 2016), hvilket også understøttes af DM. Mikkel Mailand - forsker hos Forskningscenter for

---

<sup>5</sup> Defineret som "[...] danskere i den arbejdsdygtige alder med lang videregående uddannelse samt forskeruddannelse." (Politiken 2015)

Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) - forestiller sig tillige, at man generelt vil se mere til de atypiske ansættelser på arbejdsmarkedet (Ugebrevet A4 2015). Dette understøttes også af flere undersøgelsesartikler, som fremhæver denne gruppe som særlig interessant, da det er nye arbejdsvilkår, som akademikere skal forholde sig til (Ugebrevet A4 2016; Pedersen & Ribe 2013; Scheuer 2011). Ydermere formoder Akademikernes formand, at andelen af akademikere i tidsbegrænsede ansættelser forsat vil stige i fremtiden. Hertil beskriver han, at stigningen i brugen af tidsbegrænsede ansættelser både forekommer inden for det offentlige og det private arbejdsmarked (Politiken 2016).

Ovenstående udvikling for akademikere er anderledes, end hvad visse tidligere studier hidtil har påpeget. Disse har, ifølge Scheuer, karakteriseret de atypiske ansatte som personer med lavere uddannelse, til forskel for dem, som er fastansatte (Scheuer 2015: 16). Herudfra er det derfor en relevant sontring, om denne formodede fremtidsudvikling skaber en ny virkelighed for højtuddannede akademikere, som traditionelt har været ansat i faste stillinger (Politiken 2016). Det kan formodes, at der blandt akademikere foreligger en forståelse af, at fuldførelsen af en længerevarende uddannelse giver et kvalitetsstempel som videnskabsmæssig elite, som måske endda i højere grad fortjener en fastansættelse. Men hvis nutidens realitet forholder sig således, at akademikere i stedet skal forvente sig et arbejdsliv, som er præget af tidsbegrænsede ansættelser, hvilke betydninger har dette for den enkelte akademiker?

### **1.5. Problemformulering**

Ovenstående indledning indrammer dette speciales fokus til akademikere (jævnfør 3.1.1. Afgrænsning af casen), som enten befinder sig i en tidsbegrænset ansættelse eller har prøvet en af disse ansættelsesformer på et tidspunkt i deres arbejdsliv.

Således lyder problemformuleringen:

**“Hvilke betydninger har det for akademikeres identitetsarbejde at være i tidsbegrænsede ansættelsesformer?”**

I dette speciale defineres en akademiker som en person med minimum 5 års videregående uddannelse. Tidsbegrænsede ansættelsesformer dækker i dansk kontekst over følgende:

*“Ved “en tidsbegrænset ansat” forstås i denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.” (Bruun 2007: 73).*

Ovenstående definition bliver grundlæggende for dette speciales fokus. Specialet tager udgangspunkt i, at der mellem akademikeren og virksomheden inden ansættelsens start foreligger en ansættelseskontrakt med en fastsat slutdato. Disse tidsbegrænsede ansættelsesformer kan blandt andet indbefatte følgende: virksomhedspraktik, løntilskud, barselsvikariat, projektansættelse og Ph.d. Dette med formodningen om, at det at have en bestemt slutdato, kan have indflydelse på det enkelte individs forståelse af egen arbejdssituation, hvorfor det er denne dimension af den tidsbegrænsede ansættelsesform, som specialegruppen vurderer som interessant.

Formålet er at undersøge identitetsarbejdet hos akademikere gennem de betydninger, som italesættes i forhold til tidsbegrænsede ansættelsesformer. Der tales her om betydninger i flertal, hvilket blandt andet er med afsæt i tidligere empiriske undersøgelser (jævnfør kapitel 1: Indledning) og en formodning om, at akademikerne ikke kun tillægger den tidsbegrænsede ansættelsesform én nævneværdig betydning. Betydningerne kan blandt andet komme til udtryk i oplevelser, forståelser, holdninger og tanker om at være i tidsbegrænsede ansættelsesformer. Italesættelser af diverse betydninger i relation til tidsbegrænsede ansættelsesformer bliver af specialegruppen koblet til identitetsarbejdet. Dette med argumentationen om, at italesatte betydninger har en dybere mening i forhold til netop identiteten (Brinkmann 2009: 104-105). Specialegruppen vil som fortolkere knytte disse betydninger til identitetsarbejde særligt med henblik på, om der vurderes at være tale om en form for eksempelvis identitetskonstruktion, -dannelse -forhandling, -opretholdelse osv. Der er således ikke tale om henholdsvis interaktionistisk eller konstruktivistisk forståelse af identitetsarbejde, men i stedet en hermeneutisk forståelse. Dermed bliver

specialegruppen fortolkere af de betydninger, som akademikerne tillægger de tidsbegrænsede ansættelsesformer.



## Kapitel 2: Hermeneutik

---

Specialets videnskabssteoretiske standpunkt er primært med udgangspunkt i den filosofiske hermeneutik. Dennes grundsten er lagt af Martin Heidegger og senere videreudviklet af Hans-Georg Gadamer i hans hovedværk "*Sandhed og metode*" (*Wahrheit und Methode*) fra 1960 (Højberg 2013: 290), og det er med udgangspunkt i sidstnævnte, at følgende afsnit præsenterer denne videnskabssteori i forhold til specialets problemformulering.

Blandt fortolkningsvidenskaberne, hvorunder hermeneutikken også hører til, kommer forståelse og fortolkning før erkendelse (Højberg 2013: 289; Rendtorff 2003: 111). En **forståelse** udgøres af **forforståelser** og **fordomme**, hvilket betyder, at en nuværende forståelse eksisterer på baggrund af tidligere forståelser. Ifølge Gadamer kan mennesket derfor ikke erkende verden forudsætningsløst, da forståelsen altid vil være præget af forforståelser og fordomme, som stammer fra individets kulturelle arv, tradition og historie (Gadamer 1989: 276 i Højberg 2013: 301). Således vil også forståelser af givne fænomener "[...] ikke [være] *begrænset til fænomenet i sig selv, da forståelsen altid allerede er indlejret i en på forhånd givet forståelsesramme - også kaldet forståelseshorisont.*" (Højberg 2013: 301). Hvert enkelt individ og grupper af individer har en forståelseshorisont, som det/de møder verden med, og eftersom individet indgår som en del af et historisk og kulturelt fællesskab, er forståelseshorisonten på samme tid afgrænset til den enkelte og bredt ud til kollektivet (Højberg 2013: 302). Dette er også årsagen til, at hermeneutikken anser **historiciteten** som en betingelse for at kunne opnå forståelse (Rendtorff 2003: 110, 112). Historiciteten dækker over, at mennesket lever i, med og igennem historien, hvilket betyder, at både fortid, nutid og fremtid indgår i en uafsluttet og åben proces (Højberg 2013: 305).

Ovenstående underbygger Gadamers perspektiv med hensyn til, at fortolkeren (for eksempel en forsker) har en betydningsfuld rolle i forhold til meningsdannelsen og

betydningsudlægningen af et fænomen (Højberg 2013: 293, 302). Dette skyldes, at de fortolkninger og forståelser - som anlægges på eksempelvis en tekst - er påvirket af fortolkerens kulturelle traditioner og vedkommendes forskerbaggrund (Rendtorff 2003: 112), og medvirker således til at konstituere den pågældende erkendelse (Højberg 2013: 302). Derfor er det, ifølge Gadamer, umuligt og ulogisk for fortolkeren at distancere sig fra fænomenet. I stedet er det essentielt, at fortolkeren sætter sig selv i spil i forskningsprocessen ved at udvise nærvær, for eksempel ved (i en interviewsituation) at indgå aktivt i dialogen og være åben for den andens forståelseshorisont (Gadamer 2007: 343-345), eftersom meningsindholdet i denne anses som legitimt. Konkret gøres dette ved at udfordre forforståelser og fordomme fra egen forståelseshorisont, og på den måde sker en horisontudvidelse, såfremt der i mødet forekommer en **horisontsammensmeltning** mellem eksempelvis interviewerens og interviewpersonens forståelseshorisonter (Højberg 2013: 302, 307; Rendtorff 2003: 112). Det vil sige, at dét at stille spørgsmål er en mulig måde, hvorpå en fortolker kan opnå viden om virkeligheden, hvor selve fortolkningen (for eksempel i form af nye og uddybende spørgsmål) fortsættes indtil en dækkende udlægning foreligger (Højberg 2013: 304, 307; Gadamer 2007: 343-345; Rendtorff 2003: 112).

Således skabes **mening**, ifølge Gadamer, først i mødet med en genstand (en tekst, en fremmed kultur, en person eller lignende), hvor meningsdannelsen optræder i en gensidig cirkelproces mellem parterne. Hver af parterne er per se bærere af menings- og betydningssammenhænge, men i mødet inddrages hver af de enkeltes tidsbetingede forståelser og den fælles fortolkning, hvilket betyder, at meningen er afgrænset til den situation og kontekst, som den er genereret i, hvilket netop er, hvad begrebet **virkningshistorie** dækker over (Højberg 2013: 294, 303, 306; Antoft & Salomonsen 2012: 32-33). Det betyder derfor, at empiri skal fortolkes før meningen fremstår, eftersom genstandens (empiriens) egen natur er uopnåelig for fortolkeren (Jørgensen 2008: 223-224). Vigtigt er det at pointere, at en horisontsammensmeltning ikke kræver konsensus mellem de implicerede parter, men blot at man kan begribe og forstå det kommunikerede (Gadamer 1989: 303 i Højberg 2013: 303).

I forlængelse af ovenstående betyder inddragelsen af de kontekstuelle og situationelle elementer, at Gadamer ikke arbejder ud fra muligheden om, at en **objektiv sandhed** kan afdækkes. I stedet er sandhed, ifølge Gadamer, noget der opstår i horisontsammensmeltningen, og er - ligesom den mening der produceres - afgrænset til

virkningshistorien (Højberg 2013: 293, 309-310). Således kommer sandheden til udtryk som nye fund eller perspektiver på forståelsen (Berg-Sørensen 2012: 222), hvorfor målet blandt hermeneutikere ikke er at opnå en endegyldig sandhed, men i stedet gøre tolkningen af et fænomen stadig mere dækkende (Jørgensen 2008: 226). Ligeledes er sandhed - ligesom forståelseshorisonter - under kontinuerlig udvikling, hvilket understreger Gadammers forsøg på et opgør med skellet mellem subjektivism og objektivisme i deres traditionelle forståelser (Højberg 2013: 293, 309-310).

Et andet centralt begreb i hermeneutikken er den **hermeneutiske cirkel**, hvor Gadammers perspektiv herpå er, at cirkelns princip er ontologisk (Gadamer 2007: 254). Hermed menes, at cirklen ikke skal ses som en epistemologisk (metodisk) måde at gå til verden på, men i stedet henviser cirklen til, at mennesket er et væsen, der er fortolkende, historisk samt sprogligt (Højberg 2013: 299-300). Det vil sige, at cirklen på en og samme tid illustrerer menneskets eksistens og måde at være til på, samt måden hvorpå mennesket erkender verden (Højberg 2013: 293, 300; Rendtorff 2003: 110). Princippet bag cirklen er, at der foregår en vekselvirkning mellem del og helhed, hvor der i den filosofiske hermeneutik specielt er fokus på, at de kulturelle betingelser i fortolkningen ligeledes inddrages (Højberg 2013: 293; Gadamer 2007: 254). I forhold til nærværende speciale handler det således om at koble akademikers tillagte betydninger vedrørende de tidsbegrænsede ansættelsesformer (dele) til den danske arbejdsmarkedskontekst (helhed) for derved at opnå forståelse for samspillet herimellem. Herefter kan specialegruppen opnå viden om betydningen af de tidsbegrænsede ansættelsesformer i forhold til akademikernes identitetsarbejde. Fortolkerens (specialegruppens medlemmer) helhedsforståelse virker tilbage på delene i akademikernes udsagn, og får betydning for forståelsesprocessen, hvilket har tilbagevirkende kraft på fortolkerens forståelse af den danske arbejdsmarkedskontekst. Dette foregår kontinuerligt i en cirkelproces mellem fortolkeren og fænomenet (Højberg 2013: 293). Således skabes der gennem horisontsammensmeltningen forståelse for fænomenet tidsbegrænsede ansættelsesformer set i forhold til den danske arbejdsmarkedskontekst.

Specialet undersøger sociale aktører (akademikere), fordi disse er menings- og betydningsbærere af fænomenet "tidsbegrænsede ansættelsesformer", og eftersom akademikerne har erfaring med tidsbegrænsede ansættelser har de til dels en erfaringsmæssig autoritet (Langergaard m.fl. 2011: 130). Det er formålet at analysere,



hvorledes akademikernes forståelseshorisont (betydninger) vedrørende den tidsbegrænsede ansættelsesform (fænomen) påvirker deres identitetsarbejde. Det vil sige, at den hermeneutiske analyse baserer sig på udsagn fra akademikerne vedrørende fænomenet, og herudfra anvendes teoretiske begreber (jævnfør kapitel 4: Teori) til at fortolke betydningernes indflydelse på akademikernes identitetsarbejde.

Specialegruppens respektive forståelseshorisonter er sammensmeltet ved hjælp af research og fælles drøftelser i forhold til tidligere forskning og teori på området. Dette kombineret med specialegruppens sociologiske baggrund samt de udvidede forståelseshorisonter fra interviews med en gruppe af akademikere (jævnfør kapitel 3: Metode) udgør fortolkerens, specialegruppens medlemmer, forståelseshorisont (Højberg 2013: 289, 316), og supplerer i forhold til at frembringe viden og mening om undersøgelsesfeltet (Jørgensen 2008: 239). Ifølge Gadamer's filosofiske hermeneutik er forståelsen først rigtig fuldbyrdet, når den appliceres (Gadamer 1989: 308 i Højberg 2013: 307-308; Berg-Sørensen 2012: 218), og i dette speciale anvendes forståelsen - som er skabt gennem horisontsammensmeltning af akademikernes og specialegruppens forståelseshorisonter - på de analytiske resultater og konklusioner. På denne vis bliver skriveprocessen måden, hvorpå forståelse omsættes til praksis, og denne type samfundsmæssig forskning vil derfor bygge på principperne bag den dobbelte hermeneutik, hvor der forekommer en vekselvirkning mellem teoretisk viden og empirisk virkelighed (akademikernes egne opfattelser og beskrivelser af, hvad der er meningsfuldt for dem) (Jacobsen 2011; Gilje & Grimen 2009: 169; Giddens 1994: 21).



## Kapitel 3: Metode

---

Følgende metodeafsnit redegør for de metodiske overvejelser med henblik på besvarelse af specialets problemformulering. Afsnittet indeholder de processuelle overvejelser omhandlende indsamlingen af empiri, empiriens kvalitet og dennes sammenhæng med specialets indledning.

### 3.1. Undersøgelsesfelt

I de følgende afsnit redegøres for specialegruppens valg af informanter til interviews samt valg af forskningsdesign. Således klarlægges afgrænsningen af specialets case samt overvejelser herom i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser.

Ét af kriterierne for udvælgelse var, at akademikerne havde erfaring med tidsbegrænset ansættelse. Informanternes situation på interviewtidspunktet varierede derfor fra at være ledig, ansat i en eller anden form for tidsbegrænset ansættelse (Ph.d., projektansættelse, barselsvikariat, løntilskud og virksomhedspraktik) eller være i en fastansættelse. På interviewtidspunktet havde akademikerne derfor enten prøvet flere og/eller varierende tidsbegrænsede ansættelser eller muligvis kun prøvet én ansættelsesform. Nogle havde erfaringer med fastansættelse enten før eller efter en tidsbegrænset ansættelse, mens andre kun kendte til ledighed.

Variationerne hos informanterne i forhold til beskæftigelsesmæssig erfaring har indflydelse på, hvorledes de vurderer deres egen situation og de forhold, som de har fortolket til at være betydningsfulde i forhold til den tidsbegrænsede ansættelsesform. Dette er i øvrigt også en pointe fra tidligere studier inden for feltet, hvor det konkluderes, at hvis midlertidige ansatte undersøges over for arbejdsløse, da vil resultaterne ofte være *positive*, hvorimod resultaterne ofte vil være *negative*, hvis midlertidige ansatte sammenlignes med fastansatte (Fuller & Stecy-Hildebrandt 2014: 78-79).

Specialegruppen afgrænser ikke casen ud fra, hvilken form for ansættelse akademikerne i øjeblikket befinder sig i, da specialet har fokus på de betydninger, som akademikere tillægger deres oplevelser, erfaringer, holdninger m.m. i relation til tidligere eller i øjeblikket være tidsbegrænset ansat på det danske arbejdsmarked. Der fokuseres således ikke udelukkende på de, som i øjeblikket befinder sig i en tidsbegrænset ansættelse, men der tages ligeledes udgangspunkt i de akademikere, som har stiftet bekendtskab med den tidsbegrænsede ansættelsesform i løbet af deres arbejdsliv. På den måde bliver det erfaringen med den tidsbegrænsede ansættelsesform, der kommer i fokus og ikke akademikerens nuværende arbejdssituation.

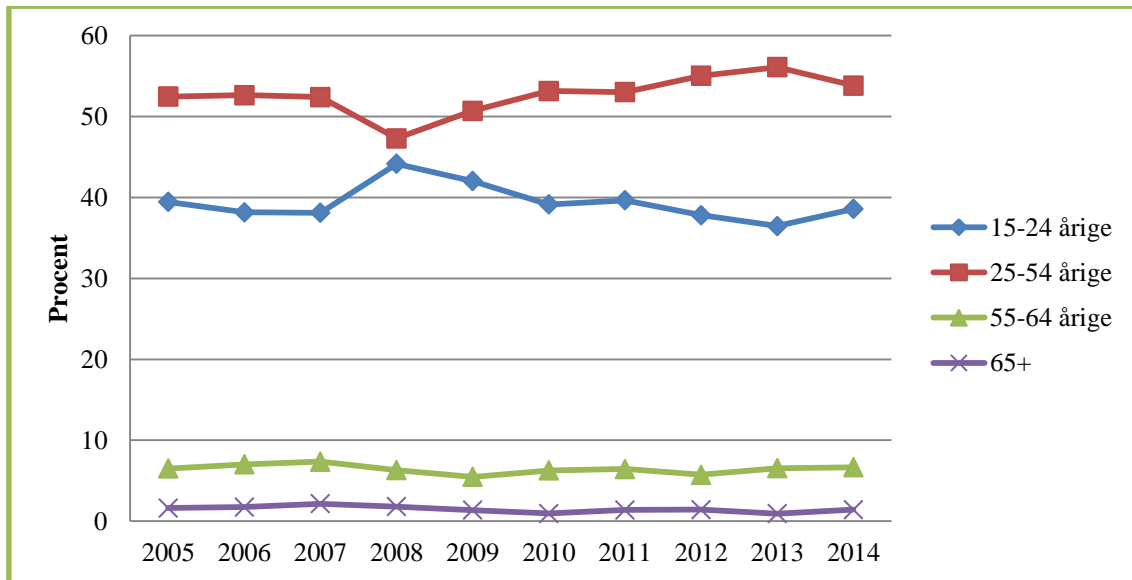
Således åbner specialet for at have blik for de forskelligheder, der er mellem disse informanter, hvorfor de forskellige arbejdssituationer vil være en del af den forståelseshorisont, som de danner meninger og holdninger på baggrund af (jævnfør kapitel 2: Hermeneutik).

### **3.1.1. Afgrænsning af casen**

Ved undersøgelse af tidsbegrænsede ansatte akademikere forekommer en naturlig association til Standings tredje gruppe af den prekære klasse, som består af højtuddannede unge arbejdsløse (Standing 2014: 28-31). Specialegruppen har valgt ikke at indsnævre feltet til arbejdsløse, men i stedet åbne op for variationer i ansættelsesformer blandt højtuddannede. På denne måde forholder specialet sig til Standings tredje gruppe for at undersøge og udfolde denne i en dansk kontekst.

I forhold til hvorvidt specialegruppen også undersøger unge højtuddannede – tilsvarende Standings definition – klarlægges først, hvorledes gruppen af midlertidige ansatte fordeler sig i forhold til alder i Danmark, da Standings inddeling er situeret i en anden kontekst end denne. Aldersgruppeindelingen af midlertidige ansatte i Danmark forholder sig som nedenstående figur:

**Figur 1: Aldersgruppeinddeling af midlertidige ansatte i Danmark fra 2005-2014.**



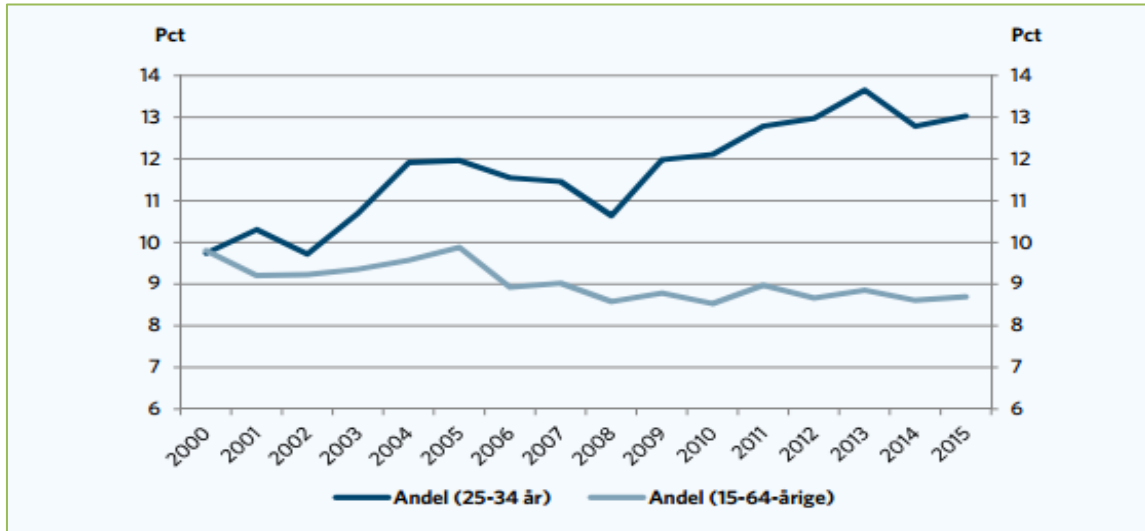
Kilde: Bilag 2: OECD

Her ses tydeligt, at ansættelsesformen er hyppigst hos de to yngre alderskategorier værende 25-54-årige med over 50 % og hertil de 15-24-årige med ca. 40 %<sup>6</sup>. Disse tal har desuden været relativt konstante over tid, hvorfor der ikke er “noget nyt” her, men dog er det en relevant nuance, at alderen i høj grad har indflydelse på, hvilken type ansættelseskontrakt vedkommende har. I første ombæring afgrænser specialets udvælgelse af informanter sig derfor til aldersspændet 25-54-årige.

<sup>6</sup> For den yngste aldersgruppe, de 15-24-årige, gælder, at de oftest kombinerer studierne med et deltids- og/eller tidsbegrænset stilling (Kragelund 2013: 11; Larsen & Navrbjerg 2011: 180). Således kan dette være årsagen til, at denne gruppe er velrepræsenteret i figur 1: Aldersgruppeinddeling af midlertidige ansatte i Danmark fra 2005-2014.

Hertil viser en undersøgelse af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) (på baggrund af tal fra Danmarks Statistik), at der er sket en stigning blandt de 25-34 årige i forbindelse med midlertidige ansættelser:

**Figur 2: Midlertidigt ansatte (andel af alle ansatte) i Danmark.**



Kilde: Bjørsted & Smidt 2016

Figuren fra juni 2016 viser, at der i perioden 2008-2013 ses en særlig stigning af midlertidige ansættelser blandt de 25-34 årige, hvilket ifølge AE er et udtryk for, at den økonomiske krise indvirkede på virksomhedernes villighed til ansættelse af eksempelvis nyuddannede, selvom det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved høj fleksibilitet. Efter 2013 ses et lille fald, men tilsyneladende er tallet stigende igen i 2015 (Bjørsted & Smidt 2016: 4). Denne tendens viser således en stigning i midlertidig ansættelse blandt den yngre del af befolkningen. Denne tendens i kombination med stigningen af akademikere i tidsbegrænset ansættelse (jævnfør 1.4. Akademikere) underbygger således Standings tredje gruppe af den prekære klasse, som i hans forståelse netop er højtuddannede unge.

Specialet tager derfor udgangspunkt i de yngre akademikere, som har stiftet bekendtskab med den tidsbegrænsede ansættelsesform, da det særligt er her, der forekommer en stigning i andelen af midlertidigt ansatte i Danmark.

### **3.1.2. Forskningsdesign**

Specialets problemformulering lægger op til et casestudie, hvis særlige fordel ligger i - gennem en udforskende og eksplorativ tilgang - at undersøge et problemfelt til fulde (Harboe 1999: 42-43). Jævnfør ovenstående udgøres specialets case af yngre akademikere, som har skiftet bekendtskab med tidsbegrænsede ansættelsesformer, hvor betydningerne af at befinde sig i en sådan ansættelsesform indsamles metodisk via semistrukturerede interviews. Således anvendes specialets casedesign til at skabe forståelse (Antoft & Salomonsen 2012: 31-33) for de betydninger, som akademikerne knytter til de tidsbegrænsede ansættelsesformer med afsæt i det danske arbejdsmarked.

Specialets casestudie er overvejende teorifortolkende og teorigenerende. Hermed er der mulighed for at generere nye teoretiske mønstre, som eksisterende teori ikke kunne indfange, og ligeledes at kunne tage afsæt i allerede etableret teori for at kunne generere ny empirisk viden (Antoft & Salomonsen 2012: 34-43). Denne vekselvirkning stemmer overens med specialets hermeneutiske islæt, hvor der kontinuerligt er mulighed for at se på dele og forholde det til helheden og visa versa. Derfor taler den videnskabsteoretiske fremgangsmåde for en kontinuerlig vekselvirkning mellem del og helhed, som følges rent processuelt i undersøgelsesdesignet, og dermed også i specialets analysearbejde, hvor der er mulighed for vekselvirkning mellem det empiriske materiale og teoretiske viden til besvarelse af specialets problemformulering.

## **3.2. Adgang til informanter og empirisk indsamlingsmetode**

Specialegruppen anvendte flere rekrutteringskanaler med henblik på rekruttering af yngre akademikere til interviews. Disse har primært været online redskaber såsom: Facebooksider for diverse erhvervsfora, netværksgrupper for akademikere på Facebook, a-kassers Facebooksider og LinkedIn. Desuden er snowball-metoden ligeledes anvendt, eftersom denne særligt bruges i kvalitative undersøgelser. Gennem snowball-metoden var det muligt at tage fat i mindre grupper af eksisterende netværker, som opfyldte udvælgelseskriterierne, hvor enkeltpersoner heri agerede som formidlere til rekruttering af andre akademikere (Bryman 2012: 202-203, 424). Specialegruppen er på denne baggrund opmærksom på, at den frivillige deltagelse i interviewene nødvendigvis indeholder fordele og ulemper. En af fordelene kunne være, at de informanter, som

melder sig, "har noget på hjerte" og finder specifik interesse for undersøgelsesfeltet. Dette kan samtidig betragtes som en ulempe, da informanten kan deltage i interviewet med "en bestemt personlig agenda", hvilket muligvis kan medvirke til at skævvride empirien. Herudfra vil specialegruppen forholde sig kritisk til akademikernes udtalelser, dog med det in mente, at den filosofiske hermeneutik netop fordrer, at akademikernes udlæggelser betragtes som legitime.

I forhold til den specifikke vidensgenerering er der i høj grad anvendt litteratursøgningsstrategier omhandlende tidligere undersøgelser og relevant forskning, som belæg for udformningen af problemformuleringen og indledningen. Den metodiske fremgangsmåde for litteratursøgningen (jævnfør bilag 3: Systematisk litteraturstudium), resulterede i flere relevante bidrag, hvoraf visse blev inddraget i indledningen, og hvor andre bidrag fremvises og behandles i nærværende metodekapitel. Litteraturstudiets relevans for undersøgelsesfeltet er en vedkommende proces i specialets indsamling af empiri, da denne både giver indsigt i metodiske elementer og teoretiske perspektiver. Målet med specialets litteraturstudium i begyndelsen af forskningsprocessen er at tilegne sig forhåndsviden om fænomenet tidsbegrænsede ansættelsesformer, som bruges aktivt i forhold til specialegruppens forforståelser i blandt andet udformningen af interviewguiden. Dette med en antagelse om, at forståelse for det genstandsområde - der tages udgangspunkt i - er givtig viden i forbindelse med at stille relevante og velfunderede spørgsmål gennem interviewene (Tanggaard & Brinkmann 2015: 37-38).

Som tidligere redegjort vil den metodiske indsamling af empiri være via det kvalitative interview. Følgende afsnit tydeliggør, hvilken form for interview der tages udgangspunkt i for på bedste vis at kunne skabe grundlag for indsamling af relevant empiri til besvarelse af problemformuleringen.

Det primære formål med anvendelsen af interview som forskningsmetode er at komme nærmere individernes oplevelser, holdninger og forståelser om fænomener, som befinder sig i samfundet og dermed i individernes virkelighed (Tanggaard & Brinkmann 2015: 29-31). Til dette anvender specialegruppen den semistrukturerede interviewguide, hvor de på forhånd fastlagte spørgsmål giver mulighed for at skabe en rød tråd i interviewene. Den semistrukturerede og samtidig fleksible interviewguide har i specialet til formål at eksplicitere de betydninger, som akademikerne tillægger den tidsbegrænsede ansættelsesform således, at specialegruppen efterfølgende kan anlægge



fortolkninger på akademikernes udtalelser i forhold til identitetsarbejde (Brinkmann 2012: 127). Den semistrukturerede guide muliggør, at der gennem samspillet mellem forsker og informant kan opstå andre og flere forhold, som vil være relevante at behandle og spørge yderligere ind til. Derved kan specialegruppen være åbne over for og forfølge de fortællinger, som informanterne særligt forbinder med betydningen af den tidsbegrænsede ansættelsesform, selvom disse fortællinger ikke er funderet i på forhånd fastlagte interviewspørgsmål (jævnfør kapitel 2: Hermeneutik) (Tanggaard & Brinkmann 2015: 37-38; Højberg 2013: 319). Således vil interviewene - med udgangspunkt i en tematiseret semistruktureret interviewguide - give mulighed for at veksle mellem at teoriteste og teorigenerere (Antoft & Salomonsen 2012: 34-41), hvilket stemmer overens med specialets videnskabsteoretiske perspektiv.

### **3.3. Behandling og kvalitet af det empiriske materiale**

Hernæst præsenteres behandlingen og kvaliteten af den indsamlede empiri. Dette med afsæt i metodiske overvejelser i forbindelse med forskellige karakteristika hos informanterne, hvilke eventuelle faldgruber som er tilknyttet interviewsituationen samt overvejelser om gyldighed, generalisering og pålidelighed af det indsamlede empiriske materiale.

#### **3.3.1. Præsentation af informanter**

De 18 akademikere - som udgør informanterne til dette speciale - fordeler sig kønsmæssigt på seks mænd og 12 kvinder<sup>7</sup> og alle i alderen mellem 25 og 37 år. Nogle af dem er gift, andre i parforhold og endnu andre er singler, mens kun fem af informanterne har børn eller et barn på vej. Foruden alderen har ingen af disse karakteristika været et krav i rekrutteringsprocessen, hvilket også betyder, at hver akademiker befinder sig forskellige steder i deres liv, og dette vil givetvis have indflydelse på de betydninger, som akademikerne italesætter i forbindelse med den tidsbegrænsede ansættelsesform. Det er særligt hos de 25-34 årige, hvor der er sket en stigning i andelen af midlertidige ansættelser (jævnfør 3.1.1. Afgrænsning af casen).

---

<sup>7</sup> I forhold til den interne sammensætning i gruppen af midlertidige ansatte slår statistikker og undersøgelser på området fast, at der ikke er signifikante forskelle i forhold til køn (Bilag 1: Eurostat; Larsen & Navrbjerg 2011: 179). Specialegruppen har dog bestræbt sig på, at indsamle informanter af begge køn.

Specialets informanter befinder sig primært i dette ælderspænd, dog med få afstikkere op til 37 år. Nedenstående er en oversigt over informanternes fordeling og de karakteristika, som specialegruppen forestiller sig kunne have relevans for den senere analyse:

Figur 3: Informantoversigt.

Navn	Alder	Ansættelsesformer	Civilstatus	Navn	Alder	Ansættelsesformer	Civilstatus
Agnes	25	8 uger Virksomhedspraktik 4 mdr. Løntilskud	Gift	Anton	36	23 mdr. Fastansættelse/ studiejob 83 mdr. Ph.d. (igangværende) 10 mdr. Projektansættelse (inkl. forlængelse ) Fastansættelse	Parforhold
Clara	26	8 uger Virksomhedspraktik 8 uger Virksomhedspraktik 4 uger Virksomhedspraktik 7 mdr. Løntilskud	Single	Dora	29	10 mdr. Fastansættelse 5 mdr. Løntilskud 10 mdr. Barselsvikariat Fastansættelse	Gift
Emil	27	8 uger Virksomhedspraktik 6 mdr. Løntilskud Fastansættelse	Single	Emma	25	8 uger Virksomhedspraktik 4 mdr. Løntilskud	Single
Felix	26	9 mdr. Tidsbegrænset	Parforhold	Freja	37	3 mdr. Løntilskud 3 mdr. Tidsbegrænset 48 mdr. Projektansættelse (inkl. forlængelse) 48 mdr. Projektansættelse	Gift
Ida	26	8 uger Virksomhedspraktik 3 mdr. Løntilskud	Parforhold	Laura	35	3 dage Fastansættelse 7 mdr. Sæsonarbejde 12 mdr. Projektansættelse 18 mdr. Fastansættelse 4 uger Virksomhedspraktik Fastansættelse	Single
Liam	31	5 mdr. Tidsbegrænset (inkl. forlængelse)	Parforhold	Liva	28	8 mdr. Løntilskud ? Virksomhedspraktik 8 uger Virksomhedspraktik 13 mdr. Barselsvikariat	Parforhold

Lukas	30	6 uger Virksomhedspraktik 6 mdr. Løntilskud Fastansættelse	Parforhold	Mille	29	8 uger Virksomhedspraktik 3 mdr. Løntilskud 3 mdr. Løntilskud 5 mdr. Projektansættelse (inkl. forlængelse)	Parforhold
Mira	30	1 md. Virksomhedspraktik 21 mdr. Projektansættelse/ barselsvikariat (inkl. forlængelse)	Parforhold	Noah	36	14 mdr. Barselsvikariat 11 dage Virksomhedspraktik (afbrydes) 7 mdr. Løntilskud 12 mdr. Tidsbegrænset 1 uge Fastansættelse (afbrydes) 3 mdr. Tidsbegrænset	Gift
Silke	32	36 mdr. Ph.d.	Gift	Thilde	35	27 mdr. Fastansættelse 36 mdr. Fastansættelse 35 mdr. Egen virksomhed + 7 mdr. deltid projektansættelse i anden virksomhed 36 mdr. Projektansættelse	Gift

De grå markeringer indikerer, at ansættelsesformen har været inden for samme virksomhed og/eller samme afdeling. Disse ovenstående karakteristika er udtryk for situationelle og kontekstuelle elementer, som informanterne har nævnt, og som af specialegruppen er vurderet til at være relevante i forhold til at kunne få indflydelse på de oplevelser, forståelser, holdninger, tanker m.m., som akademikerne måtte italesætte i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelsesformer. Dette med et hermeneutisk argument om, at individernes historicitet er essentiel i forhold til deres forståelse og fortolkning af egen situation og identitet. Det er ikke muligt at inddrage samtlige aspekter fra informanternes historicitet, men der tages udgangspunkt i de informationer, som er indsamlet under interviewene.

### **3.3.2. Interviewsituation**

Det som fortælles i interviewsituationen, vil ofte være præget af og konstrueret i den samtaleinteraktion, som forefindes mellem interviewer og interviewperson (Tanggaard & Brinkmann 2015: 31-33; Højberg 2013: 308-309). Netop samtalen og dialogen er et centralt aspekt i Gadamer's filosofiske hermeneutik, hvor sproget betragtes som et medium, der udtrykker menneskets forståelser, fortolkninger, udlægninger og erfaringer både i og af verden. Derudover er det også primært gennem samtale, at der etableres fundament for horisontsammensmeltning, hvorfra nye og/eller anderledes perspektiver på et fænomen opstår (Højberg 2013: 308-309).

Interviewene blev afholdt over en måneds varighed i maj 2016. Mødestedet har varieret fra at være hjemme hos informanterne, på deres arbejdsplads eller i et grupperum på Aalborg Universitet. Specialegruppen har søgt at imødekomme det asymmetriske magtforhold mellem interviewer og interviewperson, som ofte forefindes i det kvalitative forskningsinterview (Kvale & Brinkmann 2015: 55) ved kun at lade ét medlem af specialegruppen interviewe én informant. Desuden er det relevant at påpege, at specialegruppen i nogen grad har mulighed for at "mødes i øjenhøjde" med informanterne, eftersom muligheden for gensidig forståelse for hinandens akademiske baggrund foreligger, hvilket eksempelvis ses i følgende udtalelse: "*Det har du sikkert også selv oplevet som kommende akademiker [...]*" (Silke 2016: 12). Ydermere er det ud fra specialets videnskabsteori et udgangspunkt, at man betragter sin samtalepartner som jævnbyrdig, idét man accepterer, at modpartens indsigter er meningsfulde (Højberg 2013: 309). I interviewsituationen er det desuden tilstræbt at komme nærmere hinandens

forståelser og forforståelser, for så vidt muligt at kunne opnå horisontsammensmeltning. Dette med formålet om at imødegå uklarheder og misforståelser i interviewprocessen. Et værktøj til at minimere disse er gennem briefing og debriefing (jævnfør bilag 4: Interviewguide), hvor informanten bliver gjort opmærksom på specialets overordnede formål, anonymisering og fortrolighed samt muligheden for at trække sig eller bede interviewerens omformulere spørgsmålene.

I interviewsituationen har specialegruppen desuden skabt rum til, at akademikerne kunne forholde sig eftertænksomme til betydningerne af den tidsbegrænsede ansættelsesform. Dette har bevirket, at akademikerne løbende i interviewprocessen opnåede yderligere forståelse for de betydninger, som foranlediges af den tidsbegrænsede ansættelse. Dette udledes af specialegruppen på baggrund af udtalelser som: *“Det ved jeg ikke, hvorfor jeg ikke har tænkt over før.”* (Emil 2016: 10) og *“Det har jeg faktisk slet ikke forholdt mig til. Hvordan jeg vil have det med et vikariat nu. Det tror jeg egentlig, at jeg vil have det okay med.”* (Liva 2016: 13). Således oplevede akademikerne nye dimensioner ved deres forforståelse af den tidsbegrænsede ansættelsesform, hvorfor specialegruppen ikke anser disse forhold som værende en decideret faldgrube, men i stedet et eksempel på, hvordan viden og mening skabes i interviewsituationen. Denne viden bidrager til et yderligere nuanceret billede på fænomenet tidsbegrænsede ansættelsesformer.

### **3.3.3. Gyldighed, pålidelighed og generalisering**

Nedenstående afsnit omhandler overvejelser om specialets gyldighed, pålidelighed og generalisering med specifik afsæt i specialets undersøgelsesproces og gennemførelsen af de kvalitative forskningsinterviews.

Kort opridset omhandler gyldighed, hvorvidt specialet i realiteten undersøger dét, som har været hensigten at undersøge, hvor pålideligheden i korte træk omhandler, hvorvidt specialets resultater kan reproduceres uafhængigt af tid og andre forskere (Kvale & Brinkmann 2015: 317-318). Set ud fra specialets hermeneutiske orientering samt anvendelsen af casedesign søges der ikke at opnå objektive generaliseringer, men snarere analytiske generaliseringer. Via analysen udledes eventuelle mønstre og nuancer i forbindelse med de italesatte betydninger af den tidsbegrænsede ansættelsesform, som

vil kunne gøre sig gældende for lignende cases med afsæt i samme afgrænsede gruppe (Kvale & Brinkmann 2015: 332-337). Disse betydninger i relation til identitetsarbejdet undersøges dermed hos en udvalgt gruppe akademikere med potentiale for at kunne drage paralleller til andre yngre akademikere. Desuden har specialegruppen anvendt flere former for kvalitetssikring af det empiriske materiale, eksempelvis gennem transskriberingskontrol, hvor specialegruppens medlemmer har transskriberet samme passage uafhængigt af hinanden, for derefter at sammenligne den skrevne passage (Kvale og Brinkmann 2015: 243; Bilag 5: Transskriberingskontrol). Desuden har specialegruppens medlemmer individuelt gennemlæst alle 18 transskriberinger og foretaget indledende kodninger og kategoriseringer af interviewudsagn med henblik på videre analyse, for efterfølgende i fællesskab at sortere og udvælge betydningsfulde fund i forhold til besvarelse af problemformuleringen.

Med baggrund i akademikernes udtalelser i interviewsituationen ses det som en relevant sondring, at akademikerne på forhånd kom ind på betydningsfulde emner undervejs i interviewene. Dette forstået således, at de tematikker som specialegruppen havde intentioner om at behandle, i flere tilfælde blev italesat af akademikerne selv, forinden det blev italesat af interviewerens. Dette understøtter specialegruppens tilvalg af relevante spørgsmål og tematikker til interviewguiden, som netop havde til formål at undersøge de betydninger, som akademikerne tillagde de tidsbegrænsede ansættelsesformer.

Dog foreligger den dimension, at informanterne udtaler sig på baggrund af en forestilling om, hvad interviewerens har en forventning om at høre eller på baggrund af, hvad de tror, er det "korrekte" svar, hvilket kan være et udtryk for social desirability bias (Kvale & Brinkmann 2015: 57; Bryman 2012: 227-228). Dette er forsøgt begrænset i briefingens i interviewguiden (jævnfør bilag 4: Interviewguide), da det blev italesat, at der ikke findes et rigtig eller forkert svar på de spørgsmål, som blev stillet under interviewforløbet.





## Kapitel 4: Teori

---

I følgende teorikapitel præsenteres forskellige teoretiske begreber, som af specialegruppen er vurderet relevante til besvarelse af problemformuleringen. Specialets fokus på identitetsarbejde forudsætter en klarlægning af, hvorledes dette forstås og anvendes i specialet, eftersom identitet er et omdiskuteret fænomen. Begreberne og de tilhørende teoretikere er således udvalgt til at belyse forskelligartede anskuelser på identitet for derefter at sammenfatte disse med henblik på det identitetsarbejde, som akademikere i tidsbegrænsede ansættelsesformer formodes at foretage.

Specialet tager primært udgangspunkt i teoretikeres begreber, og derfor ikke hele teoriapparater fra de forskellige teoretikere. Det vil sige, at teoretikernes teoriapparat er større end, hvad her fremlægges, men af hensyn til koblingen til specialets undersøgelsesfelt anvendes en mindre del af teoretikernes begrebsapparat, nemlig de begreber, som i en eller anden udstrækning kan knyttes til identitet. Undervejs i hele teoriafsnittet operationaliseres begreberne således, at der etableres en forbindelse fra det teoretiske udgangspunkt til det empiriske niveau i forhold til specialets case, som indbefatter unge akademikere, som har stiftet bekendtskab med tidsbegrænsede ansættelsesformer i løbet af deres arbejdsliv.

Specialets primære teoretiske inspirationskilde er Sennett, hvorfor der i det kommende redegøres for flere begreber fra ham, end der gør fra henholdsvis antropolog Richard Jenkins, Giddens og sociologerne Luc Boltanski og Eve Chiapello. De teoretiske begreber vil alle komme til sin ret i analysen med det in mente, at nogle af begreberne muligvis vil vise sig mere anvendelige end andre i samspillet med empirien. Teoretikerne og tilhørende begreber sammenfattes i slutningen af dette kapitel med det formål at drage paralleller og forskelligheder på tværs af identitetsforståelserne.

## 4.1. Identitet som en fast størrelse

Indledningsvist fremlægges tre begreber fra Sennetts bog “*Det fleksible menneske. Eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*” (1999), hvori hans tanker omhandlende fleksibilitet, usikkerhed og det at tage ansvar m.m. ses som relevante perspektiver i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelsesformer. I Sennetts samtidsdiagnose kan det antages, at selve fænomenet “tidsbegrænsede ansættelsesformer” netop er et symbol for selvsamme bekymrende samfunds- og arbejdsmarkedsudvikling, som Sennett beskriver, da det vidner om et endnu mere usikkert og uforudsigeligt arbejdsliv, end det i forvejen gør sig gældende i samfundet (Sennett 1999).

Den løse tilknytning til arbejdsmarkedet samt konstante krav om omstillingsparathed vil, ifølge Sennett, gøre individet usikkert i forhold til at skabe en sammenhængende identitetsfortælling og dermed nedbrydes personligheden. Sennetts syn på identitet handler primært om, hvor individet hører til, og ikke om hvad det gør (Sennett 2007: 63). Det vil sige, at identitet omhandler, hvorledes individet forstår og fortolker sin egen situation og tilværelse (Brinkmann 2008: 17). Specialegruppen fortolker Sennetts perspektiv på identitet til en forståelse af, at identiteten er en fast størrelse, der er koblet til ens livssituation, hvilket udfoldes i følgende tre teoretiske begreber fra Sennett.

### 4.1.1. Dysfunktionel identitetskonstruktion

Sennett har beskæftiget sig med det amerikanske arbejdsmarked gennem flere årtier, og påstår, at det moderne samfund er baseret på en fleksibel kapitalisme, som har graverende konsekvenser for individet. Sennett argumenterer for, at arbejdet før i tiden, i højere grad end i dag, havde til funktion at være omdrejningspunkt for menneskets identitetsfølelse, eftersom arbejdslivet knyttede sig til menneskelige følelser af selvværd, værdighed og respekt. Ligeledes var arbejdet også med til at skabe samt bevare menneskets sociale relationer (Jacobsen 2004: 79-83). Ifølge Sennett er stabiliteten og forudsigeligheden blevet udskiftet med deres modpoler: usikkerhed og uforudsigelighed, og derfor har arbejdet ikke længere til funktion at være den primære struktur i det sociale liv (Jensen & Westenholz 2004: 13-14). Dette skyldes en udvikling i samfundet og i kapitalismen, som har ført til en anderledes arbejdsmoral. Tidligere arbejdede mennesker i det samme ensformige arbejde med en forventning om

akkumulation til en planlagt fremtid og til dels også for at bevise sit værd, jævnfør også Max Webers begreb om verdslig askese (Jensen & Westenholz 2004: 57, 75; Sennett 1999: 109-110). I dag giver det ikke mening at arbejde længe for den samme arbejdsgiver, der ligesom en selv, grundet kortvarige relationer til arbejdspladser, alligevel er på vej væk (Sennett 1999: 109-110).

Udviklingen har både været præget af globaliseringen og den teknologiske udvikling, men bestemt også af selve organiseringen af arbejdstiden. Dette ses mere præcist i fleksibiliteten, hvor der løbende optræder nye "redskaber", såsom personalenedskæringer (fyringer), flekstid og "ikke fast ansættelse" (Sennett 1999: 19-21), jævnfør redegørelsen i indledningen af de mange forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer. Disse redskaber er med til at nedbryde sikkerheden og stabiliteten i arbejdslivet, og dermed bliver tilknytningen til arbejdsmarkedet væsentlig mere fragmenteret og præget af projekter, som individet har svært ved at inkorporere i sin sammenhængende livsfortælling, hvilket ifølge Sennett fører til en dysfunktionel identitetskonstruktion (Jacobsen 2004: 80; Sennett 1999: 19-21). Således er det umuligt for individet at skabe en sammenhængende identitetsfortælling, fordi tilknytningen til arbejdslivet i den ny kapitalismes kultur er flygtig, hvilket udtrykkes i følgende uddrag:

*"Arbejdslivets forhenværende holistiske hylster, der tilskrev menneskers aktiviteter sikkerhed og mening, kan nu ikke længere garanteres, og mennesker udfører derfor i dag småbidder af arbejde og fragmentariske projekter, der ikke længere indskrives i et helstøbt karriereforløb eller i en kontinuerlig og sammenhængende identitetskonstruktion, karakter- eller personlighedsdannelse."*  
(Sennett 1998/1999: 7 i Jacobsen 2004: 80).

Job udskiftes med projekter og arbejdsområder, mens selve arbejderne bliver til løsarbejdere, og derfor kan ingen længere vide sig sikker på, hvad morgendagen bringer (Jacobsen 2004: 83; Sennett 1999: 20). Ifølge Sennett er sikkerhed for ens fremtid således en stor del af en sammenhængende identitetskonstruktion, men Sennett fremsætter ydermere en tese om, at det måske ikke engang er muligt at skabe en sammenhængende identitetsfortælling ud fra nuet, og at det kun kan lade sig gøre retrospektivt. Dette skyldes, at det fleksible regime fremavler karaktertyper, som kontinuerligt "[...] er i færd med at komme til sig selv." (Sennett 1999: 152), og dermed kan det helbredende element - som er et iboende resultat af en sammenhængende

fortælling - kun forekomme, hvis fortællingen tidsmæssigt har et meningsgivende mønster, og meningen kan, ifølge Sennetts tese, måske kun forefindes retrospektivt (ibid.). I værste fald kan individet, der kontinuerligt er i færd med at komme til sig selv, ende med udelukkende at fokusere på meningsskabelse i små dagligdags hændelser, hvilket, ifølge Sennett, kan føre til, at opmærksomheden udelukkende rettes mod det "fokale". Det vil sige, at man bliver nuets fange, hvilket giver en oplevelse af aldrig at komme nogle steder eller hele tiden må begynde forfra (Sennett 1999: 86, 99-100).

### **4.1.1.1. Dysfunktionel identitetskonstruktion i casen**

Følges Sennetts argumentation vil tidsbegrænsede ansatte yngre akademikere, som udgør casen i dette speciale, ikke opleve tilstrækkelig stabilitet og sikkerhed i deres arbejdsliv, og dermed har de ingen mulighed for at skabe et helstøbt og meningsfuldt karriereforløb, og ej heller er det muligt at have en funktionel identitetskonstruktion grundet det fragmenterede arbejdsliv. Det vil sige, at akademikerne, i Sennetts optik, ikke kan konstruere en fremtrædende arbejdsidentitet (Sennett 1999: 76), da forudsætningerne for dette ikke er til stede med afsæt i et usikkert og fleksibelt samfund. Ydermere vil eksempelvis en kæde af tidsbegrænsede ansættelser hos en akademiker kunne føre til, at vedkommende kan opleve en position, som de kan have svært ved at se sig ud af, fordi de har udviklet en fokal opmærksomhed, der forhindrer dem i at komme videre, måske både på et personligt- og beskæftigelsesmæssigt plan. Gennem den løse tilknytning til arbejdsmarkedet vil akademikernes identitetskonstruktion derfor være præget af dysfunktionalitet og fragmentering, da vilkårene i de tidsbegrænsede ansættelsesformer vurderes som et usikkert grundlag for identitetsarbejdet.

### **4.1.2. Ændre kvalifikationsgrundlag**

En anden konsekvens ved den ny kapitalismes kultur er, ifølge Sennett, at individet må ændre sit kvalifikationsgrundlag flere gange gennem arbejdslivet i et forsøg på at sikre sig en plads på det ellers usikre og ustabile arbejdsmarked. Sennett skriver om datidens amerikanske unge, at "*I dag kan en ung amerikaner med mindst to års collegeuddannelse bag sig forvente at skifte job mindst elleve gange i sit arbejdsliv og at skulle ændre sit kvalifikationsgrundlag mindst tre gange i løbet af sine fyrre*

*arbejdsår.*” (Sennett 1999: 19). Det betyder således, at sikkerheden og stabiliteten, som arbejdet tidligere gav individet, ikke længere kan garanteres. Tidligere var rutiner og anciennitet i arbejdslivet med til at fastholde sikkerheden og forudsigeligheden samt identitetsforståelsen, men nu ved mennesket ikke, hvordan det skal handle, eftersom opgaveformuleringerne er forskellige fra gang til gang. Individet kan ikke længere falde tilbage på sine rutiner, erfaring og anciennitet, såfremt det ønsker at være konkurrencedygtig:

*“Den nye orden mener ikke, at tidens gang, der er nødvendig for at oparbejde færdigheder, samtidig berettiger et menneske til status og rettigheder - værdi i materiel forstand. Den anskuer krav, som er baseret på tidens gang, som endnu et udtryk for det gamle bureaukratiske system, hvis anciennitetsregler lammede organisationen. Det nye regime fokuserer på umiddelbare kvalifikationer og evner.”* (Sennett 1999: 106).

Det vil sige, at en medarbejder skal ændre sit kvalifikationsgrundlag flere gange gennem arbejdslivet for kontinuerligt at være attraktiv på arbejdsmarkedet, eftersom erfaring og anciennitet ikke længere er i centrum (Sennett 1999: 106-107). Dermed skal individet også løbende rekonstruere sin identitetsforståelse.

Ovenstående arbejdsmarkedsvilkår skaber ikke tilknytning, motivation og loyalitet for sin arbejdsplads. Tværtimod skabes en forventning hos individet om, at den nuværende “plads” på sigt skal udskiftes (Sennett 1999: 72-76, 81). Således skabes et arbejdsmarked, hvor alle pludselig bliver undværlige og ubrugelige, og i sidste ende, argumenterer Sennett, undergraver specielt korttidskontrakter tillid, loyalitet, gensidige og varige forpligtelser primært mellem ansatte og virksomheder (Jacobsen 2004: 81-83; Sennett 1999: 20-22).

### **4.1.2.1. Ændre kvalifikationsgrundlag i casen**

I forhold til Sennetts argumentation kan akademikere, såvel som alle andre, forvente at skulle udskifte deres kvalifikationsgrundlag flere gange gennem hele arbejdslivet. Således må det formodes, ud fra Sennetts optik, at akademikerne i tidsbegrænsede ansættelser har en oplevelse af, at deres erfaring og anciennitet ikke er brugbart i et fremtidigt job, og at de derfor flere gange gennem deres arbejdsliv må forvente at skulle

ændre og tilegne flere kvalifikationer. Dermed udsættes identiteten igen for usammenhæng og diskontinuitet, hvilket, ifølge Sennett, underbygger risikoen for dysfunktionel identitetskonstruktion. Hertil vil der kunne forefindes en tese om, at dette speciales informanter vil have markant mindre tillid og loyalitet over for arbejdspladsen på grund af den kortere kontrakt. Dermed vil akademikerens identifikation som værende "en del af arbejdspladsen" være mindre synlig for vedkommende, hvilket antages at kunne påvirke identitetsarbejdet i den forstand, at akademikeren ikke føler noget tilhørsforhold til arbejdspladsen og dermed ikke noget fast grundlag for at skabelse af arbejdsidentitet.

### **4.1.3. At tage ansvar**

Sennett påstår, at "*Risikoen er ved at blive en daglig nødvendighed, som masserne må leve med.*" (Sennett 1999: 87), hvilket betyder, at individer i højere grad udsættes for forskellige situationer, som de kan have svært ved at finde mening i. Situationer der opstår grundet en risikokultur præget af en normativitet, som foreskriver, at dét at forholde sig i ro er en fiasko (Sennett 1999: 95). Ifølge Sennett forsøger individet i den fleksible kapitalisme alligevel at finde mening ved at påtage sig ansvaret for ting, som ikke nødvendigvis er dets skyld (Sennett 1999: 23-25, 27-29). Dette kunne eksempelvis ske i en situation, hvor et individ af forskellige årsager ikke længere er tilknyttet arbejdsmarkedet. Her vil individet bestrebe sig på at undgå at blive en fiasko ved at gøre sig ansvarlig for situationen, for derved at forsøge og skabe mening i den forvirring, frygt og meningsløshed, som medfølger den fleksible kapitalisme (Jensen & Westenholz 2004: 122-123). Ved at tage ansvar for situationen konstrueres en fortælling om et aktivt væsen, frem for en fortælling om et offer, hvilket i øjeblikket kan være medvirkende i forsøget om at genopbygge et solidt fortæller-jeg. Dette vil dog ikke resultere i en velkonstrueret identitet, fordi konstante risici vil udsætte individer for situationer, der kræver, at de skal værne om deres egen identitetsforståelse. Det vil sige, at de i en uophørlig proces prøver at finde mening i alle livets situationer, således at meningen kan kobles til en sammenhængende identitetsfortælling (Sennett 1999: 148-151). Det vil sige, at når livet eksempelvis går lidt skævt og/eller i forsøget på at håndtere en situation, der har fiasko-potentiale, argumenterer Sennett for, at det fleksible menneske påtager sig ansvaret. Denne til dels bevidste handling er et moralsk karaktertræk ved nutidens mennesker (Sennett 1999: 98-99).

Ydermere har de påtvungne risici også resulteret i, at individer løber anderledes risici i forhold til arbejdet. Sennett fremfører, at medarbejdere i dag har en uforklarlig trang til at skifte arbejde. Handlingen er ikke drevet af et rationelt valg, men af en (tvungen) strategi baseret på både håb om noget bedre - ved at bryde med det nuværende - og en frygt for passivitet i et dynamisk samfund. Derfor er det i Sennetts optik også grundlæggende vigtigt for individet, at være på forkant med udviklingen (Sennett 1999: 86, 96). Det betyder, at selve afrejsen betyder mere end slutdestinationen, og beslutningen herom er baseret på normen om, at individet ikke må gå i stå (Sennett 1999: 95).

### **4.1.3.1. At tage ansvar i casen**

De tidsbegrænsede ansatte akademikere vil således opleve at være tvunget til at løbe beskæftigelsesmæssige risici, med argumentationen om ikke at blive fortabt på arbejdsmarkedet. Dette ses blandt andet via mange jobskift, hvor bevæggrunden for disse ej er funderet i rationelle overvejelser, men nærmere en overvejelse om at "holde sig i gang" og dermed undgå stilstand. Selvom det kan fremstå som et valg fra akademikernes side, er det i højere grad kulturen, som danner grundlaget for denne handling, såfremt Sennetts sontring følges.

Desuden vil akademikerne forsøge at skabe mening med eventuelle fiasko-situationer ved at tage ansvar, hvormed akademikernes identitetskonstruktion vil være præget af selvforskyldte ræsonnementer. Dette kunne eksempelvis være i situationer, hvor individet har haft forhåbninger om fremtidig ansættelse, men hvor dette ikke blev tilfældet. Uanset om skylden hertil kan placeres, vil akademikerne, i Sennetts perspektiv, i sin fortælling skabe mening gennem at påtage sig ansvaret. Således forsøger individet, ifølge Sennett, at skabe en sammenhængende identitetsfortælling, men forsøget er relativ håbløst, eftersom den næste risiko-situation står og banker på døren.

## **4.2. Identitet i en foranderlig social proces**

Over for Sennetts forståelse af identitet som en fast størrelse findes en anderledes identitetsforståelse hos Jenkins. Han ser ikke identiteten som reduceret til det enkelte

individ, hvorfor han anvender begrebet social identitet. Identitet dannes og forhandles i sociale interaktioner, hvorfor de sociale relationer er essentielle for identitetsarbejdet. På den måde formes identiteten i en foranderlig social proces, hvor individet identificerer sig ud fra, hvad det er, og hvad det ikke er. Således er der ikke tale om identitet som en fast størrelse, men i stedet er identiteten præget af og tæt tilknyttet de sociale relationer, som et individ har (Jenkins 2006). På baggrund af dette har specialegruppen en formodning om, at akademikernes forståelser og fortolkninger af deres identitet er påvirket af den position de har som tidsbegrænsede ansatte på en arbejdsplads.

### 4.2.1. Social identitet

Hos Jenkins gælder det, at:

*“[...] alle menneskelige identiteter pr. definition [er] sociale identiteter. At identificere sig selv eller andre er et spørgsmål om mening, og mening involverer altid interaktion: enighed eller uenighed, konvention og innovation, kommunikation og forhandling” (Jenkins 2006: 28).*

Jævnfør ovenstående vil identiteten dermed altid være en social identitet, som defineres på baggrund af den mening, som skabes i interaktion. Heri ligger den sondring, at identiteten, ifølge Jenkins, kontinuerligt bearbejdes i kraft af sociale konstruktioner, hvorfor identiteten dermed ikke kan eksistere udelukkende i kraft af sig selv. Dermed vil identiteten aldrig kunne være endegyldig og vil derfor altid være til forhandling i det sociale liv. Ifølge Jenkins handler den sociale identitet om en forståelse af, hvem man er, og hvem andre er, men samtidig henviser den også til andre menneskers forståelse af dem selv og andre (Jenkins 2006: 28-29).

I denne henseende er det relevant at behandle Jenkins' skelnen mellem *nominel* identitet og *faktisk* identitet. Den nominelle identitet henviser til en kategorisering eller navngivning, hvor den faktiske identitet omhandler oplevelsen af at bære en specifik identitet. Særligt kendetegnet er det, at ændringen i den ene kan ændre den anden - eller slet ikke ændre på noget. Dermed sagt, at navnet og kategoriseringen af identiteten kan være relativt stabil og samtidig være relateret til en eller flere personer, men oplevelsen heraf kan være forskellig. Ligeledes kan oplevelsen af identiteten være stabil, men hvor navnet og kategoriseringen ændrer sig. Dermed er den nominelle og den faktiske



identitet analytisk adskilte, men i praksis gensidig afhængig af hinanden (Jenkins 2006: 47-48). Særligt er stemplingsperspektivet i denne sammenhæng, ifølge Jenkins, vigtigt, da det eventuelle stempel (den nominelle) ikke nødvendigvis giver anledning til, at man opfatter sig selv, eller at andre opfatter det stemplede individ, som værende omfattet af dette stempel. I Jenkins' forstand kræver det en stemplingsproces, hvor et eventuelt stempel først får konsekvenser for individet over tid. Disse konsekvenser kommer til udtryk gennem andres og individets egen reaktion på identifikationen med stemplet. Det er dog er en forudsætning, hos Jenkins, at ikke alle påvirkes af stemplet i samme grad, da forholdet mellem egen og andres adfærd kan variere i stor udstrækning (Jenkins 2006: 102).

### **4.2.1.1. Social identitet i casen**

Med henblik på akademikernes eventuelle muligheder og begrænsninger i forbindelse med blandt andet identitetsforhandling ses Jenkins' begreb omhandlede social identitet og skellet mellem den nominelle - og faktiske identitet, som særligt interessant at tage udgangspunkt i forhold akademikernes relationelle forhold til andre. Den sociale kategorisering (den nominelle identitet) som tidsbegrænset ansat vil muligvis have betydning for den oplevede identitet (den faktuelle identitet), hvis akademikerne eksempelvis anser kategoriseringen som betydningsfuld i forbindelse med deres kollegiale- og/eller familiære relationer. Med afsæt i Jenkins vil et eventuelt stempel, som tidsbegrænset ansat, kunne have betydning for en internalisering eller eksternalisering af dette stempel, hvilket dermed kan have konsekvenser for individets identitetsforståelse. Stemplet kan enten a) komme direkte til udtryk for den enkelte eksempelvis i form af anderledes behandling fra omverden eller b), hvis individet har en forestillet oplevelse af at blive stemplet af andre. Et stempel kan yderligere komme til udtryk via oplevelser af ens position i et eventuelt hierarki på arbejdspladsen. Oplevelser med et sådan stempel kan få indflydelse på, hvordan den tidsbegrænsede ansatte akademiker tænker om sig selv og ligeledes få indflydelse på overvejelser om egen og andres adfærd.

## **4.3. Identitet som et refleksivt projekt**

Det er desuden muligt at betragte identitetsarbejdet ud fra Giddens' begreb om identitet som et refleksivt projekt. Giddens taler - ligesom Sennett - også for, at individer både

skaber og opretholder deres identitet gennem meningsfulde fortællinger (Hammerén & Johansson 2010: 31; Giddens 1996: 14). Hvor Sennett udfolder, at vilkårene i den fleksible kapitalisme resulterer i dysfunktionelle identitetskonstruktioner, argumenterer Giddens i stedet for, at det - i det senmoderne samfund - er muligt at have meningsfulde fortællinger, og dermed opretholdes identiteten via det refleksive identitetsprojekt<sup>8</sup>. Akademikernes identitetsarbejde kan komme til udtryk i form af meningsfulde fortællinger, der er skabt på baggrund af udvalgte elementer i vedkommendes liv. Elementerne medvirker til det refleksive identitetsprojekt, som kontinuerligt revideres (Giddens 1996; Giddens 1994).

### 4.3.1. Refleksivt identitetsprojekt

Giddens fremhæver, at det er nødvendigt, at individet tager ansvar med henblik på at gøre sin identitet til et refleksivt projekt. På denne måde er det muligt at skrive og omskrive egen biografi ved hjælp af refleksivitet. Således er det i Giddens' optik også muligt og yderst centralt, at individet foretager sammenhængende fremtidsmæssige livsplaner, hvilket Sennett vil påstå er umuligt i et fleksibelt samfund. I Giddens' perspektiv behøver planerne ikke være statiske, da de tværtimod opretholdes gennem revideringer på baggrund af de valg, som individet tager (Giddens 1996: 100-105). Dermed er identiteten også kontinuerligt under udarbejdelse, hvorfor de refleksive processer er medvirkende til at opretholde identiteten: "*en persons identitet baserer sig [...] på personens kapacitet til at opretholde en given fortælling [om eget liv]*" (oversat fra Giddens 1991: 54). Det vil sige, at der er grobund for identitetsdannelse og -opretholdelse i de tilfælde, hvor individet kan se mening i dets valg i forhold til både tidligere erfaringer, nutidige og fremtidige beslutninger. Såfremt individet ikke kan se mening i sine valg, vil det angiveligvis være udfordret med hensyn til identitetsarbejdet.

En grundpræmis for at individet i de daglige handlinger kan arbejde med det refleksive identitetsprojekt er, at det har en følelse af sikkerhed. Ifølge Giddens spiller tillid og rutiner en væsentlig rolle for at kunne opretholde, hvad Giddens kalder for den ontologiske sikkerhed, hvilken er nødvendig i værnet mod farer og usikkerhed i det

---

<sup>8</sup> Giddens anvender både personlighed, selv og identitet samt kombinationen af de to sidstnævnte, når han udfolder sin teori. Til dette afsnit om det refleksive identitetsprojekt, har specialegruppen valgt primært at anvende identitetsbegrebet, da de forskellige teoretikers identitetsforståelse stilles over for hinanden i analysen.

moderne samfund. Dermed negligerer Giddens ikke, at det moderne samfund er præget af usikkerhed, men modsat Sennett er det hos Giddens muligt for individet at opretholde, skabe og omskrive identiteten. Tilliden refererer til egen identitets stabilitet eller til omgivelsernes stabilitet (Giddens 1996: 52-53; Giddens 1994: 82-83), hvorfor individets opretholdelse af identitet er afhængig af tillidsfølelsen. Såfremt der ikke eksisterer tillid og/eller hvis rutiner brydes, vil der opstå risiko for, at ellers veletablerede dele af identiteten kan forsvinde og ændres:

*“De (tilsyneladende) små rutiners forudsigelighed i hverdagen er nært forbundet med en følelse af psykologisk sikkerhed. Når sådanne rutiner af en eller anden grund brydes, vælder angsten ind, og selv solide aspekter af individets personlighed kan blive skrællet af og ændret.”* (Giddens 1994: 87).

Det vil sige, at Giddens betragter det som værende nødvendigt at kunne have tillid til sig selv og sine omgivelser for at kunne opretholde identiteten, hvor dét at have tillid kan komme til udtryk i form af rutiner.

### **4.3.1.1. Refleksivt identitetsprojekt i casen**

Ifølge Giddens' sondringer om den refleksive identitet er det muligt for individet i det senmoderne samfund at skabe og opretholde sin identitet eksempelvis ved at tage aktive og meningsfulde valg i forhold til ens livsplanlægning. Det vil sige, at såfremt akademikerne rent refleksivt kan se mening i deres valg, da vil det være muligt for dem at skabe og opretholde deres identitet. Dette kunne eksempelvis være, hvis de betragter den tidsbegrænsede stilling som en naturlig fase af tilknytningen og indslusningsprocessen til arbejdsmarkedet. Hermed tillægger de måske deres valg om indgåelse i en tidsbegrænset ansættelse som en del af en større strategisk fremtidsplan. Modsat forholder det sig, hvis akademikernes frie valg om en tidsbegrænset ansættelse ikke er at forefinde, eksempelvis hvis akademikerne føler sig nødsaget til at indgå i en tidsbegrænset ansættelse, men ikke finder nogen mening heri.

Hvis der sker ændringer i forhold til akademikernes livsplanlægning på grund af eksempelvis omskiftelige vilkår på arbejdsmarkedet, da argumenterer Giddens for, at det er muligt at opretholde identiteten og planerne ved at revidere dem, hvilket ligeledes gøres ved hjælp af at tage ansvar for sine valg.

For at ovenstående kan lade sig gøre, er det nødvendigt, at der er en følelse af sikkerhed hos akademikerne. Denne kan komme til udtryk gennem en tillid til både egen stabilitet og kontinuitet – for eksempel at der er en sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsliv - eller kontinuitet i privatlivets rutiner samt en tillid til, at omgivelserne (eksempelvis det danske arbejdsmarked) er stabile.

#### **4.4. Identitet som strukturelt tilpasset**

Det sidste teoretiske blik på identitet har i højere grad et mere strukturalistisk perspektiv på identitet, hvilket er en anderledes end Giddens' forståelse om individets frie valg. Boltanski og Chiapello fremlægger et kritisk blik i "*The New Spirit of Capitalism*" (2005) ("*Le nouvel esprit du capitalisme*" (1999)), hvor kapitalismen er et system, der synes legitimeret gennem en retematisering af sikkerhed, blandt andet ved hjælp af begrebet "employability" (Jensen 2007). De argumenterer for, at individers identitet og dets valg i højere grad er præget af en normativ magt, som kobles til ubevidste strukturer i samfundet, fremfor et spørgsmål om aktive valg (Boltanski & Chiapello 2005).

##### **4.4.1. Employability**

Employability eller employabilitet er ensbetydende med, at et individ via opkvalificering af kompetencer og erfaring samt udvidelse af netværk bliver ansættelsesværdigt (Boltanski & Chiapello 2007: 89-90; Boltanski & Chiapello 2005: 93). Boltanski og Chiapello skriver, i overensstemmelse med Sennetts argumenter, at i en verden hvor omstilling er i højsædet, kan sikkerhed ikke længere garanteres, specielt ikke blandt de atypiske ansættelsesformer, som flere og flere virksomheder benytter sig af. Boltanski og Chiapello anlægger dog nuancen, at individet løser denne usikkerhed ved at stille sig bedst muligt til rådighed på arbejdsmarkedet via "employability". Det handler både om at indgå i netværk og tiltrække nye projekter eller sørge for hele tiden at være i projekt- eller midlertidig ansættelse, fordi dette understøtter ens sikkerhed i, at få næstfølgende projekt- eller midlertidige ansættelse (Boltanski & Chiapello 2007: 89-90). Dette betyder dermed, at individet udnytter de forskellige virksomheder som en kanal til netværk for mulige fremtidige jobs.

Hvis individet ikke har de nødvendige og efterspurgte kompetencer og kvalifikationer, da ansættes der blot andre medarbejdere, som har. På den måde er det nødvendigt, at individet - simultant med sin nuværende tidsbegrænsede stilling - er opmærksom på, hvilke andre tilbud der byder sig på markedet. Det handler således om at holde sig i gang. Ifølge Boltanski og Chiapello skal individet være årvågent, da man ellers kan risikere at blive tabt i spillet om ansættelserne (Jensen 2007: 68-69; Boltanski & Chiapello 2005). Således er individet tvunget til kontinuerligt at være omstillingsparat, hvilket af andre samfundskritikere kunne betragtes som værende et problem for identiteten. Boltanski og Chiapello betragter derimod employability som et arbejdsmarkedsvilkår, hvilket det nutidige individ håndterer strategisk ved at indgå i skiftende projekter, netværke og anvende indsamlede erfaringer som salgsargument til næste ansættelse. På den måde er identiteten tæt knyttet til samfundets foranderlige vilkår: *“For human beings, whose identity is said to be dependent on the changing environment [...]”* (Boltanski & Chiapello 2005: 460), hvilket selvsagt betyder, at det er nødvendigt at drage nytte af situationerne for dermed ikke at blive tabt på arbejdsmarkedet.

### **4.4.1.1. Employability i casen**

Såfremt akademikerne betragter deres ansættelsesformer som en del af vilkårene på det danske arbejdsmarked vil der være grobund for brugbarheden af Boltanski og Chiapellos begreb om employabilitet i forhold til identitetsarbejde. Dette kan eksempelvis komme til udtryk, hvis akademikerne mener, at det er en nødvendighed at indgå i tidsbegrænsede ansættelsesformer, eftersom dét resulterer i flere kompetencer og kvalifikationer samt større netværk til fremtidige ansættelser. På den måde opretholdes identiteten ved forventningen om, at de tidsbegrænsede ansættelser er med til at gøre akademikeren endnu mere attraktiv på arbejdsmarkedet og således fastholdes en arbejdsidentitet som konkurrence- og arbejdsdygtig. Dette vil være at foretrække frem for en situation, hvor akademikeren er groet fast. Hvis foregående er tilfældet, vil det have den konsekvens, jævnfør Boltanski og Chiapello, at vedkommende mister sin værdi, og dermed bliver en taber på arbejdsmarkedet, hvilket i værste fald kan medvirke i nedbrydelse af identiteten.

## 4.5. Sammenfatning

Ovenstående teoretiske redegørelse synliggør, at der eksisterer forskellige sammenlignelige og varierende perspektiver på identitetsbegrebet.

Indledningsvis blev der redegjort for Sennetts forståelse af identitet som en fast størrelse, der er stærkt tilknyttet arbejdslivet, hvor det er nødvendigt at kunne opretholde en kontinuerlig og sammenhængende identitetsfortælling, for ikke at risikere at fortællingen bliver dysfunktionel. Samme princip findes hos Giddens, men hvor det hos sidstnævnte er muligt at danne og omdanne fortællingen ud fra refleksive processer vedrørende til- og fravalg. Således har Giddens i højere grad fokus på, at det enkelte individ har en pragmatisk mulighed og evne for at selekttere i forhold til identitetsprojektet, hvorimod Sennett påstår, at den ny kapitalismes kultur har følgevirkninger, der kan forhindre en sammenhængende identitetskonstruktion, uanset om individet påtager sig ansvaret for hændelser og situationer. På denne måde kommer Sennetts overvejende pessimistiske syn på det nutidige samfund til at være en kontrast mod Giddens' overvejende positive.

I forhold til Boltanski og Chiapellos perspektiv på identiteten som strukturelt tilpasset er der visse overlapninger med Sennett i forhold til, at individet og dets identitet i en eller anden grad er påvirket af strukturelle kulturforståelser. Hos Boltanski og Chiapello handler det om underliggende normative forståelser af, hvad der giver individet værdi, hvilket er et resultat af den ny kapitalismes ånd. På denne måde handler det for individet om at foretage identitetsarbejde, som er overensstemmende med de strukturelle rammer i et samfund. Dette kan for individet fremstå, som dét Giddens vil kalde for et refleksivt valg, men hos Boltanski og Chiapello er individets valg afhængig af den samfundsmæssige kontekst, som det indgår i. At være underlagt strukturerne kommer hos Sennett til udtryk i form af, at individet i det fleksible samfund vil opleve at skulle ændre sit kvalifikationsgrundlag flere gange i løbet af sit arbejdsliv, hvilket delvist er tilsvarende employabilitetsbegrebet.

Sennett udtrykker i sin teori en bekymring for de sociale relationers tilstand i det fleksible og fragmenterede samfund, og overføres denne bekymring til begrebet om social identitet fra Jenkins vil det være relevant at undersøge, hvordan netop det sociale

har indvirkning på akademikernes identitetsarbejde. Jenkins fremfører identitet som en foranderlig størrelse, der formes i interaktion med sig selv og andre, hvor dette sker i en kontinuerlig proces. Dette står i modsætning til Sennetts perspektiv på identitet som et stabilt element ved individet. På den måde tilfører begrebet om social identitet en understregning af, at også det sociale har relevans i forhold til identitetsarbejde. Og hvis Sennetts forståelse om, at individet under den ny kapitalismes kultur i højere grad står alene grundet usammenhængende forbindelser til arbejdsmarkedet, vil dette, ifølge Jenkins, være en udfordring for individets identitet, fordi denne kræver social interaktion.

Således findes der til dels forskellige teoretiske betragtninger på begrebet identitet, hvor specialegruppen har valgt at samle disse under paraplyen: identitetsarbejde. Herudfra forventes, at de udvalgte teoretiske begreber understøtter analyseprocessen vedrørende dét identitetsarbejde, som akademikerne udfører i forhold til deres betydningsmæssige erfaringer med tidsbegrænsede ansættelsesformer.

Ved at inddrage forskelligartede synsvinkler på begrebet identitet er det muligt for specialegruppen at forholde sig nuanceret til akademikernes udtalelser, hvilket medvirker, at feltet åbnes yderligere, således visse dele af empirien eventuelt kan forklares med de sociologiske begreber i baghovedet.

Derudover bidrager inddragelsen af mangeartede teoretiske begreber, at relativt ældre teori udfordres og/eller udfordrer nyere teori, hvilket er fordelagtigt i forhold til, at specialets empiri er indsamlet i foråret 2016 i en dansk arbejdsmarkedskontekst. De teoretiske begreber er alle skabt i andre tidsmæssige og geografiske kontekster, hvilket af specialegruppen ikke anskues som en problematik, da de teoretiske begreber tidligere har været anvendt i lignende undersøgelser inden for området (se eksempelvis Bardon m.fl. 2014; Lund 2008; Krejsler 2006; Madsen & Petersen 2000).





## Kapitel 5: Analysestrategi

---

I følgende afsnit redegøres for specialets proces fra empiriindsamlingen og klargørelse heraf til fundamentet for analysen. Således fremlægges den proces, der ligger bag analysens hovedfund.

Specialets problemformulering besvares gennem en vekselvirkning mellem den induktive og deduktive tilgang, hvilket kobles til det hermeneutiske islæt i vekselvirkningen mellem del og helhed (jævnfør kapitel 2: Hermeneutik og kapitel 3: Metode). I praksis har specialegruppen efter transskriberingerne af de 18 enkeltinterviews, anvendt både *begrebsdrevne*- og *datadrevne koder* til løbende at finde og udlede mønstre ved gennemlæsningen af empirien. De begrebsdrevne koder omfatter en mere deduktiv tilgang gennem kodning ud fra de centrale teoretiske begreber, hvor de datadrevne koder indbefatter en mere induktiv tilgang til empirien (Tanggaard & Brinkmann 2015: 47). Således har der i gennemlæsningen af transskriberingerne både været fokus på at finde mønstre og interessante fund, som de teoretiske begreber ikke indfangede, og ligeledes været orienteret mod at finde mønstre med inspiration fra eksisterende teoretiske begreber. Det vil sige, at specialegruppen allerede her foretog fortolkninger, eftersom selve kodningsprocessen er det første led i fortolkningen af empirien. Således foretages først en dekontekstualisering af det empiriske materiale ved at selekttere diverse udsagn for efterfølgende at rekontekstualisere empirien i en analytisk sammenhæng (Baarts 2011). Kombinationen af disse to tilgange resulterede i, at empirien tegnede mønstre, hvor særligt fire overordnede fund fremgik. Disse fund sammenfattes i følgende selvskabte overskrifter:

- 1) Et rigtigt arbejde?
- 2) Ligeværdig position?
- 3) Balancegang i forhold til ansvar
- 4) Akademikere under pres

Disse fund skal ikke betragtes som værende adskilt og isoleret fra hinanden, da der vil være overlap og sammenhænge mellem dem. De er derfor analytiske mønstre, som udgør delene af en helhedsforståelse af fænomenet tidsbegrænsede ansættelsesformer set med akademikernes øjne.

Ovenstående fund danner baggrund for fire delanalyser, som analysekapitlet er struktureret på baggrund af. Således behandles de fire fund i en vekselvirkning mellem selvsamme og de centrale teoretiske begreber i kombination med specialegruppens sociologiske viden. Specialegruppen har udformet disse delanalyse-titler med formålet om, at der til hver delanalyse vil være fokus på identitetsarbejdet ud fra forskellige typer af betydninger. Desuden vil hver delanalyse være struktureret i temaer, som ligeledes er udledt gennem vekselvirkningen mellem induktion og deduktion. På den måde vil akademikernes udtalelser om betydninger i forhold til den tidsbegrænsede ansættelsesform blive analyseret med henblik på at kunne udlede viden om det identitetsarbejde, som akademikerne angiveligvis foretager sig. Det er de færreste af informanterne, som har udtrykt sig med direkte tilknytning til begrebet identitetsarbejde, og derfor vil analysen bære præg af fortolkninger foretaget af specialegruppen. De enkelte akademikers forståelser og fortolkninger sammenkobles, hvor det på baggrund heraf er muligt at fortolke gennemgående mønstre og variationer undervejs i analysen. Delanalyserne munder slutteligt ud i delkonklusioner, som afspejler helhedsbilledet i de respektive fund. Afslutningsvis sammenfattes de relevante resultater i konklusionen, hvori specialets problemformulering besvares.



## Kapitel 6: Analyse

---

Følgende vil være en kombination af analyse og diskussion med henblik på besvarelse af nærværende speciales problemformulering. Analysen og diskussionen vil være inddelt i fire delanalyser: “Et rigtigt arbejde?”, “Ligeværdig position?”, “Balancegang i forhold til ansvar” og “Akademikere under pres”. Akademikernes italesættelse af oplevelser, forståelser og holdninger i forhold til betydninger af de tidsbegrænsede ansættelsesformer vil give indikationer af, om de oplevede muligheder eller begrænsninger for handlerum har indvirkning på identitetsarbejdet.

### **6.0. Casebeskrivelse**

Følgende er et kort oprids og udfoldelse af den case, som nærværende speciale tager udgangspunkt i. Det empiriske materiale er udledt fra 18 enkeltinterviews med yngre akademikere, som på et eller andet tidspunkt i deres arbejdsliv har stiftet bekendtskab med den tidsbegrænsede ansættelsesform. For nærmere beskrivelse og oversigt over informanternes karakteristika se Figur 3: Informantoversigt (jævnfør 3.3.1. Præsentation af informanter).

I interviewene har hver akademiker bidraget med individuelle perspektiver i forhold til forståelsen og fortolkningen af de betydninger, som tillægges den tidsbegrænsede ansættelsesform. Akademikernes arbejdslivsforløb er mangeartede, hvorfor der er variation i, hvilken type tidsbegrænset ansættelsesform samt antallet af eventuelle forskelligartede tidsbegrænsede ansættelsesformer, som vedkommende har stiftet bekendtskab med. Ydermere er der variation i, om akademikerne har erfaring med fastansættelse enten før eller efter en tidsbegrænset ansættelse eller kun har kendt til ledighed foruden tidsbegrænsede ansættelser. De tidsbegrænsede ansættelsesformer, som informanterne har stiftet bekendtskab med og som behandles i analysen, er følgende: virksomhedspraktik, løntilskud, tidsbegrænset, barselsvikariat, projektansættelse og Ph.d. I samspil med akademikernes tillagte betydninger i relation til de tidsbegrænsede ansættelsesformer inddrages kontekstuelle og situationelle elementer, som i dette speciale blandt andet udgøres af det danske arbejdsmarked (jævnfør kapitel 1: Indledning).

## **6.1. Delanalyse 1: Et rigtigt arbejde?**

Begrundelsen for denne delanalyses overskrift er situeret i et perspektiv om, at forståelsen og fortolkningen af de tidsbegrænsede ansættelsesformer som fænomen har indvirkning på, hvordan akademikerne opfatter deres egen position i forhold til alternativt at være arbejdsløs eller være i en fastansættelse - hvilket dermed kan være medskabende i forståelsen af, hvor sikker vedkommende føler sig på arbejdsmarkedet. Dette med en antagelse om, at forståelsen af hvornår vedkommende har et rigtigt arbejde påvirker på akademikernes identitetsforhandling. Med identitetsforhandling menes, at forståelsen af de tidsbegrænsede ansættelsesformer kan have indvirkning på akademikernes selvopfattelse. De to instanser, som kan udfordre akademikerne selvopfattelse antages som værende 1) akademikernes egne tanker og forestillinger om sig selv og 2) akademikernes tanker og forestillinger om, hvordan andre mennesker ser dem.

Denne delanalyse vil behandle, hvorvidt den tidsbegrænsede ansættelsesform har indvirkning på akademikernes opfattelse af position og mulighed for handlerum med henblik på identitetsarbejde. Først vil akademikernes holdninger og forståelser om den tidsbegrænsede ansættelsesform analyseres og diskuteres med afsæt i det danske arbejdsmarked, hvorefter der fokuseres på forskelle i de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Forskellighederne i de tidsbegrænsede ansættelsesformer analyseres og diskuteres i forbindelse med, hvorledes opfattelsen og forståelsen af forudsætningerne i de forskellige ansættelsesformer har betydning for, hvorledes der foretages identitetsarbejde.

### **6.1.1. En venteposition mellem at være ledig og være fastansat**

I følgende analyse er det relevant at påpege, at akademikerne har meget forskellige arbejdslivshistorier angående deres tidligere beskæftigelse. Næsten alle af akademikerne har prøvet flere former for tidsbegrænset ansættelse, hvor færre kun har prøvet én (jævnfør figur 3: Informantoversigt, 3.3.1. Præsentation af informanter).

Generelt var det en gennemgående tendens i alle interviewene, at uanset hvilke betydninger som akademikerne berettede om i forhold til den tidsbegrænsede ansættelsesform, var ræsonnementet, at den tidsbegrænsede ansættelsesform samt indholdet af denne alt andet lige var bedre end at være arbejdsløs:

*“Hvis der går et års arbejdsløshed forud - frustrationer over, at man ikke kan komme i gang. Så tror jeg, at jeg ville være ret glad for at få den mulighed [tidsbegrænset ansættelse]. Om ikke andet så bare for at føle, at jeg kan noget og få prøvet af, hvad jeg kan. Det er jo typisk, tænker jeg, oftest i hvert fald en nyuddannet ikke også og har måske ikke haft mulighed for at prøve af, hvad man egentlig kan bruge sin uddannelse til, og hvordan det er at arbejde, så da tror jeg da, at jeg vil være glad for at få sådan en mulighed. Men jeg ville nok synes, at det var lidt træls, at det var det første, der skete, efter jeg havde været arbejdsløs [griner] i en måned eller, jeg tror gerne, jeg ville prøve kræfter med at få et rigtigt job først ikke. Men, men det er bedre end ikke at lave noget.”* (Silke 2016: 17).<sup>9</sup>

Vigtigt er det at holde sig for øje, at Silke ikke har prøvet at være arbejdsløs, men at hun her forholder sig til en tænkt situation om at være arbejdsløs, hvorved hun samtidig forsøger at relatere sig til en sådan tænkt situation. Det var især tydeligt hos de relativt nyuddannede akademikere, at den tidsbegrænsede ansættelsesform blev italesat som en nødvendig løsning ud af ledighed, hvilket indlysende nok var særligt gennemgribende hos de, som af en eller anden årsag havde besvær med at finde et arbejde. Derfor udtrykker flere af disse akademikere også en frigørelse i at komme ud af arbejdsløshedens trivielle hverdag og ind i en hverdag på arbejdsmarkedet, som med deres ord gav mere energi og mere mening til deres liv.

Samtidig giver flere af de nyuddannede akademikere udtryk for, at den tidsbegrænsede ansættelse er en midlertidig løsning, hvor ønskescenariet for flere er den fastansættelse, som ikke var mulig i første ombæring. I nedenstående fortæller Liam, som var arbejdsløs et år inden han fik den tidsbegrænsede ansættelse, at han tog ansættelsen primært af nød og i mangel på bedre tilbud: *“Altså det er nok i nød, altså...”*<sup>10</sup> *Hvis de havde tilbudt mig en fastansættelse, så ville jeg meget hellere det. Men altså det var... jeg var lidt desperat kan man sige, da jeg tog det.”* (Liam 2016: 4). Den tidsbegrænsede ansættelse, som Liam sagde ja til, bliver herigennem udledt som en venteposition mellem at være arbejdsløs og være i fastansættelse.

---

<sup>9</sup> Fremhævningerne er lavet af specialegruppen for at synliggøre særligt relevante passager.

<sup>10</sup> Tre punktummer indikerer, at sætningen og/eller formuleringen ikke gøres færdig.

### 6.1.1.1. Ligeværdige forudsætninger?

Gennem ovenstående rejses spørgsmålet, om alle de tidsbegrænsede ansættelsesformer opfattes ligeværdige blandt akademikerne. Indledningsvis er der særlig forskel på varigheden af de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Ud fra akademikernes udtalelser kombineret med en viden om det danske arbejdsmarked forholder varigheden af de tidsbegrænsede ansættelsesformer sig i de fleste tilfælde som nedenstående:

**Figur 4: Varigheden af forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer.**

Type af tidsbegrænset ansættelsesform	Cirka varighed
Virksomhedspraktik	4 - 8 uger
Løntilskud	4 - 7 mdr.
Tidsbegrænset (uspecificeret)	3 - 12 mdr.
Barselsvikariat	9 - 14 mdr.
Projektansættelse	5 - 36 mdr.
Ph.d.	36 mdr.

Ovenstående er dermed den varighed, som den tidsbegrænsede ansættelse typisk forløber sig over i en virksomhed, såfremt ansættelsen ikke afbrydes inden dens planlagte afslutning. Desuden beretter enkelte informanter om en oplevelse af forskellighed mellem private- og offentlige/statslige virksomheder i forhold til varigheden af visse tidsbegrænsede ansættelsesformer og antallet af gange, der må foretages forlængelser. Hertil har et fåtal af akademikerne indtryk af, at det er sværere at få foden inden for hos det offentlige/statslige via en tidsbegrænset ansættelse. I det offentlige skal ledige interne stillinger opslås, modsat i det private, hvor oplevelsen er, at man i højere grad er sikret en forlængelse og måske endda fastansættelse, såfremt man kan få en tidsbegrænset ansættelse i sidstnævnte:

*“Altså jeg kan godt forestille mig, at det i private virksomheder er meget mere. Men der er også meget større chance for at få en fast stilling i en privat virksomhed også. En del af det jeg har hørt, det er, at så snart de ved, at det er kommunen, så er det sådan “ja, det er en midlertidig, og der er måske 50/50 chance for at få fast stilling bagefter”, men i privaten [en privat virksomhed], er der meget større chance” (Agnes 2016: 16).*

Det vil sige, at det private arbejdsmarked generelt betragtes mere fordelagtigt i forhold til muligheden for at få yderligere arbejde.

For talrige af akademikerne er varigheden på den tidsbegrænsede ansættelse af stor betydning, da flere betragter de længerevarende ansættelser som en fastansættelse:

*“[...] jeg er tæt på at sige, hvis jeg fik en tre årig midlertidig ansættelse, at så ville jeg nærmest betragte det som fastansættelse, så... Fordi der kan nå at ske rigtig meget på tre år, altså... at man enten... får gjort sig så uundværlig, at de ikke kan lade være med at beholde en eller, at man kan nå at finde noget andet, få så meget erfaring, at man kan finde noget andet fast arbejde. Og det er også lidt det med de her forholdsvis korte ansættelse, jeg har nu, jeg kan gå og være sådan lidt bange for, at jeg ikke kan nå at få nok erfaring til at kunne tage det med videre, ja.” (Liam 2016: 8).*

Varigheden af ansættelsen er én af de dimensioner, som tydeliggøres i forbindelse med forskelligheden blandt de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Forståelsen af de tidsbegrænsede ansættelsesformer var mangeartede, dog tegnede sig et særligt mønster, hvor tre forskellige klassificeringer stod frem. De, som italesætter forskelligheder blandt de tidsbegrænsede ansættelsesformer, udtrykker det gennem de forudsætninger og fremtidige muligheder, som de forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer åbner op for.

I nedenstående figur illustreres tre forskellige syn på hierarkier mellem de forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer med udgangspunkt i en inddeling af akademikerne i tre grupper og dertilhørende kendetegn. I hver af disse tre grupper findes bestemte mønstre i forbindelse med eksplicite eller mere implicite udtalte forståelser og fortolkninger af hierarkier i de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Hierarkiet kom særligt til udtryk i forhold til, hvilke typer tidsbegrænsede ansættelsesformer der var mere ønskværdige end andre. De tre grupper kendetegnes på baggrund af, hvilke typer af tidsbegrænsede ansættelsesformer, som de har erfaringer med, da dette tilsyneladende har direkte indvirkning på akademikernes perspektiv på et hierarki. Nedenstående klassificeringer gør sig ikke gældende for alle specialets informanter, da ikke alle har italesat forskelligheden i de tidsbegrænsede ansættelsesformer.



**Figur 5: Oversigt over tre klassificeringer.**

Kendetegn		Syn på hierarki
<b>Gruppe 1</b>	Akademikere der har erfaring med længerevarende projektansættelse eller Ph.d.	Ph.d. + projektansættelse ↓ Barselsvikariat + løntilskud + virksomhedspraktik
<b>Gruppe 2</b>	Akademikere som <i>ikke</i> har prøvet løntilskud og/eller virksomhedspraktik.	Ph.d. + projektansættelse + barselsvikariat + tidsbegrænset ↓ Løntilskud + virksomhedspraktik
<b>Gruppe 3</b>	Akademikere som <i>har</i> prøvet virksomhedspraktik og/eller løntilskud tidligere, og yderligere har stiftet bekendtskab med en anderledes tidsbegrænset ansættelse.	Ph.d. + projektansættelse + barselsvikariat + tidsbegrænset ↓ Løntilskud + virksomhedspraktik

Tages der udgangspunkt i gruppe 1 (Figur 5: Oversigt over tre klassificeringer), var der her en tydelig opdeling og hierarkisering mellem Ph.d. og projektansættelse over for barselsvikariat, løntilskud og virksomhedspraktik, hvor de, som udtaler sig om denne inddeling har erfaring med *længerevarende* tidsbegrænset ansættelse. Udtryk for denne hierarkiske inddeling er altså i højere grad de, som gennem deres tidsbegrænsede ansættelse/ansættelser har længerevarende tilknytning til en specifik arbejdsplads. Et eksempel på denne hierarkisering illustreres i nedenstående uddrag, hvor en af de længerevarende tidsbegrænsede ansatte akademikere udtaler sig om forskelligheden mellem barselsvikariat og projektansættelse:

*“Man kan sige, hvis jeg er ansat til et projekt, så er jeg ansat, fordi at jeg har en særlig kompetence til det projekt, og specielt hvis jeg er projektleder, så er det*

*mit projekt, og jeg styrer projektet, jeg har det fulde overblik, og jeg har formentlig et projekt, jeg synes er fedt, for ellers ville jeg nok ikke have søgt stillingen. Hvis jeg er ansat i et barselsvikariat, så er det typisk, fordi at de har brug for nogen, som er villig til at have en korterevarende stilling, som kan dække ind for den rigtige kompetence [griner] i en periode, så det er typisk jo en stilling, som man får, hvis man ikke er helt kvalificeret, men så kan få lidt erfaring med området. Altså det er en anden indstilling til det, og det er også en anden... Får man sådan en stilling, det er selvfølgelig dejligt, men det siger noget om, at du var det bedste bud, vi kunne få til den her afgrænsede stilling ikke, så det er, det er to forskellige udgangspunkter.” (Silke 2010: 15).*

Herigennem ses et udtryk for forskellighed mellem projektansættelsen og barselsvikariatet. Virksomhedens behov for brugen af en barselsvikar kan udtrykkes som en stedfortræderfunktion. Silkes oplevelse er, at en virksomhed til en projektansættelse vælger den specifikke person, på grund af vedkommendes særlige kompetence, og dermed er personen det bedste match til stillingen, og samtidig vil man måske i højere grad have mulighed for ejerskab af arbejdsopgaverne. Ud fra ovenstående akademikers synspunkt vil denne skelnen kunne have en betydning for, hvorledes vedkommende befinder sig i ansættelsen, og hvilke forudsætninger som foreligger i forbindelse med forhandling af identitet. Den fælles forståelse er, at de længerevarende tidsbegrænsede ansættelsesformer (som for eksempel projektansættelsen) anses som sammenlignelige med en fastansættelse, eftersom forudsætningerne er de samme i begge ansættelser. Dermed bliver nødvendigheden i at skulle forhandle sin identitet ikke nær så presserende, da de længerevarende tidsbegrænsede ansættelser - set ud fra akademikernes opfattelser og forståelser - er placeret på linje med fastansættelsen. Nedenstående er et uddrag fra Freja, som i øjeblikket befinder sig i en længerevarende projektansættelse:

*“Jeg er her jo på samme vilkår som mine kolleger, der er fastansat. Jeg får jo den samme pension, og har de samme - hvad skal man sige - adgang til kaffemaskine og sådan nogle ting. Det er jo ikke fordi, det er så meget anderledes. Min den har bare en udløbsdato. (...)”<sup>11</sup> Men på den anden side, hvis*

---

<sup>11</sup> Tre punktummer i parentes indikerer, at informanten har en tænkepause.

*man var fastansat, så kunne de jo også stadigvæk fyre en med en måneds varsel eller sådan noget. Så det er jo ikke fordi... Det er et eller andet mentalt, tror jeg, at man tænker. At man nemmere kan ryge ud, det kan man jo egentlig ikke, vel?"* (Freja 2016: 2-3).

Således opleves en større sikkerhed og højere grad af selvsikkerhed omhandlende egen arbejdsidentitet blandt de længerevarende tidsbegrænsede ansatte akademikere, når egen opfattelse af de længerevarende tidsbegrænsede ansættelser bliver anset som ligeværdige med fastansættelse. Den hierarkiske inddeling af de tidsbegrænsede ansættelsesformer - som udtrykkes af gruppe 1 - understøttes ydermere af akademikere uden for denne gruppe. De fleste akademikere er generelt af den opfattelse, som tidligere belyst, at hvis den tidsbegrænsede ansættelse er af længere varighed, da opfattes den på lige fod med fastansættelsen.

Blandt enkelte af akademikerne kom det desuden til udtryk, at virksomhedspraktik og løntilskud kunne anses som mindre ønskværdige tidsbegrænsede ansættelsesformer. Denne hierarkisering italesættes af gruppe 2, (jævnfør figur 5: Oversigt over tre klassificeringer) som er kendetegnet ved akademikere som *ikke* har prøvet hverken løntilskud og/eller virksomhedspraktik. Hertil inddrages Liam, da han ikke har prøvet ovenstående tidsbegrænsede ansættelsesformer:

*“Altså jeg er super glad for, at det her ikke er en erhvervspraktik eller løntilskud altså, at det er... der er nogen, der betaler mig for det her stykke arbejde [...] I hvert fald for mig betyder det meget, at det ikke er løntilskud for eksempel. Så ville jeg... ja, der tror jeg, at det giver noget mere selvtillid for sådan en som mig.”*  
(Liam 2016: 7).

Liam udtrykker her en lettelse over, at han ikke er ansat i virksomhedspraktik eller løntilskud, hvorfor det udledes, at det for ham er mindre ønskværdige ansættelsesformer at befinde sig i. Gennem uddraget bliver det desuden tydeliggjort, at det har indvirkning på hans selvopfattelse og hans selvtillid, at hans arbejde bliver påskønnet gennem dét, at han får løn for det arbejde, som han udfører. Herigennem ligger dermed den dimension - uden at Liam direkte italesætter det - at virksomhedspraktikken og løntilskuddet *ikke* er på linje med den tidsbegrænsede ansættelse, som han befinder sig i.

Ovenstående er derfor et eksempel på en akademiker, som italesætter en hierarkisering, hvor løntilskuddet og virksomhedspraktikken fortolkes som mindre ønskværdige end de andre tidsbegrænsede ansættelsesformer.

Den sidste gruppe - de som havde prøvet løntilskud og/eller virksomhedspraktik samt en anden tidsbegrænset ansættelsesform – nævner ligesom gruppe 2, at der findes et tilsvarende hierarki, hvor løntilskud og virksomhedspraktik er placeret nederst. Til forskel fra gruppe 2, udtaler akademikerne i gruppe 3 (jævnfør figur 5: Oversigt over tre klassificeringer) sig om, at løntilskuddet og virksomhedspraktikken ikke decideret ansås som mindre ønskværdige end *andre* tidsbegrænsede ansættelsesformer. Forskellen ligger i, at der i deres udsagn forekom en tydelig adskillelse mellem deres oplevelser, forståelser og holdninger til løntilskud og/eller virksomhedspraktik sammenlignet med andre tidsbegrænsede ansættelsesformer. Nedenstående er Doras refleksioner over egen indgåelse i løntilskud kontra barselsvikariat, som, ifølge hende, havde betydning for selvopfattelsen:

*“[...] alle vil jo også hellere have et rigtig job, end de vil have sådan et støttejob, som løntilskud jo er. Så der tror jeg, det havde en betydning også for min selvopfattelse, at nu var jeg ikke i et støttejob mere, nu var jeg i et rigtigt job. Og det havde jo også den betydning, at økonomisk set tjente man jo nogle flere penge hver måned. Og så havde det helt sikkert også den betydning, at jeg fik de faglige udfordringer, som jeg eftersøgte og noget mere indhold i hverdagen, tror jeg.”* (Dora 2016: 14).

Hermed tydeliggør Dora, at løntilskuddet i princippet ikke anses som et rigtigt job, da det er helt andre forudsætninger og forhold, som gør sig gældende set i relation til at have det, hun kalder for “et rigtigt job”. Gruppe 3 adskiller derfor efter, hvad der er ordinært arbejde (alt andet end løntilskud og virksomhedspraktik) og støttet beskæftigelse (løntilskud og virksomhedspraktik).

Denne projicering – hvor alle tre grupper forsøger at afvise mindre ønskværdige stempler - bliver igangsat ud fra forståelsen af, “hvornår man har et rigtigt arbejde”. Denne forståelse ændres efter akademikerens nuværende position, kombineret med erfaringer fra tidligere tidsbegrænsede ansættelser, som har formet vedkommendes

forståelseshorisont. Herigennem tydeliggøres, at den nominelle identitet som *tidsbegrænset* ansat rent indholdsmæssigt forsøges undgået ved så vidt muligt at forhandle sin givne ansættelse som “et rigtigt arbejde”.

Herigennem bliver det interessant, hvorvidt de, som på interviewtidspunktet befinder sig i løntilskud og/eller virksomhedspraktik, har samme forståelse af, at disse er mindre ønskværdige tidsbegrænsede ansættelsesformer. De akademikere, som eksempelvis var ansat i løntilskud, omtaler, at de ikke betragter ansættelsen som mindre ønskværdig:

*“Altså der kan da godt være, nogen der ville se det, som at “hvorfor får du ikke bare et rigtigt job?” altså, “hvorfor skal du få penge af kommunen, nu når du er i løntilskud?” ikke også, og “du varetager ikke et rigtigt job”, men der synes jeg også bare sådan... Det må næsten være personer, der ikke har prøvet det [griner], altså fordi, sådan som jeg ser det, så er det da kun... så er der i hvert fald flertal af positive elementer i netop at være i løntilskud [...]” (Ida 2016: 17).*

Herigennem ses det, at løntilskuddet, hos Ida, anses som et rigtigt job, hvortil hun prøver at opretholde en identitet som værende “i rigtigt arbejde”. Desuden forsøger Ida her at forskyde antagelsen om, at løntilskuddet ikke er et rigtigt arbejde, da hun mener, at det må være personer, der ikke har prøvet det, som udtaler sig således. Idas udtalelse anskues som en måde, hvorpå hun forsøger at forhandle en specifik identitet, som indbefatter at være i arbejde. I forlængelse af dette var der dog variationer i forbindelse med, om løntilskuddet blev anset som “et rigtigt job”.

Ses der på de jævnaldrende Emma og Ida, som begge har været i samme type ansættelser (virksomhedspraktik efterfulgt af løntilskud) af omtrent samme varighed, ses der variation i, hvorvidt de anser specielt løntilskuddet som et rigtigt job: “Selvfølgelig skal jeg søge job, fordi **jeg har jo ikke fået et job** [...]” (Emma 2016: 2), hvilket er en anderledes opfattelse af løntilskuddet som et rigtigt job, end udtalelsen fra Ida: “[...] **jeg anser det jo også som et job ikke, altså det er det første rigtige job, jeg har** [...]” (Ida 2016: 16). Hermed ses en forskellighed i forståelsen og retorikken om, hvornår man har et rigtigt job.

Disse forskellige måder at forhandle sin identitet - som beskæftiget på arbejdsmarkedet - bliver dog udfordret af det forhold, at flere af dem - som i øjeblikket er i virksomhedspraktik eller løntilskud - understreger, at det økonomiske grundlag som

følger med ansættelserne, er knap så positivt. Det økonomiske udbytte er svarende til dagpengesatsen, hvilket ifølge et fåtal kan være et frustrationsmoment, da det pointeres, at de udfylder reelle jobs og dermed arbejdsopgaver på lige fod med fastansatte, men hvor de andre ansatte honoreres med højere løn:

*“[...] når du er i et løntilskud, jamen så får du også bare mindre i løn, end hvis du... altså er i et ordinært job, om det så er et barselsvikariat eller en fastansættelse. At det, altså, det kan jeg også godt mærke, at det har også, nu vil jeg bare gerne ud og have et arbejde. [...] Men det er jo også, fordi at i princippet, så sidder jeg jo laver, hvad, altså, andre også gør, hvor jeg så bare får meget mindre i løn for at sidde og gøre det. Så det kan jeg også godt mærke, at det er en kæmpe motivationsfaktor for mig, det troede jeg ikke, det ville gøre, men jeg kan godt mærke, at det er det.” (Emma 2016: 19).*

Emma har en oplevelse af, at dét arbejde og de arbejdsopgaver, hun udfører, er tilsvarende en ordinær ansættelse, men eftersom hun er ansat i et løntilskud, er det denne, hun er efterladt med i forhold til hendes identitetsarbejde, hvilket netop problematiseres af arbejdsopgavernes karakter. Det betyder, at konstruktionen af hendes arbejdsidentitet bliver usikker, fordi hun får en anderledes og mindre aflønning for et sammenligneligt udført stykke arbejde. Dét at blive belønnet svarende til sin arbejdsindsats har dermed stor indvirkning på, om akademikerne føler sig tilpas i virksomhedspraktikken og løntilskuddet. Konstruktionen af identitet bliver dermed besværliggjort, fordi de finder det frustrerende og på sin vis uretfærdigt, at der ikke er korrespondance mellem de arbejdsopgaver, som de udfører for virksomheden og den aflønning, som de får herfor. Gennem dette vurderes virksomhedspraktik og løntilskud således til at være i en gråzone mellem at være fastansat og være arbejdsløs, da der foreligger elementer fra begge lejre, som skaber en forskelligartet holdning til, om løntilskud og/eller virksomhedspraktik kan defineres som et reelt arbejde eller ej.

### 6.1.1.1.1. Opsummering

Akademikernes forståelse af deres position eller oplevelse heraf har betydning for, hvorledes de anser andre tidsbegrænsede ansættelsesformer og dermed også en forskellighed i, hvorvidt den nominelle identitet som tidsbegrænset ansat internaliseres

eller eksternaliseres. Desuden foreligger den antagelse, at den tidsbegrænsede ansættelsesform er svær at sætte under én samlet paraplybetegnelse, da det igennem ovenstående er fastslået, at der er forskelle på eksempelvis forudsætninger, indhold og udbytte i de forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer.

### 6.1.2. Strategisk håndtering

Ud fra interviewene forelå den dimension, at flere af akademikerne i høj grad var opmærksomme på, hvorledes de tidsbegrænsede stillinger ville fremtræde på deres CV. Dette særligt med henblik på, om den tidsbegrænsede ansættelse ville sætte begrænsninger eller hæmme mulighederne for fremtidige ansættelser.

Blandt informanterne er der enkelte, som udtaler, at de bevidst vælger ikke at fortælle, at de befinder sig i en tidsbegrænset stilling, såfremt de kan undgå det, og ligeledes er der andre, som vælger ikke at bruge den "reelle titel" på deres CV. Dette kunne indikere, at der er noget ved den stillingsmæssige kategori, som de enten ikke kan forene sig med, eller som de i hvert fald prøver at skjule. Eksempelvis kommer det til udtryk hos Mira, at hvis hun bliver sendt ud i noget tilfældigt arbejde, så vil hun ikke have lyst til at fortælle nogen om det og ydermere, at man skal overveje, hvorvidt den tidsbegrænsede stilling er noget, som gavner ens CV:

*"Var jeg bare blevet sendt ud i et eller andet fuldstændig tilfældigt, så havde jeg jo på ingen måder haft lyst til at fortælle nogen, hvad det var, at jeg skulle. Så jeg tror, at det kommer rigtig meget an på, hvor det er, man er henne, og hvad betegnelserne er.*

[...]

*Så jeg tror da, at man skal gøre op med sig selv, hvis man vælger de her tidsbegrænsede stillinger [...] jamen "er det noget, der 1) interesserer mig, og 2) er det så noget, hvor jeg rent faktisk får lov til at udvikle mig", fordi det kan man jo godt. Og "er det noget, som jeg vil skrive på mit CV? Så jeg tror, det handler rigtig meget om, hvordan man vælger og om man synes, at det hænger sammen med det, som man gerne vil." (Mira 2016: 26, 29).*

Mira fortæller her, at hun ikke vil fortælle om en tidsbegrænset ansættelse, hvis det er en, som hun har erhvervet sig på tilfældig basis. Andre akademikere forklarer, at deres

valg af de tidsbegrænsede ansættelser delvist er indgået på et mere ufrivilligt grundlag, for eksempel for at undgå jobcentret. Dette fortolkes som et udtryk for, at akademikerne helst ikke vil identificere deres arbejdsidentitet med udgangspunkt i en tidsbegrænset ansættelsesform. Og hvis akademikerne ikke ser det muligt at forene deres identitet med den tidsbegrænsede ansættelsesform, vil det sige, at der kan være en uoverensstemmelse mellem den forståelse, som de har af sig selv og den arbejdssituation, som de befinder sig i.

Som tidligere pointeret blev virksomhedspraktik og løntilskud i højere grad anskuet som mindre ønskværdige tidsbegrænsede ansættelsesformer. Enkelte udtalte, at de havde en bevidst strategi i forhold til angivelsen af disse kortvarige stillinger på CV'et. Strategien indebar, at de på CV'et angav at være ansat i en tidsbegrænset ansættelse i stedet for at opgive, at vedkommende tidligere eller på daværende tidspunkt befandt sig i eksempelvis virksomhedspraktik eller løntilskud. Et eksempel er Ida, som overvejer de strategiske fordele ved at undlade benævnelsen af hendes kortvarige tilknytning til en arbejdsplads på hendes CV:

*“[...] jamen fanger det mig i en eller anden situation, at jeg skal skrive på mit CV, at jeg er i en [tidsbegrænset] stilling. Altså jeg var lidt den der, hvis jeg nu skriver, at jeg er i den her stilling i to måneder, hvis jeg så allerede efter de her to måneder begynder at søge job, hvilket signal sender det så? Altså så der var sådan lidt, hvad betyder det for mig sådan fremadrettet, selvfølgelig var der noget strategisk ved det [...]” (Ida 2016: 4).*

Det ovenstående eksempel efterlader et indtryk af, at akademikerne har en formodning om, at dét at tilføje en tidsbegrænset ansættelse (specielt en kortvarig ifølge Ida) på sit CV kan sende bestemte signaler, som måske kan være uhensigtsmæssige. Herudfra fortolkes det, at der kan være tilknyttet negative associationer med de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Det er ikke nødvendigvis udtryk for akademikernes egen holdning, men måske nærmere en oplevelse af, at det forkerte valg af en tidsbegrænset ansættelse kan få konsekvenser fremadrettet. Nedenstående er et uddrag, hvor Emma bliver adspurgt, om der ligger noget mindre ønskværdigt og dermed negative associationer i at skrive virksomhedspraktik og løntilskud på CV'et, siden hun ikke benævner disse, men i stedet tidsbegrænset ansættelse:



*“Altså jeg siger ikke, at jeg er i løntilskud. Hvis vi snakker om sådan noget, så siger jeg bare, at jeg arbejder ude på [Virksomhed], så ja... **Jeg skriver heller ikke på mit CV, at jeg er i løntilskud.***

Interviewer: Er det bevidst?

***Ja jeg skriver bare, at det er en tidsbegrænset stilling, så det er helt bevidst.***

Interviewer: Ligger der et eller andet negativt i at...

*Nej overhovedet ikke. Jeg synes bare, det giver måske, for mig, der synes jeg bare det lyder mere... **Ja det er svært at forklare, men måske lidt mere professionelt eller sådan mere, altså at du virkelig er ude på arbejdsmarkedet i stedet for at sige, at du er i løntilskud. Men jeg tror også mere, det var dengang, hvor jeg var i virksomhedspraktik, da var det sådan... Der gik jeg meget op i, at det var en tidsbegrænset stilling, jeg havde. Jeg har det ikke på helt samme måde med løntilskud, det er heller ikke, fordi jeg holder det hemmeligt [...]**” (Emma 2016: 5).*

Selvom der ikke nødvendigvis foreligger noget nedværdigende i forhold til virksomhedspraktik og løntilskud, rejser ovenstående uddrag et spørgsmål om, hvorledes de tidsbegrænsede ansættelsesformer forudsætter individets muligheder for forhandling af identitet. Valget om at undgå og benævne løntilskud eller virksomhedspraktik på CV’et og i stedet skrive “tidsbegrænset ansættelse” kan udledes som et forsøg på at undgå et specifikt stempel og identifikation som værende i støttejob. Denne identifikation er forsøgt undgået ved at nægte at internalisere dette stempel, hvorved dette valg anses som et ønske om at eksternalisere opfattelsen af sig selv som værende i støttejob. Desuden kan valget anses som et værn mod omverdenens identifikation af informanten som en person, der “ikke er i rigtigt arbejde”, hvorfor støttejob-stemplet forsøges undveget gennem manglende benævnelse på CV’et.

I de ovenstående eksempler bliver det derfor tydeliggjort, at der foreligger noget mindre ønskværdigt i, at skrive den tidsbegrænsede stilling og/eller benævnelsen af den bestemte type tidsbegrænsede ansættelse på CV’et. Således kan der med ideerne bag begrebet om dysfunktionel identitetskonstruktion være grundlag for at udlede, at en meningsgivende identitetsfortælling ikke er mulig, eftersom der er uoverensstemmelse

mellem nuværende arbejdssituation og accept heraf. Det er dog muligt at udfordre denne forståelse, såfremt der hentes delelementer fra social identitet. I sidstnævnte vil der i højere grad være tale om en form for identitetsforhandling, hvor individet bevidst vælger ikke at internalisere den kategorisering, som følger med en tidsbegrænset ansættelse. Eksempelvis kunne man forestille sig, hvis akademikerne betragter en tidsbegrænset ansættelse som mindre værd på arbejdsmarkedet, at det kunne være et strategisk valg ikke at internalisere lige netop den ansættelsesform som en del af sit refleksive identitetsprojekt. Dermed konstrueres og opretholdes den enkeltes identitet ud fra, hvad akademikerne ikke vil identificere sig med.

### 6.1.2.1.1. Opsummering

Den manglende benævnelse og/eller stillingsbetegnelse af den specifikke tidsbegrænsede ansættelsesform på CV'et, udledes som et strategisk forsøg på at undgå et specifikt stempel. Dette specifikke stempel fortolkes som værende præget af negative konnotationer, hvorfor akademikerne ikke ønsker at internalisere stemplet og dermed ikke vedkender sig den arbejdssituation, som vedkommende i øjeblikket eller tidligere har været situeret i. Således forsøger akademikerne at opretholde en specifik arbejdsidentitet, som ikke er forenelig med identifikationen som tidsbegrænset ansat (løntilskud og virksomhedspraktik), ved bevidst ikke at angive stillingsbetegnelsen på CV'et.

### **6.1.3. Delkonklusion**

Det blev gennem ovenstående delanalyse synliggjort, at der i forbindelse med forskelle blandt de tidsbegrænsede ansættelsesformer var tale om forskellige forståelseshorisonter alt efter, hvilken position akademikerne befandt sig i. Hermed menes, at forståelseshorisonten om ønskværdigheden af specifikke tidsbegrænsede ansættelsesformer udfordres efter hvilken position, som vedkommende i øjeblikket eller eventuelt tidligere har været situeret i. Ovenstående tendenser kan anses som en projicering af stemplet om en mere eller mindre ønskværdig position gennem den specifikke tidsbegrænsede ansættelsesform.

Forståelsen af hvornår man varetager "et rigtigt arbejde" ændres derfor efter akademikerens nuværende position kombineret med erfaringer fra eventuelle tidligere

tidsbegrænsede ansættelser. Akademikeren udformer dermed vedkommendes nutidige forståelseshorisont i samspil med egne fortidige forståelseshorisonter. Foruden akademikerens egen forståelse medtages ligeledes andres (forestillede) forståelseshorisonter om, hvornår man er i rigtigt arbejde. Dette gøres blandt andet ved at identificere sig ud fra alternativet om at være arbejdsløs eller fastansat, samt ved at drage paralleller til andre tidsbegrænsede ansættelsesformer.

## **6.2. Delanalyse 2: Ligeværdig position?**

Etableringen og opretholdelsen af sociale relationer på en arbejdsplads kan blive udfordret af den løse tilknytning til arbejdspladsen. Dette giver anledning til overvejelser om, hvorvidt akademikerne i denne til dels diffuse gråzone har en oplevelse af, at deres venteposition giver dem andre forudsætninger i forhold til en eventuel identitetsforhandling. Det vil sige, at den løse tilknytning angiveligvis påvirker, hvorledes akademikerne eksempelvis inkluderer sig i det kollegiale og opfatter deres muligheder herfor. En tese er, at en tidsbegrænset ansættelse af den enkelte akademiker og/eller af andre ikke opleves som en ligeværdig position i forhold til fastansættelsen. Dette antages at have indvirkning på identitetsarbejdet, såfremt akademikerne oplever, at eksempelvis kollegerne udviser anden adfærd overfor dem grundet deres kortvarige tilknytning til arbejdspladsen. I forlængelse af dette kunne en anden tese være, om det i højere grad vurderes som en nødvendighed for akademikeren at skulle forhandle sin identitet i forhold til egen selvopfattelse, hvor akademikeren kunne ønske at signalere en bestemt opfattelse af "hvem er jeg" til omverden.

Næstfølgende omhandler en analyse og diskussion af den tidsbegrænsede ansættelsesform set i forhold til betydninger for det relationelle aspekt, hvori det særligt behandles, om akademikerne har en oplevelse og forståelse af at indgå på lige fod med de andre kolleger på arbejdspladsen, og hvordan denne stiller akademikernes muligheder for forhandling af identitet.

Gennem akademikernes fortællinger blev det i første instans tydelig, at akademikerne ikke følte sig anderledes behandlet sammenlignet med deres kolleger på arbejdspladsen. Dermed blev den tidsbegrænsede ansættelsesform i første ombæring ikke tillagt en større betydning set i relation til en eventuel uligevægtig position sammenlignet med

fastansatte kolleger: *“Jamen næsten allerede fra dag et, så var jeg på lige fod. Det er rigtig rart at føle, at de også stoler på de ting, som jeg siger. Og de kommer til mig og skal have råd om et eller andet.”* (Clara 2016: 12). Dette understøttes af et flertal af akademikerne, som ved ansættelsens start ikke er påvirket af den løse tilknytning til arbejdspladsen i forhold til at indgå i det sociale og faglige fællesskab. Umiddelbart er der således ikke forståelser af, at dét at være tidsbegrænset er forskellig fra dét at være fastansat set i forhold til det relationelle aspekt.

Denne sondring stemmer dog ikke helt overens med, at akademikerne tidligere har givet udtryk for, at fastansættelsen i højere grad var ønskescenariet. Ud fra dette kan det argumenteres, at selvom akademikerne føler sig ligeværdige med de fastansatte kolleger, så har dét at være tidsbegrænset ansat alligevel en betydning for deres selvpfattelse, eftersom de selv tydeligt skelner mellem fastansættelsen og den tidsbegrænsede ansættelsesform. Dette ses særligt gennem Emils forståelser og fortolkninger af tidligere at være i løntilskud og virksomhedspraktik sat over for den fastansættelse, som han har i dag i samme virksomhed:

*“[...] Men jeg tog ikke de samme konfrontationer, som jeg gør i dag. Og også fordi jeg (...) ja, fordi man skal jo også please, ikke? Det bliver man nødt til. Jo jeg tager mange flere konfrontationer. Det kommer også lidt an på, hvem i virksomheden det var dengang, skal det så siges. Overfor direktøren og overfor hende min nærmeste leder, dem sagde jeg nok ikke så meget imod. (...) Nogle af de andre, som har samme niveau - men det var ikke dem, jeg arbejdede under - dem sagde jeg hellere imod. Men jeg sagde nok ikke de to andre der så meget imod. Det kan jeg godt finde på at gøre i dag.”* (Emil 2016: 22).

Med udgangspunkt i Emils udtalelse udledes det, at ansættelsesformen har betydning for, hvordan han oplever sin position eller status blandt kollegerne, og denne forståelse har direkte indvirkning på hans adfærd i forhold til, om han tør sige sin ærlige mening. Emil fortæller, at han havde en anden indstilling til, hvad der var acceptabelt at gøre i den tidsbegrænsede ansættelse sammenlignet med fastansættelsen. Således oplever Emil anderledes forudsætninger og muligheder for handlerum – og dermed indirekte mulighed for forhandling af identitet - set ud fra, hvilken ansættelsesform han befinder sig i. Emils forhandling af identitet kommer til udtryk gennem dét, at han sondrer over, hvordan han i ansættelsesforløbet i virksomheden har skiftet holdning til, hvornår det er

acceptabelt for ham at konfrontere andre kolleger. Dette forstået således, at han havde en anden forståelseshorisont, da han var i virksomhedspraktik og løntilskud, end hvad han har i fastansættelsen. Ud fra den ovenstående fortælling oplever Emil, at han er blevet mere sikker i sin identitet i fastansættelsen, hvor han oplever at have større handlerum til at tage konfrontationer med flere af de ansatte i virksomheden. Det fortolkes, at Emil har opnået en større forståelse af sin arbejdsidentitet ved at hans forforståelser og fordomme om forskellen mellem den tidsbegrænsede ansættelse og fastansættelsen er blevet bekræftet. Således har han opnået en horisontsammensmeltning mellem den forståelseshorisont - som han havde i løntilskud og virksomhedspraktik - og den forståelseshorisont, som han har i sin nuværende fastansættelse. Dette med argumentet om, at Emil antog, at hvis han sørgede for at please kollegerne og undgik konfrontationer, så ville det forhåbentligvis føre til en fastansættelse.

### 6.2.1. Den korte varighed

Tages der udgangspunkt i relationen mellem akademikerne og kollegerne, oplever flere af akademikerne, at kollegerne udviser en bestemt adfærd over for dem grundet deres korte tilknytning til arbejdspladsen. Selvom flertallet af akademikerne gav udtryk for, at de ikke føler sig anderledes behandlet af deres kolleger, blev der dog i flere af interviewene påpeget, at akademikerne oplevede, at deres kortvarige tilknytning havde betydning for kollegernes engagement i at lære dem at kende:

*“[...] nogle gange så kan jeg godt føle, at de andre på arbejdspladsen ikke ser mig som en kollega på samme måde som andre, altså, at man bliver altid betragtet som den, der er i løntilskud, og aldrig som en, altså medarbejder på lige fod. Men det er så ikke alle, der ser dig sådan, i hvert fald ikke for mig, men jeg kan godt mærke, at nogle gange, så er der nogle, der sådan, de gider måske ikke at engagere sig på samme måde i dig. Fordi, men du er der jo alligevel ikke i ret lang tid.”* (Emma 2016: 2-3).

I ovenstående uddrag italesætter Emma, at det kan være forskelligt, om kollegerne udviser engagement overfor hende, selvom de befinder sig på samme arbejdsplads. Ifølge Emma skyldes det manglende engagement fra kollegernes side, at man som

tidsbegrænset ansat kun er der i en kort periode. Dora, som eksempelvis har været i et barselsvikariat, udtrykker ligeledes, at varigheden på ansættelsen ofte blev italesat blandt nogle af kollegerne på arbejdspladsen: “[...] *det der med ikke at føle sig ligeværdig på arbejdspladsen, fordi det er et barselsvikariat, og det er måske ofte blevet italesat, at du er her kun i en kort periode.*” (Dora 2016: 17). Herudfra fortolkes, at kollegernes bevidsthed om at den tidsbegrænsede ansatte akademiker kun er kortvarigt tilknyttet arbejdspladsen, har betydning for kollegernes engagement i dem som person. Den kortvarige tilknytning tilskrives endvidere den betydning hos Dora, at hun også - qua den tidsbegrænsede ansættelse - kunne tillade sig at være ligeglad med kollegernes manglende engagement:

*“[...] Jeg kommer til at tænke på, at det kunne godt være, hvis jeg nu var fastansat derude. Så kan det godt være, jeg havde gjort en større indsats for dem, der ikke spurgte igen, om jeg havde haft en god weekend. Der blev jeg sådan ret hurtig, “nå men jeg er egentlig ret ligeglad [griner] om du har haft en god weekend, fordi jeg er her alligevel kun...” og når der var nogle ting derude, jeg synes var træls, som måske kunne have optrappet en konflikt, hvor jeg måske godt vidste med mig selv, den burde jeg nok være gået ind i, så var der bare nogle gange, hvor jeg tænkte “nå jamen, jeg er ligeglad”. I de der tilfælde, der tænkte jeg, “godt jeg kun er her til sommer.”” (Dora 2016: 13).*

Bevidstheden om at stillingen er tidsbegrænset, får dermed indflydelse på Doras adfærd, da hun giver udtryk for, at hun muligvis ville agere anderledes over for kollegerne, hvis det havde været en fastansættelse. Dermed bliver det tydeliggjort gennem ovenstående eksempel, at flere akademikere har en opfattelse af, at deres kolleger behandler dem anderledes grundet deres tidsbegrænsede ansættelse i virksomheden. I forlængelse af dette findes der dog variation i, hvilken betydning som den korte tilknytning har for akademikerens identitetsarbejde. Eksempelvis ser Clara den korte ansættelse som noget, der har indflydelse på handlerummet:

*“Jamen lad os nu sige, at jeg havde fået lavet et eller andet lort, sendt noget forkert ud, eller... Det vil da være helt vildt træls at skulle stå til ansvar for noget. Men det må jeg jo så bare owne up to, eller hvad man siger. Altså at være undskyldende. Der vil jeg nok også være mere undskyldende og mere træt af det,*

*end hvis jeg havde været der i to år. Så vil man lidt bedre kunne sige, at det var også fordi at sådan og sådan. Eller ville nok være lidt mere ked af det i min nuværende situation, fordi jeg ikke har været der så længe og... Ja. Det tror jeg.”* (Clara 2016: 24).

Den korte varighed fortolkes som en hæmsko for Clara, da den korte tid i virksomheden gør det sværere for hende at kapere, hvis hun skulle lave fejl. Sættes Claras og Doras italesættelser af den kortvarige tilknytning til arbejdspladsen over for hinanden, bliver det ud fra ovenstående udledt, at Dora nærmere ser elementer i den korte tilknytning som fordelagtig, og Clara ser det som begrænsende for eget handlerum. Dora udtrykker, at den korte ansættelse kan anvendes som et redskab til at undvige en forpligtigende adfærd i forhold til at udvise engagement i sine kolleger eller deltage aktivt i konfliktløsning, hvor Clara i højere grad føler en forstærket ansvarsfølelse, end hvad hun ville have i en længerevarende ansættelse.

Et andet situationelt aspekt i informanternes fortællinger omhandler den varighed, som de hidtil har været på arbejdsmarkedet. Enkelte af akademikerne påpeger i interviewene, at deres relationelle oplevelser med de tidsbegrænsede ansættelser er forbundet med deres rolle som nyuddannede på arbejdsmarkedet eller som ny på arbejdspladsen. Dét, at de er nyuddannede, har dermed en betydning i forbindelse med den position, som de føler, at de har blandt kollegerne. Hvis akademikeren er nyuddannet, kan de relationelle oplevelser med at være tidsbegrænset ansat i højere grad knytte sig til erfaringer med at være ny og i den forbindelse skulle lære at begå sig på arbejdsmarkedet. I det følgende bliver Liam adspurgt, om han agerer anderledes overfor sine kolleger grundet den tidsbegrænsede periode blandt kollegerne: **“Jeg tror ikke, (...) at jeg vil reagere anderledes. Jeg tror mere, det handler om, hvor ny jeg er, at alle andre har været der mindst et år. Så de ved bare mere, end jeg gør om ting, og om, hvordan ting fungerer [...]”** (Liam 2016: 11). Herigennem udledes det, at Liams (manglende) forståelse for de arbejdsmæssige kulturelle normer og regler blandt kollegerne i højere grad omhandler, at han er ny på arbejdspladsen, idet han italesætter, at de andre har været på arbejdspladsen i længere tid. Således er muligheden for handlerum og forhandling af identitet ydermere tilknyttet den dimension, at flere af informanterne er nyuddannede og dermed er i gang med en identifikationsproces i relation til arbejdslivet generelt og ikke mindst med henblik på konstruktion af arbejdsidentitet. Akademikernes opfattelse af

deres mulighed for forhandling af identitet i forhold til de kollegiale relationer vil således være påvirket af situationelle og kontekstuelle forudsætninger, som gør sig gældende for den enkelte akademiker.

#### 6.2.1.1.1. Opsummering

Ud fra ovenstående udledes, at akademikerne har en forståelse af, at kollegernes manglende engagement for at lære dem at kende, er påvirket af akademikerens kortvarige tilknytning til arbejdspladsen. Den kortvarige tilknytning til kollegerne blev både fremvist som fordelagtigt for akademikerne, men hvor det også blev anset som begrænsende. Hertil forekom der en variation med henblik på forholdet til kollegerne, da det blev italesat, at akademikernes oplevelse af deres position blandt kollegerne i højere grad er forudsat af, at de er nyuddannede på arbejdsmarkedet eller ny på arbejdspladsen.

### **6.2.2. Benævnelsen**

Foruden den kortvarige tilknytning til arbejdspladsen blev det desuden italesat af flere af akademikerne, at selve benævnelsen som eksempelvis “vikar” og/eller “praktikant” havde betydning for, hvorledes de befandt sig relationelt i mødet med kolleger og andre. Herunder ses eksempelvis Idas erfaring med de kollegiale relationer i starten af sit løntilskud:

*“Men til at starte med da var det da sådan lidt, “Hej, nå du er virksomhedspraktikant?”, og de kunne ikke rigtig huske ens navn, nogle af dem og det var måske lidt den der sådan “Vi har egentlig heller ikke behov for at lære dit navn at kende, du er alligevel snart ude igen” eller sådan.”* (Ida 2016: 2).

Således tillægges her en betydning til benævnelsen som “virksomhedspraktikant”, hvor det samtidig pointeres, at kollegernes formodede grund til ikke at lære Idas navn at kende er, at hun er kortvarigt tilknyttet virksomheden. Bevidstgørelsen om, at hun reelt ikke er “på lige fod” med sine kolleger - grundet benævnelsen og den korte tilknytning - udfordrer den opfattelse, at akademikerne tidligere gav indtryk af, at de følte sig



ligeværdige med deres kolleger. Som tidligere pointeret var det flertallets holdning og forståelse, at de var på lige fod med deres fastansatte kolleger, men hvor flere udtrykker, at kollegernes benævnelse af dem som eksempelvis “virksomhedspraktikanten” eller italesættelsen af deres korte tilknytning til arbejdspladsen har betydning for, hvorledes de opfatter deres position blandt kollegerne. Hertil fremkommer spørgsmålet om, hvorfor akademikerne har svært ved at acceptere stemplet som virksomhedspraktikant, når det reelt er den stilling, som vedkommende er ansat i?

Særligt i forbindelse med virksomhedspraktikken kunne en forklaring være, at denne rent benævnelsesmæssigt kunne forveksles med folkeskolepraktik eller praktik under universitetsuddannelsen - som af den grund anses som en mindre ønskelig titel at blive associeret med. Dette tydeliggøres eksempelvis gennem Miras sondringer om, at det rent titelmæssigt associeres med “folkeskole-praktikant”:

*“Jamen jeg synes bare det der med at sige **“jamen, jeg er praktikant”**. Det synes jeg egentlig ikke, at det var sådan... (...) Det lyder bare sådan lidt... **Altså jeg var også i skolepraktik i niende klasse, altså det synes jeg måske bare ikke, at det var så fedt vel? Så det var ikke sådan... Det synes jeg ikke var særlig sjovt.**”*  
(Mira 2016: 12).

Heri ses det, at Mira forbinder det med ubehag at benævne sig selv som praktikanten, hvilket kan overføres til, at hun bevidst forsøger at undlade at internalisere stemplet som “virksomhedspraktikant”, da hun tillægger denne titel en anden mening og betydning end den, som hun skal udfylde. Hermed fortolkes, at akademikerne ikke vil forveksles med et stempel såsom folkeskole-praktikant, hvorfor de generelt tager afstand fra benævnelsen som praktikant. Stemplet som praktikant opfattes som havende stor betydning for akademikernes identitetsforhandling, da det formodes, at specielt dét at være nyuddannet fra universitetet ikke er at forveksle med folkeskoleniveau. Hermed menes, at akademikerne ser det som nedværdigende at blive kaldt “praktikant”, da den længerevarende uddannelse giver et bestemt kvalitetsstempel af færdigheder og kvalifikationer, som ikke ønskes associeret med de kvalifikationer, som kan tilknyttes en folkeskoleelev. Akademikerne kommer dermed ud fra universitetsverden med en forståelse af en identitet, som ikke er forenelig med identifikationen som “praktikant”, hvorfor flere af akademikerne udtrykker frustration over, at kollegerne påtaler det: “[...]”

*Jeg tror også, at jeg på et tidspunkt sagde - dog ikke til personen - “den næste der kalder mig en praktikant får et dumt slag i hovedet.”*” (Liva 2016: 23).

I et andet scenarie, hvor det netop *ikke* italesættes, at akademikerens reelt er tilknyttet virksomheden som praktikant, tillægges benævnelsen stadig betydning:

*“[...] men det tror jeg så også er, fordi at jeg har fået en tillid fra starten af, at jeg ikke er blevet omtalt som værende hans praktikant, men jeg bare var en del af firmaet fra starten af, og så tror jeg egentlig ikke, at kunderne har tænkt anderledes over det, altså.”* (Lukas 2016: 11).

Selvom det her ikke er tilfældet, at akademikerens bliver omtalt som praktikanten, tillægges det en betydning for akademikerens oplevelse med at være tidsbegrænset ansat i virksomheden. Lukas ser sig selv som værende en del af virksomheden, fordi han bliver behandlet på denne måde, hvilket ikke ville være tilfældet, hvis hans chef havde omtalt ham som “hans praktikant”.

Endvidere kommer det til udtryk, at enkelte akademikere bruger betegnelsen som en bevidst strategi med henblik på, at kollegerne skal identificere dem som eksempelvis barselsvikaren:

*“Jeg startede ud med at sige “Hej, jeg er barselsvikaren”, og så synes man efter to måneder eller to uger, så var man træt af at sige det. Så ved folk det vel også efterhånden. Og så stoppede jeg. Og så kan man godt mærke, at jo tættere man kommer på den eventuelle afslutning, så skal man lige være opmærksom på, at man på et eller andet tidspunkt skal man nok sige, at “det kan jeg lige ordne, men<sup>12</sup> efter sommerferien er jeg her ikke længere”. Lige for at gøre opmærksom på, at... Hvis de ikke lige ved det.”* (Liva 2016: 17-18).

Denne strategi kan fortolkes som en måde, hvorpå akademikerens imødekommer et eventuelt forventet stempel som tidsbegrænset ansat. Ved at benævne sig selv som barselsvikaren imødekommer akademikerens således en forventet oplevelse af at blive stemplet af kollegerne. Benævnelsen som barselsvikaren bliver således foranstaltet af

---

<sup>12</sup> Understregning indikerer, at informanten selv har lagt tryk på ordet og/eller ordene.

akademikeren selv i starten af ansættelsen. Årsagen bag dette er formentlig at klarlægge over for kollegerne, at vedkommende ikke vil være tilknyttet virksomheden i en længerevarende periode. Benævnelsen bliver dermed et sikkerhedsværn mod, at det ikke kan komme som en overraskelse for kollegerne, når hun ikke er der efter sommerferien. Bevæggrunden for denne strategi kunne eventuelt være, at akademikeren forsøger at forhåndsgribe situationer eller forsøger at danne forståelse for en fralæggelse af ansvaret, da hun ikke kan varetage arbejdsopgaver, som forløber efter sommeren. Samtidig sender det et signal om, at Liva “kender sin (midlertidige) position” i organisationen, og dermed fortolkes hendes udsagn som et forsøg på at horisontsammensmelte med de (forestillede) forventninger, som hun indledningsvis antager, at kollegerne har til hende.

Enkelte af akademikerne bruger desuden benævnelsen som tidsbegrænset ansat strategisk i mødet med andre end kollegerne. Nedenstående ses Emils overvejelser i forbindelse med, om han nævnte i præsentation af sig selv, at han var i praktik i en virksomhed:

*“[...] Jeg sagde, at jeg var i en praktik - det gjorde jeg. Også fordi at jeg ikke... (...) Jeg ville ikke have, at folk så forventede, at jeg blev der, og så kunne jeg komme to måneder efter og sige “argh, men der er jeg ikke mere”-agtig, så jeg sagde... Altså jeg var meget tydelig, omkring at “det var to måneder, og så ved jeg ikke, hvad der sker derefter”, fordi jeg vil ikke have den der med, at man så kommer tilbage og siger “nå! Er du ikke der mere?” At de så troede, at man måske var blevet fyret eller et eller andet. Så det løj jeg overhovedet ikke om, fordi jeg vil ikke være urealistisk heller omkring det. (...) Så det var jeg meget ærlig omkring, det havde jeg egentlig ikke så meget... [...]” (Emil 2016: 13).*

Emils bevæggrund i forhold til at være meget tydelig om sin virksomhedspraktiks varighed fortolkes som et forsøg på at legitimere, hvorfor han efter et par måneder formentlig ikke længere vil være ansat i virksomheden. Dét decideret nævne at han er i virksomhedspraktik, kan således ses som et værn mod andres formodninger og bedømmelser om, at det kunne være en afskedigelse, som lå til grund for hans eventuelle exit fra virksomheden og dermed fremtidige arbejdssituation.

Ovenstående viser, at den faktuelle identitet - oplevelsen af stemplet som tidsbegrænset ansat - er forskellig blandt akademikerne. Dette både med afsæt i, at akademikerne har forskellige måder at håndtere stemplet som tidsbegrænset ansat, hvilket kan sidestilles med, at den nominelle identitet som tidsbegrænset ansat opfattes og håndteres forskelligt. Dette stemmer overens med Jenkins, da han pointerer, at forholdet mellem egen og andres adfærd kan være mangeartede, hvorfor påvirkningen af stemplet og oplevelsen heraf kan variere i stor udstrækning. Selvom stemplet som tidsbegrænset ansat kan være mangeartede (for eksempel praktikanten, vikaren, barselsvikaren, den projektansatte osv.), er det dog et gennemgående mønster, at benævnelsen associeres til "ikke fastansat", hvortil eksistensen af stemplet som tidsbegrænset ansat tilsyneladende har betydning for akademikernes holdninger, forståelser og oplevelser med at være tidsbegrænset ansat.

### 6.2.2.1.1. Opsummering

Den kortvarige tilknytning kan være medskaber af, at akademikerne bliver benævnt som eksempelvis "praktikanten", "vikaren", "den projektansatte" osv. Denne benævnelse udtrykkes som frustrerende for akademikerne, da kollegernes stempling af dem som "ikke fastansat", giver dem anledning til at føle sig anderledes behandlet, hvormed de betvivler deres forudindtagede ligelige position med de fastansatte kolleger. Benævnelsen anvendes dog ligeledes som en bevidst strategi, da akademikerne selv italesætter disse ovenstående titler, hvilket er et signalement til dem selv og omverden, at de er tidsbegrænset ansat i virksomheden.

### **6.2.3. Netværk og flygtige relationer**

I forlængelse af ovenstående rejses en sontring om, hvorvidt følelsen af inklusion og engagement fra kollegernes side reelt har en betydning for akademikerens identitetsforståelse. Følges Sennetts sontringer, vil det fleksible og fragmenterede arbejdsmarked påvirke akademikernes relationelle forhold til arbejdspladsen - både til selve virksomheden og dens ansatte. Den kortvarige tilknytning til arbejdspladsen vil på baggrund heraf kunne have betydning for motivation og lyst til at indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen samt skabe og vedligeholde de etablerede relationer. I det

følgende analyseres det, hvorvidt akademikerne tilskriver det relationelle betydning, hvortil specialegruppen kobler denne eventuelle betydning til deres identitetsarbejde.

Nedenstående er Miras oplevelser med at danne grobund for gode relationer til kollegerne med det in mente, at hun er kortvarig tilknyttet arbejdspladsen:

“Interviewer: Hvordan er det i din oplevelse - altså de oplevelser, som du har - med at få skabt de her relationer, når man er tidsbegrænset?

*Altså jeg synes, at det er helt vildt vigtigt. Og det er jo - først og fremmest - så har du jo så en begrænset tid på arbejdspladsen, så det gælder jo sådan ligesom om at få skabt det her netværk, men sådan helt generelt. Så gør det det jo bare meget nemmere at gå på arbejde, hvis man har nogle kolleger, man har det godt sammen med. Og så er det jo altid rart at vide, at hvis der så skulle være på et andet tidspunkt, så har man også fået nogle netværksforbindelser, og de ved, hvad jeg kan. Så udover at det er nogle gode kolleger, og forhåbentlig også nogle gode venner, så er der jo også forbindelser, som man ligesom skal have opbygget. Så jeg synes, at det er rigtig vigtigt, at man ligesom går ind i det, og siger “så må jeg også være åben over for at give lidt af mig selv og snakke og vise noget interesse”. (Mira 2016: 18).*

Ovenstående er meget sigende i forhold til, at flertallet af akademikerne tillægger det en betydning at have gode relationer med kollegerne. Gennem ovenstående er det desuden iøjnefaldende, at selvom det sociale har betydning, er målet og ønsket om at skabe netværksforbindelser *endnu* mere essentielt, når vedkommende befinder sig i en begrænset tid på arbejdspladsen. Dette var generelt et gennemgribende mønster hos næsten alle akademikerne - nemlig at indgåelse i det kollegiale fællesskab ofte var med en forventning og/eller forhåbning om at få et større netværk og dermed bruge dette netværk i det videre arbejdsliv. Igennem interviewene var ræsonnementet at relationerne, som blev opbygget i arbejdslivet, var med særlig henblik på at kunne få foden indenfor i samme eller anden virksomhed, hvorfor kollegerne forventes at kunne agere mellemmand til en eventuel ny ansættelse.

Den tidsbegrænsede ansættelsesform anvendes dermed som et redskab til at kunne tilegne sig et netværk og eventuelt gøre brug af denne i det fremtidige arbejdsliv. Denne

mulighed og forventning om at skulle netværke kan sidestilles med begrebet employabilitet. Ifølge disse argumenter skal akademikerne hele tiden være omstillingsparate og udnytte det netværk, som de opbygger gennem de tidsbegrænsede ansættelser til at sikre fremtidige ansættelser. Særligt det at skulle gøre sig employable er centralt for de fleste af akademikerne, hvor den tidsbegrænsede ansættelsesform ses som en gylden mulighed for at kunne udvide netværket og dermed forhåbentlig komme tættere på den næste ansættelse - uanset om denne vil være tidsbegrænset eller fast. I nedenstående uddrag overvejer Liva, hvorledes hun ville indgå i det kollegiale fællesskab i en eventuel fastansættelse kontra den tidsbegrænsede ansættelse:

*“Men hvor jeg kunne forestille mig, at man måske startede lidt mere personligt. Det er min teori. Når det er fastansat. Fordi man måske et eller andet sted har en eller anden antagelse om, at vi kommer til at have meget med hinanden at gøre, både professionelt og privat. Og det er måske oftest også den, der er nemmest at forholde sig til. Det er min teori. Det er ikke noget, jeg ved.”* (Liva 2016: 30).

Herudfra fortolkes, at Liva antageligvis ville udvise større engagement og interesse i sine kolleger på et mere personligt plan, hvis hun var fastansat. Ud fra dette gives der grobund for at antage, at den tidsbegrænsede ansættelsesform bevirker at der dannes flygtige relationer til kollegerne, eftersom de kollegiale relationer primært bliver anvendt med henblik på nyttemaksimering af akademikerens egen arbejdssituation. Samtidig er det iøjnefaldende, at det i ovenstående eksempel anses som mere væsentligt at involvere sig i sine kolleger på det personlige plan, hvis det er en fastansættelse snarere end en tidsbegrænset ansættelse. Dog bliver betydningen af det sociale fællesskab på arbejdspladsen ikke undermineret blandt akademikerne, da gode kollegiale relationer alt andet lige er ønskværdige:

*“Altså jeg tror da helt sikkert, at det har betydning for, hvor godt man har det i de 9 måneder, og hvordan man ser tilbage på det forløb, man har haft. Jeg tror da helt sikkert også, at det sociale og så det faglige på en eller anden måde spiller ind. Fordi det har også noget med tryghed og gøre, hvor tryk man føler sig ved hinanden. Og hvis der er noget, jeg ikke lige kan finde ud af, så er jeg tryk nok ved at spørge en kollega og sige “kan du hjælpe mig med det her?” og det er*

*jo tit sådan, tingene går op i en højere enhed (...) så ja, jeg tror, at det har betydning, men jeg tror ikke nødvendigvis, det der med, at man skal være vildt social for at have et godt arbejdsliv. Fordi der er også mange, der har det sådan, at arbejde det er arbejde og privat, det er privat, og derfor kan man, har jeg erfaret være gode kolleger alligevel, selvom man ikke sidder og udbasunerer sit privatliv til frokosten.” (Dora 2016: 12).*

Ud fra ovenstående eksempel er gode kollegarelationer dermed ikke sidestillet med nødvendigvis at skulle engagere sig i kollegernes privatliv eller fortælle om sit eget. Hermed kan det diskuteres, hvorvidt de tidsbegrænsede ansatte akademikere i nutidens danske samfund har behov for at indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen, for at opnå en fornemmelse af “hvem er jeg?”. Alt andet lige kan der stilles spørgsmålstejn ved, om de sociale relationer er den primære faktor for akademikernes mulighed for skabelse og opretholdelse af identitet. Hvis akademikerne i højere grad fralægger det sociale liv på arbejdspladsen betydning, rejser dette en undren om, hvorvidt menings-skabelse i akademikernes liv vil være betinget af interaktioner, som er indbegrebet af den sociale identitet. Elementerne i begrebet interaktion er dog mangeartede, hvorfor det ikke er afgrænset til at indbefatte menings-skabelse i en decideret ansigt til ansigt relation mellem mennesker, men lige så vidt kan være en forestillet forventning om andres reaktioner og adfærd.

#### 6.2.3.1.1. Opsummering

Indgåelse i sociale relationer med kollegerne på arbejdspladsen udtales som en vigtig dimension af den tidsbegrænsede ansættelse i virksomheden. Det blev i ovenstående analyse tydeliggjort, at akademikerne ofte havde en bagtanke med, at inkludere sig i kollegafællesskabet på arbejdspladsen - nemlig med tanken om, at kunne udvide netværket. Netværket bliver af afgørende betydning for de tidsbegrænsede ansatte akademikere, da dette anses som et vigtigt redskab til en forlængelse eller til en eventuelt ny ansættelse i en anden virksomhed.

#### **6.2.4. Delkonklusion**

Der er flere dimensioner, som er væsentlige at holde sig for øje i forbindelse med akademikernes oplevelser af de kollegiale relationer i forhold til den ligeværdige position. Der forekommer stor variation i, hvorledes akademikerne tillægger positioneringen blandt kollegerne betydning. Selvom akademikerne i udgangspunktet giver udtryk for, at de havde en forståelse af at være ligeværdige med de fastansatte på arbejdspladsen, var der flere mønstre i deres udtalelser, som stiller spørgsmål hertil. Både den korte varighed af ansættelsen samt benævnelsen som eksempelvis vikaren, praktikanten m.m. blev belyst som havende stor betydning for identitetsforståelsen og identitetsforhandlingen. Dette med henblik på, at akademikerne både anvendte det som en bevidst strategi, men hvor det også havde betydning for akademikerens selvopfattelse, hvis den korte varighed af ansættelsen og/eller stemplet som tidsbegrænset ansat blev italesat af kollegerne. Derudover var det tydeligt, at akademikerne indgik i sociale relationer med kolleger på foranledning af at netværke for egen arbejdsmæssige fremtids skyld. Således var primus motor for indgåelse i det kollegiale ikke med henblik på deltagelse i det sociale liv på arbejdspladsen, men i højere grad for at netværke og dermed skabe en indgangsvinkel eller mulighed for næste ansættelse.

### **6.3. Delanalyse 3: Balancegang i forhold til ansvar**

Denne delanalyse har til formål at undersøge akademikernes syn på forskellige perspektiver ved de tidsbegrænsede ansættelsesformer, hvor disse betydningsfulde perspektiver er kommet til udtryk som dialektiske forhold. Det vil sige, at akademikerne har fremhævet forskellige betydningsfulde aspekter, hvor de enten selv har nuanceret deres forståelser, eller hvor specialegruppen - med udgangspunkt i akademikernes udtalelser - nuancerer akademikernes perspektiver.

Det gennemgående i denne analyse er, at akademikerne i en eller anden grad enten påtager sig eller forskyder ansvaret i forbindelse med oplevelser knyttet til den tidsbegrænsede ansættelse, hvorfor titlen på delanalysen er balancegang i forhold til ansvar. Således bliver det akademikernes valg og fravalg samt reflektive overvejelser herom, der analyseres som havende en betydning set i relation til akademikernes identitetsarbejde.



### 6.3.1. Hvor ligger ansvaret?

Flere af akademikerne har prøvet flere forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer, og visse af deres fortællinger og oplevelser hermed tolkes som et udtryk for, at de er udfordret på at forene de mange forskellige erfaringer fra flere virksomheder med deres forståelseshorisont om, hvordan de ønsker arbejdsmarkedet skal være for dem. Eksempelvis uddyber Noah i forbindelse med, hvordan hele hans arbejdsliv indtil videre har været meget opslidende for ham:

*“Det har været meget frem og tilbage mellem det offentlige og det private. Og egentlig **ikke opgaver der har lignet hinanden på nogen som helst måde**. Og det er jo så det der med, at **jack of some trades - ikke all trades, men some trades**. Igen uden at jeg sådan rigtig kan sige, at det er dét der [slår i bordet], som jeg er **god til**. Og det er - set i bakspejlet - det skulle jeg have gået noget mere efter. Noget bestemt.”* (Noah 2016: 7).

I citatet ses, at Noah har en oplevelse af, at de mange forskellige opgaver, som han har haft, ikke er sammenlignelige, og derfor ender han med at betragte sig selv som en altnuligmand der kan løse mangevarierende opgaver, uden at der i hans optik er en sammenhæng mellem dem. For Noah betyder det, at han ikke har en oplevelse af at kunne konstruere en sammenhængende arbejdsidentitetsfortælling, eftersom han har en forforståelse af, at man som nutidigt arbejdende individ skal besidde dybdegående kompetencer og ikke mange forskellige. Således giver han udtryk for, at han ikke har én ting, som han kan koble sin arbejdsidentitet sammen med, og dette har været opslidende for ham.

På tilsvarende måde forholder det sig med Mira, som heller ikke har en oplevelse af, at de tidsbegrænsede ansættelser danner grundlag for, at hun kan oparbejde kompetencer, der er forankret inden for ét område:

*“Men hvis du kun har de her (...) et års erfaring et sted, hvor du måske sidder med noget. Og så har du måske et halvt år fra noget andet. **Du får aldrig sådan rigtig oparbejdet et område, hvor man kan sige “det her - det kan jeg”**. Så du... Så jeg tror godt, at man kan komme til at mangle nogle kompetencer i samfundet, hvis*

*der ikke er nogen, der ligesom får tid til at sætte sig ind i noget. Og dygtiggøre sig på dét felt.”* (Mira 2016: 31).

I citatet gives der udtryk for, at det kan være svært at finde meningssammenhænge i relation til Miras arbejdsidentitet, fordi hendes kompetencer fra de forskellige ansættelser stikker i flere forskellige retninger, hvilket skyldes hendes hidtil fragmenterede tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette kan således få den konsekvens, at Mira oplever at sidde fast i sin nuværende situation, hvor hun - ligesom Noah - kan have en forståelse af, at den manglende dygtiggørelse på ét felt betyder, at drømmen om eksempelvis en fastansættelse vurderes til at være uden for rækkevidde. Således er der risiko for, at akademikerne - efter at have haft flere tidsbegrænsede ansættelser - kan udvikle en fokal opmærksomhed, som kan være en hindring i forhold til konstruktionen af en sammenhængende identitetsfortælling. Dette skyldes, at en fokal opmærksomhed dækker over, at alt fokus udelukkende rettes mod den nuværende situation, for derigennem at forsøge at finde mening med nutiden og fortiden, i håb om derved at kunne komme til sig selv. Begge akademikere forsøger at finde mening og sammenhæng i opgaverne fra deres varierende tidsbegrænsede ansættelser, men dette er endnu ikke lykkedes for nogen af dem.

Ovenstående gør sig dog ikke gældende for alle akademikerne, hvorfor det er muligt at forholde sig kritisk til, om den tidsbegrænsede ansættelsesform udelukkende resulterer i fokal opmærksomhed. Hertil forholder det sig anderledes med blandt andet Liva, der gennem hendes forskelligartede tidsbegrænsede ansættelser har fundet en rød tråd, som hun oplever at kunne koble til sin selvfortælling, og dette fortolkes som et udtryk for funktionel identitetskonstruktion:

*“Nu ved jeg, at dét kan jeg. Det er primært reformer, som jeg har arbejdet med. Den der røde tråd i ens CV - det er jeg virkelig blevet stærk på. Og det her med at få ting på den politiske dagsorden, tænke i strategier. Altså finde mit felt inden for det her område. Fordi det man skal være klar over når man tager alle de her midlertidige, det er, at du får jo fileme et spændingsfelt af en anden verden.”*  
(Liva 2016: 8).

Liva - som også har erfaring med flere forskellige tidsbegrænsede ansættelser - giver i uddraget indikation af, at hun på trods af det store spændingsfelt, som hun har været ude i, alligevel har været i stand til at skabe en sammenhæng mellem ansættelserne. Således har hun en oplevelse af, at de tidsbegrænsede ansættelser har hjulpet hende til at indkredse den identitetsmæssige faglige ramme, som hun kan mestre, og herudfra antages det, at hun har en større oplevelse af at kunne konstruere sin arbejdsidentitet. En sådan mulighed for netop at anvende de tidsbegrænsede ansættelser til at lokalisere fagområder, som den enkelte kan benytte til en sammenhængende identitetsfortælling og som dermed medvirker i forhold til identitetskonstruktionen, forekommer ligeledes hos enkelte andre akademikere.

På baggrund af ovenstående udledes det, at det er muligt for enkelte af akademikerne at konstruere en sammenhængende identitet til trods for, at der kan være større opgavevariation i flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, som akademikerne indgår i. For andre betyder ansættelsesformen, at de oplever udfordringer i forhold til at finde mening i relation til deres identitetsfortælling.

Forklares dette ud fra forståelsen bag ontologisk sikkerhed, vil der herudfra fokuseres på den tillid, som akademikerne har til sig selv og/eller omverden. Akademikerne som er udfordret i forhold til at kunne skabe sammenhængende identitetsfortælling, vil således ud fra begrebet om ontologisk sikkerhed ikke have en følelse af sikkerhed eller tillid, og omvendt forholder det sig hos de akademikere, som fortolkes til ikke at se en hindring heri. Den (manglende) sikkerhed og tillid spores i udsagn fra akademikerne, hvor de tager ansvar for deres situation. Næsten alle akademikere påtager sig ansvaret for deres nuværende situation, hvilket eksempelvis tilkendes i formuleringer som:

*“Jeg har søgt nogle enkelte [jobs] i [sted Y], men jeg vil bare gerne blive her. Og det er nok også derfor, at det har taget mig halvandet år, før jeg har fundet noget, som egentlig var... **Havde jeg nu bare taget skridtet** og taget til [sted Z] eller sådan noget - så **havde jeg sikkert et job.**”* (Clara 2016: 8).

Eller *“[...] **jeg har en meget bred uddannelse, som kan bruges til mange ting** [...]”* (Emma 2016: 15). Eller *“[...] vi kommer jo også fra et liv, hvor at man hver halve år, så bliver man udfordret. Og det er jo en del... **Fuldstændig en selv der har valgt, at man***

*blev udfordret.*” (Liva 2016: 48). Kobles ovenstående citater - som illustrerer eksempler på at tage ansvar - til forståelsen bag den ontologiske sikkerhed, kan akademikernes påtagelse af ansvaret for deres nuværende situation tydes som et nødvendigt redskab i forhold til at skabe en basis, hvorfra en sammenhængende identitetsfortælling kan opretholdes. Det vil sige, at ved at påtage sig ansvaret for egen situation og egne valg, etableres en tillidsbro til akademikerens egne evner, og samtidig også en tillid til at vedkommende er brugbar på arbejdsmarkedet. Således skaber akademikerne mening i forhold til de valg, som de (ikke) har foretaget, og på baggrund heraf gives handlerum for identitetsarbejde, som har understøttende virkning på deres mulighed for identitetskonstruktion og -forhandling.

På trods af at næsten alle informanterne i en eller anden grad påtager sig ansvaret for egen arbejdsmæssige situation, er der alligevel lige så mange af akademikerne, som samtidig også fralægger sig ansvaret ved enten at forskyde den over på virksomhederne og/eller samfundet. Dette gøres blandt andet ved at italesætte spekulationer om, hvorvidt nogle virksomheder udnytter muligheden for at få billigere arbejdskraft samt bruger ansættelsesformen strategisk til at se akademikerne an, hvilket enkelte af informanterne godt kan se en mening med, eftersom de derved også selv har mulighed for at vurdere virksomheden inden eventuelle længerevarende eller åbne kontrakter skal forhandles:

*“[...] det var jo lidt en måde at se folk an på altså jeg tror, da det er tit dét, man bruger, uanset hvad for en type tidsbegrænset stilling det er, man laver, så tror jeg bare, det er en måde at se folk an på og lidt en let måde, at hvis nu det ikke fungerer, så er det en nem måde at komme af med folk på igen.”* (Laura 2016: 11).

Eller

*“[...] ja, jeg synes i hvert fald der, at hvis man kan mærke, at de har dig bare i en tidsbegrænset stilling, fordi de kan få dig gratis eller tage dig til halv pris, så har man allerede fornemmelsen fra starten af, at så meget er man måske heller ikke værd, hvis de bare erstatter en med den næste i køen bagefter, ikke?”* (Lukas 2016: 10).

Eller

*“For som udgangspunkt vil jeg sige, at det er da en fordel, at der er alle de her forskellige muligheder for sammensætningen af jobs. Men desværre synes jeg også, at man hører - rigtig meget om - at **der bliver spekuleret en lille smule for meget i, hvordan det kan udnyttes, det her system.** Dét tror jeg ikke, at det er en fordel. Overhovedet.”* (Mira 2016: 28).

Citaterne giver indtryk af, at akademikerne har en opfattelse af, at virksomhederne er medskyldige i forhold til at mange akademikere - og herunder også informanterne selv - befinder sig i disse tidsbegrænsede stillinger, og hvorfor adskillige har flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser. Dette fortolkes som et forsøg - fra akademikernes side - på at finde mening med deres arbejdssituation, og her gøres det ved at inddrage virksomhedernes udnyttelse af akademikerne i forhold til tidsbegrænsede ansættelsesformer. Således påtager akademikerne ikke ansvaret for egen situation, men i højere grad placeres skylden hos virksomhederne og disses magt på det danske arbejdsmarked. Dette kan fortolkes som et udtryk for, at de ikke kan finde meningen hos dem selv i forhold til egen identitetsfortælling, men i stedet kan finde en forklaring og dermed mening hos virksomhederne. På en sådan vis bliver det derfor et udtryk for en forskydning af ansvar for egen arbejdssituation snarere end at tage ansvar.

Ud fra dette kan der både foreligge argumenter om, at akademikerne i form af meningsskabelsen har grobund for identitetskonstruktion og -opretholdelse gennem at tage ansvar, men omvendt kan det også forstås således, at så længe meningen tilskrives virksomhederne og ikke individets eget frie valg, så vil akademikerne have udfordringer i forhold til at omskrive egen identitetsfortælling. Denne fralæggelse af ansvaret for egen situation kan dermed ses som et skalkeskjul og en måde hvorpå, akademikerne forsøger at opretholde en bestemt identitetsfortælling for derved at undgå en eventuel nødsaget revidering af identiteten. Det vil sige, at der er indikation for, at tesen vedrørende at tage ansvar ikke nødvendigvis gør sig gældende i alle henseender. Dette skyldes, at næsten alle akademikerne, foruden at tage delvist ansvar for egen situation, også fralægger sig noget af dette ansvar og i stedet placerer det hos virksomhederne. Dermed konstrueres en beretning om et offer, frem for en fortælling om et aktivt væsen, der trods alt forsøger at finde mening i det fleksible samfund.

### 6.3.1.1.1. Opsummering

Der er enkelte af informanterne, som oplever, at det er svært at skabe en sammenhængende rød tråd i deres arbejdsidentitetsfortælling, hvilket kunne underbygge tesen om en dysfunktionel identitetskonstruktion i det fleksible samfund. Samtidig må man stille sig kritisk over for dette, da op til flere af akademikerne formår - ved henholdsvis at tage ansvar og ved at nære tillid til egne evner - at finde sammenhængende mening med deres situation. Dette fortolkes som en mulig måde, hvorpå akademikerne kan konstruere og opretholde det refleksive identitetsprojekt.

Omvendt er der i empirien også forekomst af, at akademikerne forskyder ansvaret for deres situation til at være arbejdsgivernes skyld, fordi disse udnytter mulighederne i brugen af de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Dette kunne være en indikator på, at akademikerne har svært ved at finde mening i deres nuværende arbejdsmæssige situation, og tillægger ansvaret til virksomhederne i stedet for at påtage sig ansvaret - for herved at forsøge og skabe mening.

En analyse af empirien viser således, at ansvaret for at befinde sig i en tidsbegrænset ansættelse både er at finde hos de enkelte akademikere, men samtidig tilskrives virksomhederne også en del af ansvaret, eftersom de udnytter systemet ved blot at erstatte akademikerne med den næste i køen.

### **6.3.2. Loyalitet**

I forlængelse af ovenstående er forståelsen blandt akademikerne, at virksomhederne til tider udnytter de forskellige tidsbegrænsede ansættelsesformer, hvormed dette også er et tegn på, at virksomhedernes loyalitet over for deres ansatte - i hvert fald tidsbegrænsede ansatte - ikke virker til at eksistere, såfremt akademikernes forståelser og oplevelser følges. Endvidere viser empirien til dette speciale, at akademikerne qua deres tidsbegrænsede ansættelse nærer mindre loyalitet til virksomheden sammenlignet med, hvis de havde været fastansat:

“Interviewer: Søger du egentlig sideløbende med?”

*Hvis jeg synes, at der kommer noget, som der har været interessant, ja, så har jeg søgt. [...] Men hvis der er noget, hvor jeg virkelig tænker “det dér - det gad jeg*

*bare virkelig godt”, så søger jeg den. Og så har jeg ikke... Der har jeg jo ikke på samme måde den der loyalitet over for en virksomhed. Som man måske ville have, hvis jeg var sådan helt fastansat. Der er jeg sådan mere, “det er der bare ikke noget at gøre ved”. (...) Så det må jeg gerne.” (Mira 2016: 24).*

Ud fra citatet udledes det, at det at være i en tidsbegrænset ansættelse i mindre grad giver anledning til loyalitet over for virksomheden, og Mira afslutter uddraget med at legitimere hendes adfærd med udsagnet om, at “det må hun gerne”. Alle - uanset jobmæssige status - er naturligvis berettiget til ubetinget at søge stillinger, men interessant er det, at Mira udviser et behov for at understrege og/eller forklare denne legitime adfærd. Et citat som dette er med til at understøtte Sennetts forståelse af, at korttidsansættelser i det fleksible samfund netop undergraver loyaliteten mellem den ansatte og virksomheden.

Ovenstående rejser overvejelser vedrørende anvendeligheden af Sennetts teoretiske perspektiv med henblik på, om det virkelig er fleksibiliteten, som undergraver loyaliteten mellem en ansat og en virksomhed eller om den mindre grad af loyalitet er foranlediget af en højere grad af individualisme. Dette forekommer umiddelbart som en diskussion på linje med hønen-eller-ægget, men det er værd at gøre sig overvejelser om, hvorvidt den manglende loyalitet - som de fleste akademikere beretter om - skyldes samfundets udvikling mod øget fleksibilitet eller i højere grad det moderne individs udvikling mod egocentriske karakteristika. Således kunne der fremføres en tese om, at det i højere grad er akademikernes stigende individualitet, som undergraver loyaliteten, snarere end det er den fleksible kapitalisme.

Et supplerende generelt mønster vedrørende den tidsbegrænsede ansættelsesform er, at ansættelsesformen trods alt giver erfaring. Erfaring dækker over henholdsvis 1) tilegnelse af erhvervmæssig erfaring, som handler om at få erfaring med at indgå i en virksomhed og på en arbejdsplads, hvilket de nyuddannede omtaler som erfaring med det virkelige arbejdsliv. Og 2) en faglig erfaring der indbefatter, at man særligt som nyuddannet akademiker får chancen for at anvende sin faglighed og uddannelsesmæssige kompetencer i praksis, hvorved flere af akademikerne oplever, at denne chance er en gylden mulighed, særligt, hvis vedkommende under uddannelsen ikke har haft mulighed for eller valgt ikke at være i et praktikforløb. På baggrund heraf udtrykker flere af akademikerne, og specielt de nyuddannede, en lettelse over og en

tilfredshed med, at det har været muligt for dem at blive ansat i en tidsbegrænset ansættelse, da denne bliver anset som en mulighed for at opnå erfaring:

*“[...] Jeg tænker da, at der er nogen, altså at de fleste bare synes, **det er rart at få erfaring**. Nu kender jeg en del, som har været både i virksomhedspraktik og løntilskud og sådan noget, som synes, det er mega fedt at få noget erfaring til at... Altså at kunne **bruge på sit CV til, når man skal søge videre**.” (Emma 2016: 8).*

Muligheden med at få erfaring nuanceres med, at flere af akademikerne ligeledes ønsker at afprøve deres kompetencer i en tidsbegrænset ansættelse:

*“**Den maler jeg altså også, når jeg kan**. Men når man er ny, så kan man godt lege med nogle - hvis man føler sig tryk ved at give det - og så sige **“jamen, vi kan godt prøve det her” “jamen skal vi prøve det?” “Det kan vi godt”**. Og hvis det så fejler, så tænker man **“nå”**. Altså.” (Liva 2016: 29).*

Ifølge Liva forpligter den tidsbegrænsede ansættelse således mindre end en fastansættelse i forhold til at afprøve sine kompetencer i praksis, eftersom den tidsbegrænsede ansættelse betinger en forudbestemt slutdato og dermed en begrænset tidshorisont i virksomheden, såfremt akademikerens ikke har en forhåbning om fastansættelse. Dermed oplever Liva, at ansættelsesformen skaber mulighed for at malke alt den erfaring, som hun kan, da hun ikke føler sig nær så forpligtet til at “være korrekt” og “gøre tingene rigtigt”.

Erfaringen bliver således til et strategisk redskab, når akademikerne ønsker at udskifte deres arbejdsplads, jævnfør Emmas udtalelse om, at hun kan skrive erfaringen på CV’et. På den måde bruges erfaringen som en måde til at retfærdiggøre akademikerens valg om at indgå i ansættelsesformen, og dermed konstrueres en fortælling, hvor ansættelsen gøres fordelagtig både på grund af opkvalificeringen, og fordi det ikke forpligter akademikerens over for virksomheden:

*“Nej altså, tværtimod så kan det nogle gange gøre, at jeg vælger at søge jobbet. Hvis det måske... For eksempelvis kan jeg godt finde på at søge nogle jobs, som er lidt mere socialrådgiver-rettet, hvor at **hvis det er et barselsvikariat, jamen så er det, så er det faktisk lidt bedre for mig, fordi så har jeg måske også en gyldig***



*grund til at søge videre på længere sigt. Så... det kan også nogle gange bare være en positiv ting.”* (Emma 2016: 17).

Eller

*“Fordi jeg, lige nu der er jo ansat i fastansættelse, er jeg lige nu, men jeg kigger da stadigvæk efter job, fordi nogle gange, så er man glad for at være der. Nogle gange har man nogle dage, hvor man tænker, eller nogle uger eller et eller andet, hvor man tænker, “arg jeg gider bare ikke rigtig det her arbejde lige for tiden, gad vide om jeg ikke kan finde noget, der er mere spændende” - og så kigger man altid efter, om der er et eller andet, der er mere spændende. Men jeg tror aldrig, at jeg har været sådan 100 procent seriøs, jeg tror bare, jeg har sådan fulgt lidt med i, hvad der sådan er. Jeg tror, det er lidt det samme, uanset om det er et tidsbegrænset eller det er et fast.”* (Laura 2016: 5).

Citaterne illustrerer, at akademikerne ser den tidsbegrænsede ansættelse som en midlertidig løsning (jævnfør 6.1. Delanalyse 1: Et rigtigt arbejde?), hvor det er nemt at forlade virksomheden, ligesom det bliver nemmere at finde et alternativt job, såfremt det nuværende ikke tilfredsstillende den enkelte. Der er altså tale om en form for nyttemaksimering, hvor akademikerne ofte bruger de tidsbegrænsede stillinger til at opnå faglig udvikling og tilegne sig erfaring fra flere forskellige brancher. De tidsbegrænsede ansættelsesformer ses særligt som en mulighed for at afprøve flere virksomheder i forbindelse med blandt andet faglige interesser og for at opnå et eventuelt match, og hvis matchet ikke passer ind i deres forventninger, så søger de et andet job og satser på at kunne skifte:

*“Ja altså både midlertidig, både fordi det måske ikke er dét, jeg drømmer om at arbejde med på længere sigt, og det kan jeg også godt mærke, efter at jeg har været der i nogle måneder efterhånden, at det ikke er her, jeg skal være. Og det er heller ikke inden for sådan noget, at jeg gerne vil arbejde med. Men det er jo også super, at så kan jeg komme ud og prøve lidt af, hvad det er, jeg egentlig gerne vil, så det har det helt sikkert også hjulpet til.”* (Emma 2016: 3-4).

Virksomhederne kan således blive en form for prøveklude for akademikerne med henblik på at komme nærmere det ønskelige fagområde og arbejdsplads. Dermed foreligger en forventning om, at erfaringen udgør et springbræt ind i en potentiel fastansættelse. Den løse tilknytning til virksomheden giver derfor - for flere af akademikerne - et frirum til at kunne afprøve flere af sine faglige kvalifikationer og kompetencer i praksis. På denne måde gør akademikerne sig mere employable i forhold til det danske arbejdsmarked, eftersom erfaringerne (forhåbentligt) kan bruges til at erhverve sig et nyt job.

Ovenstående fortolkes som et udtryk for, at akademikerne i højere grad udnytter nuværende situation for egen vindings skyld, fordi de i den tidsbegrænsede ansættelse oplever at have en større grad af frihed sammenlignet med en fastansættelse, hvor de har en oplevelse af at skulle stå til ansvar over for virksomheden og dennes fremtid. Samtidig kan dette også forstås som en måde, hvorpå de forsøger at opretholde og forhandle deres nuværende arbejdssituation ved at konstruere en fortælling om et individ, som aktivt tager ansvar for sin situation, frem for at fremsætte en historie, hvor de fremstår som et offer. Ifølge Sennett vil ansvarsfølelsen dog ikke være nok i forhold til en funktionel identitetskonstruktion, men det er et typisk moralsk karaktertræk ved det menneske, som lever under den fleksible kapitalisme.

### 6.3.2.1.1. Opsummering

De fleste af akademikerne har generelt mindre loyalitet over for virksomheden på grund af den kortere kontrakt. Denne mindre grad af loyalitet sammenkobles med en fortælling om, at indgåelsen i den tidsbegrænsede ansættelse alligevel er gavnlig i forhold til at tilegne sig erfaring, som akademikerne kan bruge strategisk med henblik på fremtidige ansættelser. Således betragter akademikerne de tidsbegrænsede ansættelsesformer som et springbræt videre, og dermed en mulighed for at gøre sig endnu mere employable på arbejdsmarkedet, frem for en ansættelsesform, der udelukkende bliver misbrugt af virksomhederne. Denne individuelle nyttemaksimering fortolkes som et udtryk for en individualisme, hvor akademikeren forsøger at tage ansvar for egen situation og primært sætter sig selv først ved at skifte jobs, såfremt det nuværende ikke passer dem. Akademikernes nyttemaksimering anskues som et middel til at opnå ønskværdig arbejdsidentitet. På denne måde udviser akademikerne mere loyalitet over for dem selv end de gør over for en virksomhed.

### 6.3.3. Et springbræt for alle?

Ovenstående rejser spørgsmålet, om den tidsbegrænsede ansættelsesform anses som værende et springbræt for *alle* akademikere. Hermed undersøges i det følgende, om akademikerne ser nogle specifikke forhold ved den tidsbegrænsede ansættelse som tabubelagte, eftersom dette blandt andet kan være et udtryk for, hvordan informanterne betragter de tidsbegrænsede ansættelsesformer, og dermed indirekte karakteriserer deres egen (midlertidige) arbejdsidentitet og arbejdssituation.

Tidligere blev det påvist, at de tidsbegrænsede ansættelsesformer primært var et springbræt for de nyuddannede akademikere, da det er en gylden mulighed for at kunne tilegne sig erfaring:

*“[...] Jeg tror, mange ser det som meget mere naturligt, at lige efter man er nyuddannet, så er det svært at finde job, så er praktik [virksomhedspraktik] og løntilskud et fint sted og starte og så håbe på, at man kan få noget bagefter. Hvor jeg tror, at hvis man har arbejdet i mange år, og så lige pludselig bliver fyret og skal finde nyt job og kommer i et løntilskud, så tror jeg... Jeg kunne forestille mig, at jeg vil føle det lidt som om, at jeg er gået ned i hierarkiet. At... Jeg ved godt, at det går lidt imod det, jeg siger med, at jeg ser det her som fuldtidsarbejde, men jeg tror, at det er, fordi jeg er nyuddannet, at jeg ikke føler, at det er et tabu.” (Agnes 2016: 26).*

Herigennem ses Boltanski og Chiapellos argumenter om, at individet ser det som et vilkår at skulle indsamle erfaringer til at understøtte næste ansættelse. Akademikeren forventes at være omstillingsparat, da sikkerheden i ansættelsen ikke kan garanteres, hvorfor denne tendens omhandlende erfaringsopbygning må anses som en måde, hvorpå særligt de nyuddannede tackler usikkerheden på arbejdsmarkedet og prøver at imødekomme den ved at gøre sig employable. Denne forventning om at være omstillingsparat og konstant kompetenceudvikle ses dermed som en kontinuerlig nødvendighed hos Boltanski og Chiapello, da individet ellers kan risikere at blive tabt i spillet om ansættelserne, hvor Agnes mener, at det er et naturligt rationale, at man som

nyuddannet akademiker starter med eksempelvis virksomhedspraktik og håber på, at det kan bringe en videre.

Det blev fremført tidligere, at det er den generelle holdning hos flertallet af akademikerne, at den tidsbegrænsede ansættelsesform (og særligt støttejobbene virksomhedspraktik og løntilskud) alt andet lige er bedre end at være arbejdsløs. Gennem denne stillingtagen kan det diskuteres, hvorvidt det er et frivilligt valg at indgå i den tidsbegrænsede ansættelse, eller om det i højere grad er en arbejdskultur, som fremtvinger denne forståelse og handling. Sennetts tese ville være, at det i højere grad er kulturelle normer og værdier, som styrer ræsonnementet om, at det skal anses som naturligt eller en nødvendighed at indgå i tidsbegrænsede ansættelsesformer.

Ud fra ovenstående uddrag, fra Agnes, foreligger ligeledes den dimension, at hvis man har flere års erfaring på arbejdsmarkedet, ville den tidsbegrænsede ansættelsesform ses som mindre ønskværdig. I interviewsituationerne blev informanterne, såfremt de ikke selv berørte emnet, spurgt til, om de kunne forestille sig at være eksempelvis 50 år gamle og samtidig være i en tidsbegrænset ansættelse. Hertil gav størstedelen udtryk for, at de tidsbegrænsede ansættelser i højere grad tilhørte den yngre generation, hvilket også stemmer overens med de statistiske data på området (jævnfør kapitel 3: Metode). Akademikerne forklarer det med, at det vil betragtes som et nederlag at befinde sig i en tidsbegrænset ansættelse på det tidspunkt i ens liv. Eksempelvis udtrykkes følgende fra Lukas:

*“Ja, jeg tror igen, det er det der med, at når du har en vis alder og en vis erfaring, så forventer man lidt, at de kan gå direkte ind og tage en stilling eller noget tilsvarende, de har haft før. (...) Og at man forventer mere, at de unge, som ikke [har] så mange års erfaring, lige skal bevise noget først. Det tror jeg, der er absolut forskel [på]. Jeg tror også, at der er den der med, at hvis der kommer en på 40 eller 50, eller hvad det nu er, som af en eller anden grund er blevet arbejdsløs, at de så også forventer, at det skal være en fuld ansættelse med det samme...”* (Lukas 2016: 17).

Dette sender et signal om, at det er acceptabelt at være tidsbegrænset ansat som nyuddannet og/eller yngre akademiker, hvor det er mindre ønskværdigt at være tidsbegrænset ansat i en senere alder. Det fortolkes gennem flere af informanternes

udtalelser, at det i højere grad er “acceptabelt” at befinde sig i en tidsbegrænset ansættelse, når man som akademiker er nyuddannet og “grøn på arbejdsmarkedet”, hvor det samtidig, jævnfør tidligere, kan ses som en mulighed for at kompetenceudvikle og skabe erfaring til videre arbejdsliv.

*“[...] der er nok mange, der ville synes, det ville være lidt et nederlag, hvis man har været i en fastansættelse i nogle år og så skal tilbage til at være midlertidig ansat, det kunne man godt forestille sig. Det tænker jeg ikke så meget over, fordi jeg er nyuddannet, og jeg har ikke været ude og bevise noget endnu, og det er ligesom det, jeg føler, at jeg har chancen for her i sådan en midlertidig ansættelse. Så det har jeg... altså for mig er det ikke et problem, men jeg kunne godt forestille mig, at hvis man havde været i fast ansættelse og så skal tilbage til det, så vil man ikke synes det var så sjovt.”* (Liam 2016: 14).

Særligt ses det i ovenstående uddrag, at det ikke er forventeligt, at man som ældre er nødsaget til at tage en tidsbegrænset ansættelse. Herudfra forekommer en antagelse om, at den tidsbegrænsede ansættelsesform ikke anses som et kontinuerligt vilkår gennem akademikerens arbejdsliv. Desuden fremhæves den formodning, ud fra ovenstående citat, at man som ældre akademiker på arbejdsmarkedet forventes at være i fastansættelse, hvorfor det ifølge Liam ville anses som et nederlag, hvis man som ældre befinder sig i en tidsbegrænset ansættelse. Således udfordres employabilitetsbegrebet, eftersom der eksisterer en formodning blandt flertallet af akademikerne om, at når vedkommende er ældre akademiker på arbejdsmarkedet, da vil det ikke være nødvendigt at gøre sig employable længere. Det vil sige, at ældre akademikere ikke forventes at være nødsaget til at indgå i tidsbegrænsede ansættelser, da de i forvejen har opbygget anciennitet og erfaring på arbejdsmarkedet. Den tidsbegrænsede ansættelsesform fortolkes derfor ikke som et nødvendigt springbræt til en mere sikker etablering på arbejdsmarkedet, hvis vedkommende er ældre akademiker:

*“Ja der tror jeg, det er anderledes, fordi der har du ligesom noget anciennitet med dig - højst sandsynlig ikke også. Jeg tænker faktisk, at som nyuddannet, så er det thumbs up og 50 årig, der er det dér, tror jeg, man mere står med den kniven for struben følelse [...]”* (Mille 2016: 18).

Således er der derfor en forventning blandt flere af akademikerne om, at nødvendigheden i at gøre sig employable gennem tilegnelse af projekt- eller midlertidige ansættelser vil stoppe, når først vedkommende har tilegnet sig "nok" erfaring og anciennitet på arbejdsmarkedet. Selv hos enkelte af de ældste af speciallets informanter (de som ikke er nyuddannede), kan der nikkes genkendende til den holdning, at når først vedkommende har opbygget erfaring og har en vis anciennitet på arbejdsmarkedet, er der en forventning om, at vedkommende ender ud med en fastansættelse: *"Altså jeg er 35 år, hvor at man synes, at jeg skulle være veletableret på arbejdsmarkedet, og det er ikke sådan snakken om at være veletableret - det handler om at have et fast job."* (Thilde 2016: 7). Måske er det dermed ikke et spørgsmål om, hvorvidt man når et mæthedspunkt i forhold til nødvendigheden i at gøre sig eftertragtet på arbejdsmarkedet, men mere et spørgsmål om, at den tidsbegrænsede ansættelse umiddelbart ikke forventes at være en kontinuerlig proces gennem hele arbejdslivet, medmindre det er et bevidst strategisk valg.

Det fortolkes, at når akademikerne omtaler det som et mindre ønskværdigt scenarie - at være tidsbegrænset ansat som ældre akademiker - da refereres der i højere grad til virksomhedspraktik og løntilskud. Dette understøttes desuden gennem nedenstående uddrag fra Ida, hvor det udledes, at selvopfattelsen ville lide et knæk, hvis hun var 50 år gammel og skulle i løntilskud:

*"[...] hvis det havde været mig, der var 50 og havde arbejdet... ja tyve år ikke og lige pludselig blev fyret, og så skulle til at i løntilskud. Så tror jeg sådan, jeg ville tænke sådan, "er jeg ikke god nok til et job" - eller et job, det er jo stadigvæk et job, det skal man jo ikke tage fra det - det er et job. Men at man kun... det er også lidt det der med, jeg tror, det er lige så meget det der med, hvad man får betaling for. Du varetager faktisk et fuldt ud, altså, ordinært job i princippet. Men du får bare ikke den løn for det, som du ellers ville få. Så på den måde tror jeg, at hvis det var mig personligt i en ældre udgave, så ville jeg nok tænkte, "at jeg er fandme mere værd end det her. Jeg er vant til at få mere for... og nu yder jeg det samme". Så tabubelagt er måske så meget sagt, men jeg tror jeg ville... føle det lidt på en anden måde lidt mere negativt, måske. (...)"* (Ida 2016: 17-18).

Ved Idas udtalelse forudsættes, at indgåelse i løntilskud som ældre akademiker ville være et nederlag mod hendes faglighed og erfaringsgrundlag, selvom lige netop Ida, som tidligere pointeret (jævnfør 6.1. Delanalyse 1: Et rigtigt arbejde?), anser løntilskuddet som et rigtigt arbejde. Ud fra ovenstående fortolkes det, at Ida i høj grad forsøger at argumentere for, at løntilskuddet - som hun i øjeblikket er ansat i - skal anses som et rigtigt job, men hvor hun i dette ræsonnement "fanger" sig selv, da hun i første ombæring udtaler, at hun ville føle det som om, at hun ikke er god nok til at varetage et rigtigt job, såfremt hun som ældre akademiker skulle gå fra fastansættelse og til løntilskud. På den måde anser Ida den tidsbegrænsede ansættelse som tilhørende en yngre generation, da hun som 50-årig vil forvente at være mere værd og have krav på en fastansættelse med en rimelig løn for de arbejdsopgaver, som hun varetager.

### 6.3.3.1.1. Opsummering

Ud fra ovenstående er det blevet belyst, at akademikerne i høj grad finder det acceptabelt at befinde sig i tidsbegrænsede ansættelsesformer, såfremt vedkommende er relativt nyuddannet. Dermed bliver den tidsbegrænsede ansættelsesform anset som et springbræt til fremtidige ansættelser for nyuddannede, da det opbygger den erfaring, som er eftertragtet på arbejdsmarkedet. Herigennem opretholdes akademikernes identitet ved at tage ansvar for egen situation (opbygge erfaring som nyuddannet), hvor vedkommende udnytter den tidsbegrænsede ansættelse som et middel til at forbedre sin fremtidige arbejdssituation. Den tidsbegrænsede ansættelsesform bliver dermed et nødvendigt springbræt i et samfund, hvor det kan være svært at finde arbejde.

Holdningen er anderledes, hvis man som ældre akademiker befinder sig i eller er nødsaget til at tage tidsbegrænset ansættelse. Herved er forståelsen, at nødvendigheden for at bruge den tidsbegrænsede ansættelsesform som redskab til at få erfaring som ældre akademiker synes overflødiggjort. Denne situation vil derfor af de fleste anses som et brud med en etableret arbejdsidentitet, hvorfor identitetsopretholdelse ikke er mulig. I stedet kan det resultere i, at den ældre akademiker skal ud i et eventuelt omfattende identitetsarbejde, hvor forståelseshorizonten af sig selv som en person med anciennitet og erfaring på arbejdsmarkedet pludselig ikke opleves at være brugbar.

### 6.3.4. Mere selvbestemmelse

Foruden at akademikerne anskuer deres forpligtelse og loyalitet over for virksomhederne som værende mindre gældende i deres tidsbegrænsede ansættelse, så virker det på flere informanter til generelt at være et udskiftende arbejdsmarkedsliv, som akademikerne ønsker sig. Blandt andet udtaler Clara sig om, at hun, modsat sin far, ikke umiddelbart er interesseret i, at have et mangeårigt jubilæum på en arbejdsplads:

*“[...] jeg tror, måske i dag er man langt mere tilbøjelig til, at: **“Jeg skal ikke være her mere end tre år, så skal vi videre til noget nyt”**. Hvorimod at min far lige har haft 40 års jubilæum. Altså han har aldrig arbejdet andre steder, end der hvor han er. Og det tror jeg da, at han synes, er lidt sejt. **Men det er jeg egentlig ikke sikker på, at jeg ville synes, hvis jeg om 40 år stadig sad nede i den samme virksomhed.**”* (Clara 2016: 16).

Flere akademikere drømmer ikke om at opnå værdi gennem anciennitet på samme arbejdsplads, da de i stedet har en forventning om kun at blive på den samme arbejdsplads et par år af gangen - også når en (eventuel) fastansættelse er i hænde. Eksempelvis siger Dora: *“[...] men jeg vidste også godt med mig selv, at det ikke var der, jeg skulle være de næste 5 år. Altså var jeg blevet derude, og var jeg blevet fastansat, så tror jeg også, at **jeg var blevet derude et år eller to mere, men så var det også det.**”* (Dora 2016: 12). Citatet illustrerer, at Dora ikke er interesseret i at beholde sin fastansættelse i mere end et par år, før hun vil videre til noget andet. Det virker således til, at akademikerne har en forståelse af, at de godt kan skabe arbejdsmæssig værdi ved at skifte deres jobs ud regelmæssigt.

Ud over Clara og Dora udtrykker andre akademikere også, at arbejdsmarkedet og arbejdskulturen har ændret sig til i højere grad at være præget af kortere tilknytning til arbejdspladsen og dermed mindre afhængighed: *“[...] jeg tænker, at det er en del af vores projektitiskultur. Og **når man først har taget skridtet derind, så er det et vilkår.**”* (Thilde 2016: 35). Eller

*“Altså jeg tror også, at det har meget at gøre med **den generelle mentalitet, at man bare skifter job oftere, og det er måske også smittet af på arbejdsmarkedet, at man ved, at det er sådan, at folk er mere tilbøjelige til at skifte job oftere.**”*



*Nogle af forskellige årsager enten karrierefremmende eller bare simpelthen fordi de bliver trætte af det...” (Lukas 2016: 17).*

Eller

*“[...] men altså **arbejdsmarkedet er jo generelt blevet mere og mere indrettet sådan, at jamen det er korttidsansættelser.** Jeg vil så sige, at det især er for akademikere. Altså projektansættelser, vikariater, korttidsansættelser [griner], kald det hvad du vil, der er jo forskellige betegnelser for det, ikke? Men at det ligesom er blevet en del af dét... (...) I min omgangskreds og **der er rigtig mange der har prøvet det. Og også mere end en gang. Det er sådan ligesom, at det er sådan, det er.** Det er sådan arbejdsmarkedet har udviklet sig.” (Noah 2016: 9).*

Eller

*“[...] vi bliver gjort lidt til sådan nogle kasterbolde nogle gange. [...] men man kan da frygte, at de [virksomhederne] bliver sådan lidt, “jamen hende kan vi jo bare gøre, hvad som helst med” eller “dem kan vi jo egentlig bare...”. Fordi **det er arbejdsgivers marked lige nu** inden for os [akademikere] ikke også, og så kan de sådan lidt te sig, som de vil, ikke fordi jeg tror, at det er sådan, alle er, men... (...) Men det er deres marked, og hvis man bare er tidsbegrænset, så kan man blive sådan lidt [...]” (Mille 2016: 20).*

Og slutteligt Freja: *“Men jeg kan se, at **det er vilkårene, og jeg kan se det med alle mine studiekammerater fra gammel tid** og sådan noget. At **der er ikke ret mange, der har fået en fastansættelse.**” (Freja 2016: 2).* Det mere fragmenterede arbejdsmarked anses primært som et vilkår, der overvejende er styret af arbejdsgiverne. Men akademikerne drømmer i højere grad om selv at kunne få lov at bestemme, hvornår de skifter arbejde, hvilket Liva og Mille her giver udtryk for: *“Jeg tror måske godt, at man kunne være sådan en, at så var man ét sted fem år, ét [andet] sted fem år, men **så skal det være på egen præmis.**” (Liva 2016: 39).* Eller

*“Det kunne jeg godt have en tendens til, faktisk, fordi at jeg godt kan lide at prøve forskellige ting og nye ting og være forskellige steder. **Så egentlig var det rimelig***

*bevidst at altså... Jeg kan jo mærke på mig selv, at når jeg sidder og kigger på jobnet, så sidder jeg og - og jobindex - så sidder jeg og kigger på de der projektansættelser, fordi jeg tit også synes, at det er dem, der er spændende.”*  
(Mille 2016: 16).

Ovenstående citater fortolkes til at være et udtryk for, at akademikerne ønsker at have kontrol over deres arbejdsmarkedssituation ved eksempelvis selv at bestemme, hvornår de afslutter ét job til fordel for et andet. Clara siger om et fremtidigt drømmescenarie, at hun gerne vil være “[...] *et sted hvor jeg kunne sige: “jamen hvis jeg finder noget bedre i morgen, så er det... Så kan jeg godt tillade mig at smutte”.*” (Clara 2016: 32).

Akademikerne har samlet set et lidt varieret perspektiv på, hvorvidt det er muligt for den enkelte at udskifte et job, når vedkommende har lyst - selv i en fastansættelse. Enkelte giver udtryk for, at folk i deres bekendtskabskreds har gjort det: “[...] *der er mange af dem, jeg kender - som var nogle af de første der fik job - så har de sgu da skiftet job igen.*” (Liva 2016: 46), mens andre mener, at arbejdsgiverne i høj grad har så stor en magt, at de skaber et arbejdsmarked, som nærmest tvinger den enkelte til at skifte job regelmæssigt. Og dermed kan det “[...] *være svært at være sin egen herre på den måde, ikke?*” (Freja 2016: 25).

Liva forklarer undervejs i interviewet at årsagen til at ville skifte job relativt ofte er, at hun gerne kontinuerligt vil udfordres. Ifølge Liva gælder dette ikke kun blandt ansatte i tidsbegrænsede stillinger, men også blandt akademikere i fastansættelser. Det er vigtigt for hende, at hun kan udvikle sig i sit job, for hvis hun oplever ikke at kunne præstere mere i et job, så vil hun hellere videre, og prøve kræfter med noget andet. Således italesættes en arbejdskultur, hvor dét at forblive på samme arbejdsplads i længere tid betragtes som værende negativt, fordi man dermed ikke har en følelse af at blive udfordret og en oplevelse af at udvikle sig. Tilsvarende italesætter Dora, at:

*“[...] det her med, at man vil prøve noget forskelligt - vi lever jo i en tid med selvrealisering - så jeg tror faktisk mere, at det er beundringsværdigt, at man ikke er den der tryghedsnarkoman. At man hellere vil ud og prøve nogle forskellige ting. Så jeg tror mere, folk vil sige, at det var da frisk [...] men man hører også folk tit snakke om, “jamen hun sidder også fast i den stilling” og, altså, hvor jeg*

*tror mere, at det er beundringsværdigt, at man har modet til at springe ud i noget nyt en gang imellem.”* (Dora 2016: 18).

Ud fra ovenstående argumenteres der for, at akademikerne betragter det som en værdifuld evne på arbejdsmarkedet at kunne omstille sig til nye jobs. Både i forhold til at skifte mellem flere forskellige tidsbegrænsede stillinger (med undtagelse af løntilskud og virksomhedspraktik) og/eller faste stillinger. Ifølge informanterne forelå der i deres forældres tid en forventning om, at man forblev på samme arbejdsplads i mange år, men akademikerne ønsker i højere grad at skifte arbejde regelmæssigt for ikke at gå i stå. Akademikernes udtalelser kan i denne sammenhæng både kobles til Sennetts tese om, at det er nødvendigt for individet kontinuerligt at ændre sit kvalifikationsgrundlag samt Boltanski og Chiapellos perspektiv på, at samfundet i dag fordrer en arbejdsstruktur, hvor det er nødvendigt, at individet konstant er under udvikling, da vedkommende ellers bliver tabt på arbejdsmarkedet.

Set med andre briller forholder flere af informanterne sig også til, at denne konstante udvikling har visse negative følgevirkninger:

*“[...] hvis man skal kvalificere sig til sådan en stilling, du vil jo hele tiden skulle kvalificere dig igen til dit job. Og det er jo på en måde en promoverende ting, kan man sige, det fremmer din udvikling. [...] du bliver nødt til at følge med i dit fag, og du er nødt til hele tiden og lave en profil for dig selv, som gør, at du er attraktiv. Så det vil jo nok tvinge arbejdsstyrken til at tilpasse sig behovet. Omvendt kan man sige, mennesker, som har fået en plads, hvor der er en lille smule ro, de har så bedre mulighed for at tænke ud af boksen. Det er farligt at tænke ud af boksen, hvis man risikerer, at du så slet ikke er kvalificeret længere. Det kan godt være, du vinder [griner], altså så er det bare sådan lidt russisk roulette, altså “hvis jeg går den her vej, kan det være, at jeg slet ikke får noget arbejde, det kan også godt være, at jeg bliver guld værd - men jeg ved det ikke”.”* (Silke 2016: 26-27).

Silke giver i uddraget udtryk for, at man som individ på nutidens danske arbejdsmarked, hvor det er nødvendigt hele tiden at kvalificere sig for forsat at kunne være attraktiv, må tage en del chancer, fordi det ikke altid er gennemskueligt, hvilke behov

arbejdsmarkedet søger. Dette understøtter i høj grad Boltanski og Chiapellos perspektiv på, at individet er underlagt strukturer og magt i samfundet, som det forsøger at kapere ved at opkvalificere sine kompetencer. Herudfra kan det diskuteres, om ovenstående udtalelser i realiteten er et udtryk for akademikernes afhængighed af arbejdsgiverne. Dette på trods af, at akademikerne tager ansvar for egen situation (aktivt valg om forbedring af kvalifikationsgrundlag) og beretter om, at de ønsker at have mulighed for at selvrealisere sig gennem jobskifte.

Således er der på den ene side tale om akademikere, der søger en frisættelse i selv at kunne udskifte deres jobs, og på den anden side en bevidsthed fra akademikerne om, at arbejdsgiverne kan tvinge akademikerne til at tilpasse sig arbejdsgivernes behov. På den måde kan det antydes, at akademikerne ikke er helt så frigjorte, som Claras fremtidige drømmescenarie lægger op til (jævnfør tidligere), men i stedet er begrænset af strukturerne på arbejdsmarkedet. Og netop derfor kan tilknytningen til arbejdsmarkedet godt fremstå som et spil russisk roulette, hvor det ikke nødvendigvis er en realitet, at man rammer dén (eller de) tidsbegrænsede ansættelse(r), som rent faktisk giver individet grobund for et springbræt videre og/eller de nødvendige kompetencer, hvilket Mira udtrykker i forhold til arbejdsgiveres ønske om medarbejdere med flere års erfaring:

*“Altså nu har jeg jo læst, jeg ved ikke, hvor mange jobopslag, men om... Så skal man jo gerne have “fem års erfaring inden for det her område” eller “erfaring med det her program”, men det kan jo godt være, at man ikke kan ramme tidsbegrænsede ansættelser, der alle sammen kan give dig erfaring inden for dét område, og så bliver det lidt svært at opbygge, tror jeg.” (Mira 2016: 31).*

Som arbejdstager er man, ifølge Mira, ikke sikret at opnå brugbar erfaring ved at indgå i tidsbegrænsede ansættelsesformer. Dette kan intuitivt også siges om fastansættelser, men når de tidsbegrænsede ansættelser samtidig per definition oftere er af kortere varighed, kan det opleves som problematisk at etablere en fast arbejdsidentitet med fem års erfaring inden for et felt, hvis de længste tidsbegrænsede ansættelser eksempelvis kun varer op til tre år.

### 6.3.4.1. Nyere versus ældre arbejdskultur

Ønsket om at være på et arbejdsmarked, hvor individet alene er herre over, hvornår vedkommende udskifter sit nuværende arbejde med et andet, kan indledningsvist virke lidt paradoksalt, når næsten alle akademikerne pointerer, at de altid vil stræbe efter at befinde sig i en fastansættelse. Flere af akademikerne har givet udtryk for, at de godt kunne tænke sig at skifte job et sted mellem hvert andet til sjette år. Dette kobles til akademikernes oplevelse af, at der eksisterer en ældre arbejdskultur – tilsvarende Sennetts arbejdsmoral - som foreskriver, at individet skal stræbe efter at være fastansat: *“Men jeg kan godt mærke, at der hersker sådan en gammeldags arbejdsmarkedsforståelse, der hedder, at være veletableret, det er at have et fast job eller have en virksomhed selv, der er veletableret.”* (Thilde 2016: 7). Eller følgende:

*“Jeg tror, det er meget generelt at... Der er rigtig mange, der går efter den her gammeldags model med, at for at man skal have et job, så skal man være fastansat, og man skal have en fast løn og man skal være sikret et job ti år ude i fremtiden, men sådan er virkeligheden bare ikke.”* (Lukas 2016: 15).

Eller

*“Min svigerfamilie de er lidt mere, der skal være styr på det villa, vovse, Volvo som sagt, det var vi inde på før, hvor jeg tænkte på det. Ikke fordi det gør Volvoen, men det er det, der er tankegangen, det er sådan gammel 60'er familie, og kernefamilien skal jo være på plads [...]”* (Felix 2016: 23).

Denne gammeldags forståelse hersker simultant med en nyere arbejdskulturforståelse, der tilsyneladende er under opblomstring. En nyere arbejdsmoral som netop understøtter akademikernes ønske om at kunne udskifte sit arbejde - på egne præmisser - fordi man ellers ender med at gro fast i en stilling. Det formodes, at denne nyere arbejdskulturforståelse er forankret i de nyere danske arbejdsmarkedstendenser og samtidig universitetsverdenens italesættelse af, at man som akademiker skal vænne sig til tanken om at være omstillingsparat på arbejdsmarkedet: *“Vi bliver jo også tudet ørene fulde af, at man skal heller ikke gro fast, vel? Maks fem år i et job og sådan noget.”* (Freja 2016: 26). Således kan dette ses som et resultat af, at den nyere

arbejdskulturforståelse hos dette speciales informanter er præget af den kontekst, som akademikerne har indgået i over en længere periode.

Dette tilsyneladende skel mellem en ældre og nyere arbejdskulturforståelse kan antages at have indvirkning på, hvorledes akademikerne betragter det som muligt at definere sig selv og dermed skabe deres identitet over for sig selv samt venner og bekendte. Enkelte informanter reflekterer over, at deres forældre kan have svært ved at forstå meningen med en tidsbegrænset ansættelse, netop fordi de selv har haft og/eller stadig har en anderledes tilknytning til arbejdsmarkedet. Det betyder, at et par akademikere oplever at skulle forsvare deres valg i forhold til aktivt at tilvælge en tidsbegrænset ansættelse. Hertil siger Thilde:

*“Jeg kan godt nogle gange synes, at folk ikke rigtig forstår det her med, at det kan jeg godt leve med. At jeg synes, at det er spændende, og så ser vi, hvad der sker.*

[...]

*Jeg bliver nødt til hele tiden at skal forsvare, at (...) at jeg godt kan levere noget på kort tid.*

[...]

*Jeg kan godt mærke, at andre synes, at jeg skal være mere bekymret for min fremtid - end jeg selv er - på arbejdsmarkedet.”* (Thilde 2016: 3, 4, 5).

Ifølge Thilde eksisterer der en forståelse blandt hendes bekendtskaber, som indikerer, at hendes egen tillagte betydning af sin projektansættelse (jævnfør 6.4.2. En livsstil) ikke stemmer overens med omgangskredsens forståelse af, at et arbejde skal være en fastansættelse - ligesom Lukas tidligere berettede om. Herigennem kan hun således ikke genfinde sin egen forståelse af den tidsbegrænsede ansættelse i sin omgangskreds, og dette kan have betydning for hendes sociale identitetskonstruktion og opretholdelse. Laura supplerer:

*“Men selvfølgelig så er min far da altid interesseret i, hvad det er for en slags kontrakt, jeg har, og om jeg nu får en ordentlig løn og sådan noget, men altså, det er jo bare fordi, min far er interesseret i det ikke? Men “nå så skal du ud og finde noget nyt” og “kunne du ikke have fået en fastansættelse i stedet for” “jamen*

*altså, det kan jo være det bliver til det bagefter, det ved man jo aldrig”.*” (Laura 2016: 23).

Ligeledes oplever Laura, at hendes far lægger et pres på hende, hvor det fra Lauras side fortolkes, som om, at hendes nuværende tidsbegrænsede ansættelse ikke er god nok, omend den anses som en midlertidig løsning. Således er begge eksempler på, hvordan omverdenens reaktioner på de tidsbegrænsede ansættelser kan være hindrende i forhold til, at akademikerne kan opretholde en identitet, hvis de hele tiden bliver udfordret på denne opretholdelse.

### 6.3.4.1.1. Opsummering

En overvejende stor del af akademikerne ønsker at være fastansat, men de ønsker ikke at opnå status som flerårig jubilar på samme arbejdsplads, som ifølge akademikerne, i højere grad hører til en ældre arbejdskulturforståelse. I stedet giver de udtryk for, at de gerne selv vil være herre over at kunne skifte mellem de forskellige ansættelser - både tidsbegrænset ansættelser og fastansættelser. Det virker dog til, at akademikerne tillægger det stor betydning, at arbejdsmarkedet i dag tilhører arbejdsgiverne, og dermed er de underlagt de strukturer, som eksisterer på nutidens danske arbejdsmarked. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at de ser det som en nødvendighed eller særlig fordelagtigt at kontinuerligt forny sig og opkvalificere sig gennem forskellige jobskifter. Ifølge enkelte er det et vilkår, men i deres fortælling forekommer det mere som et valg. Således forsøger akademikerne at opretholde en sammenhængende identitetsfortælling ved at komme med refleksive begrundelser for deres valg, mens de samtidig påpeger nødvendigheden af at være omstillingsparat.

Ydermere virker det til at et fåtal af akademikerne oplever skellet mellem en ældre og nyere arbejdskulturforståelse netop i forhold til de tidsbegrænsede ansættelsesformer, da venner og familie sætter spørgsmålstejn ved denne form for arbejdslivsforståelse. Akademikerne oplever derfor, at de må forsvare deres handlinger og arbejdslivssituationer, hvilket bevirker, at de hele tiden skal være i en proces, hvor de skal opretholde deres identitet over for både dem selv samt venner og familie.

### 6.3.5. Delkonklusion

Indledningsvist viste det sig, at det for enkelte akademikere var muligt at konstruere en sammenhængende identitetsfortælling ud fra de forskelligartede opgaver og erfaringer, som akademikerne fik i flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, mens det for andre ikke var tilfældet.

Herudover påtog næsten alle akademikerne sig et ansvar for, at de befandt sig i den tidsbegrænsede ansættelsesform, hvor det specielt var acceptabelt at indgå i en tidsbegrænset ansættelse som nyuddannet, da dette giver erfaring, som kan medvirke til at forme deres faglige arbejdsidentitet. Det vil dog være mindre acceptabelt, hvis man som ældre akademiker skulle indgå i en tidsbegrænset ansættelse, fordi man som ældre akademiker vurderes - af dette speciales informanter - til at have tilpas erfaring til at kunne undgå en tidsbegrænset ansættelsesform. Såfremt det alligevel skulle ske, ville det resultere i et brud med vedkommendes identitetsforståelse, på grund af akademikerens forventning om, at man som ældre akademiker har en mere fastetableret arbejdsidentitet.

Akademikerne forskød i høj grad også ansvaret, da oplevelsen blandt mange akademikere var, at virksomhederne blot udnyttede de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Dette betyder, at akademikerne i mindre grad tager ansvar for egen situation, hvilket kan ses som et forsøg på at skabe mening, som underbygger muligheden for at skabe og opretholde et refleksivt identitetsprojekt.

I forlængelse af frygten for en strategisk udnyttelse fra virksomhedernes side italesatte akademikerne, at den tidsbegrænsede ansættelse ikke skabte en loyalitetsfølelse hos dem. I stedet betragtes rammerne om den tidsbegrænsede ansættelse som en mulighed for at få mere frihed, erhvervsmæssig erfaring og afprøve kompetencer. Alt dette gøres, ifølge akademikerne, med målet om at have et springbræt ind i næste ansættelse. Således gøres overvejelserne om opkvalificering - tilsvarende employabilitetsbegrebet - til et aktivt og strategisk valg i forhold til at etablere en oplevelse af sikkerhed og kontrol hos akademikerens selv, hvilket netop er brugbart i forhold til det refleksive identitetsprojekt.

I modsætning til denne frihed beredte akademikerne også om, hvordan arbejdsgiverne i høj grad bestemmer de rammer, som akademikerne ønsker at realisere sig selv inden for. Det betyder, at flere akademikere har en oplevelse af, at



virksomhederne kan definere hvilke behov, som akademikerne skal opfylde, hvorfor der argumenteres for, at akademikerne er mindre frigjorte end de giver udtryk for, at de gerne vil være. Dette problematiserer akademikernes ide om, at eksempelvis jobskifte er initieret af akademikerne selv, da der måske i stedet er tale om en afhængighed til uigennemskuelige forventninger fra virksomhederne. Akademikerne bestræber sig dog på at gøre ønsket om et jobskifte til et aktivt og selvstændigt valg, men spørgsmålet er, om dette i stedet er et udtryk for et forsøg på identitetsopretholdelse, som de på et ubevidst plan godt ved, ikke lykkedes fuldt ud.

Slutteligt forekom der forståelser og oplevelser af, at der er en nyere arbejdskulturforståelse under opblomstring, og at denne netop udtrykker det dialektiske forhold mellem individets ønsker om selv at kunne bestemme over eget arbejdsliv kontra de arbejdsmæssige vilkår, som akademikerne er underlagt.

## **6.4. Delanalyse 4: Akademikere under pres**

Flertallet af akademikerne giver udtryk for, at de i høj grad føler, at de tidsbegrænsede ansættelsesformer skaber et pres om, hvad der skal ske efter slutdatoen på ansættelsen. Denne usikkerhed håndteres på forskellig vis jævnfør tidligere delanalyser, hvor følgende delanalyse vil omhandle aspekter og dimensioner ved den tidsbegrænsede ansættelsesform, som de fleste af akademikerne italesætter, at de har svært ved at håndtere.

I den følgende delanalyse tages derfor udgangspunkt i de følgevirkninger den tidsbegrænsede ansættelsesform medfører, hvor det vil analyseres og diskuteres, hvorledes disse følgevirkninger får betydning for akademikernes identitetsarbejde. Dette særligt i forhold til hvorledes akademikerne forstår og oplever, at den tidsbegrænsede ansættelsesform har indvirkning på deres mulighed for opretholdelse og konstruktion af en ønskværdig identitet.

### **6.4.1. Bevise sit værd**

Det er et mønster hos flere af akademikerne, at de har en forståelse af, at man skal yde lidt ekstra og bidrage med sit absolut bedste for at kunne komme i betragtning til en fastansættelse. I nedenstående eksempel tages der udgangspunkt i Lukas, som efter virksomhedspraktik og løntilskudsforløb opnåede fastansættelse i samme virksomhed:

*“[...] men jo altså der var jo større pres for at bevise, man kunne det for netop at blive fastansat - selvfølgelig er der det. (...) Altså jo, man var da mere nervøs for, at man ikke lavede det godt nok dengang. Man skal selvfølgelig stadig gøre det, men jo jo hvis man ikke gjorde det godt nok, så fik man ikke fastansættelsen [...] Men jeg tror bare, at man er nødt til at gøre op med sig selv og så sige, jamen det er bare sådan, det er, og så må man bare finde sig i det, og hvis man så gør det godt nok, jamen så har man også gjort sig fortjent til at få det job.”* (Lukas 2016: 13).

Herudfra kan man undre sig over, om det er et vilkår i den tidsbegrænsede ansættelsesform, at vedkommende skal gøre sig særligt fortjent til at blive fastansat. Akademikerne italesætter i hvert fald, at det har stor betydning for dem at bevise deres værd i den tidsbegrænsede ansættelse, da dette ses som et middel til at komme i betragtning til en fastansættelse eller eventuel forlængelse. Samtidig bliver denne forhåbning af enkelte fremstillet tilnærmelsesvis som et mirakel: *“[...] men med en forhåbning, en reel forhåbning, om at miraklet sker, at man bliver forlænget.”* (Anton 2016: 9). Herigennem ses det, at selv en forhåbning om forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse i visse tilfælde kan virke uden for rækkevidde, da det i ovenstående tilfælde bliver sidestillet med en uopnåelig situation.

Deslige eksisterer en overbevisning om, at man i fastansættelsen formodentlig ville kunne slappe mere af og dermed ikke være så presset over at skulle performe sit ypperste:

*“Men jeg tror, jeg stresser mere - end hvis jeg var fastansat - over at skulle performe hver dag og skulle sørge for, altså vise, at jeg laver noget og at det jeg laver, det er brugbart for dem. Mere end jeg ville, nok gøre, hvis jeg var fastansat. Og det kan man jo også sige er positivt, at så, man måske yder lidt mere end hvad man ellers ville have gjort. (...) Så men det er også negativt, fordi... altså fordi man har den der usikkerhed hele tiden, og jeg tror jeg ville kunne slappe bedre af på arbejde, hvis jeg havde... hvis det var fast.”* (Liam 2016: 5-6).

Ud fra Liams udtalelse ses det desuden, at han finder den tidsbegrænsede ansættelse stressende at bestride. Liam sonderer ydermere over, at det, at han lægger mere arbejde i den tidsbegrænsede, også er en positiv ting. Spørgsmålet er, hvorvidt han mener, at det er en positiv ting for ham selv eller for virksomheden, der jo benefitter af, at han arbejder ekstra for at bevise sit værd. På den anden side bliver det måske udtalt som positivt for egen situation, da han ved at arbejde mere vil højne chancen for at få en fastansættelse i virksomheden. Uanset hvilket scenarie vil forhåbningen om fastansættelsen kunne være medskaber af et endnu mere presset mindset for de akademikere, som befinder sig i den tidsbegrænsede ansættelsesform. Ud fra ovenstående er det derfor relevant at overveje, hvorvidt det er et udefrakommende pres - altså et pres fra virksomhedens side - eller om det er foranlediget af akademikerne selv. Enkelte af akademikerne udtaler, at de har en formodning om, at det er dem selv, som stiller de høje krav snarere end arbejdsgiveren:

*“Hvor jeg tror, at til akademikere der skal man præstere fra dag et. Og det er også et pres, jeg har oplevet. Jeg er så nogle gange lidt i tvivl, om det er et udefrakommende pres, eller om det er et pres, som jeg stiller mig selv. Fordi at, det skal i hvert fald ikke hedde sig, at fordi jeg er forholdsvis nyuddannet og i et vikariat, så kan jeg ikke finde ud af tingene.”* (Dora 2016: 7-8).

Hertil udledes det, at Dora mener, at det ofte er akademikere, som forventes at kunne præstere fra dag et. Ved nærmere eftertanke er det muligvis et pres, som hun selv sætter snarere end et udefrakommende pres. Presset for at bevise sit værd forstærkes i og med, at hun fremsætter to andre faktorer, som også har indvirkning på hendes adfærd: at være nyuddannet og samtidig ansat i et vikariat. I undertonen eksisterer eventuelle forestillede forventninger om, at man er “mindre værd” på arbejdsmarkedet, hvis vedkommende er forholdsvis nyuddannet og samtidig i et vikariat.

Akademikerne omtaler et pres, som de forsøger at tage ansvar for, da de har en forståelse af, at hvis det ikke lykkes dem at opnå en fastansættelse, da vil de være mislykket i at bevise deres værd, hvorfor en ikke opnået fastansættelse vil anses som selvforskyldt. Ofte forekommer ræsonnementet, at det er akademikerne selv, der har nogle forestillinger om, at det forventes, at de skal performe og gøre deres ypperste for at fortjene en fastansættelse. Dermed formodes det, at hvis akademikerne ikke opnår at blive fastansat, vil skylden - af akademikerne - tilskrives vedkommende selv.

Akademikeren skaber derfor, jævnfør Sennetts tese, mening ved at påtage sig ansvaret for den situation, som vedkommende befinder sig i:

*“Jeg synes, at det var stressende på en måde, men det var... Jeg følte hele tiden, at man blev vurderet. Og ikke på den måde, at... (...) Jeg tror egentlig mere, at det var mig selv, der lagde presset på mig omkring, at “jeg bliver vurderet i alt, hvad jeg gør”. Fordi jeg også havde sat den der forventning op om, at når jeg først kom ud, så kunne jeg også sagtens vise dem, at jeg var værd at ansætte. Altså at jeg værd at få lov at blive, ikke? Den forventning har jeg jo selv lidt, som jeg snakkede om i starten. Den har jeg jo ligesom lagt på mine egne skuldre, fordi jeg synes egentlig, at de var rigtig gode her (...) til at tage imod en osv. Men jeg havde svært ved... Jeg synes, at jeg havde svært ved at gøre noget færdigt. Jeg ville blive ved med at arbejde med det. Altså jeg turde næsten ikke at aflevere noget fordi... (...) “Hvad nu, hvis det ikke var godt nok?” Det synes jeg var et enormt pres.” (Emil 2016: 7).*

Som det udledes her, føler Emil, at han konstant blev vurderet og følte et pres om at skulle bevise sit værd, men samtidig fortæller han, at det var ham selv, der lagde presset på sine skuldre. I ovenstående tydeliggøres identitetsmæssige overvejelser hos Emil, da han stiller spørgsmålstejn ved sig selv og sin tilstrækkelighed. Det bliver således et spørgsmål om, hvorvidt han kan formå at opretholde sin identitet og undgå at tabe ansigt over for virksomheden, hvis han ikke præsterer på linje med de forestillede forventninger, som han føler, han skal leve op til. Emil beretter yderligere i interviewet, at han havde brugt lang tid på netop at komme ind i denne bestemte virksomhed, da han havde forhåbninger om, at det kunne lede til en fastansættelse. Denne forhåbning tilføjer et yderligere pres i forhold til, at han stræber efter at leve op til egne og de forestillede forventninger, eftersom han ikke ville aflevere noget, der potentielt kan fremstille ham som utilstrækkelig. En sådan oplevelse vil i Emils optik defineres som en fiasko-situation, hvor hans forståelse er, at det vil gøre ham uværdig til en fastansættelse.

#### **6.4.1.1. Et tidsmæssigt pres**

En af de måder, hvorpå akademikerne presser sig selv, er ved at arbejde mere og længere tid, end hvad der forventes ud fra deres ansættelseskontrakt, og yderligere også

mere end hvad de ville gøre i en fastansættelse: “[...] *Som jeg sagde tidligere, jeg tror faktisk bare den [mængden af arbejdstiden] var højere af, at det var tidsbegrænset, fordi man føler, at man skal præstere noget mere.*” (Dora 2016: 13). Man kan stille sig kritisk over for, om det rent faktisk forholder sig således, at akademikerne arbejdede ud over arbejdstid med argumentationen om at skulle bevise sit værd over for virksomheden. Enkelte italesætter, at det er grundet deres egne standarder for, hvad de vil tillade sig at levere, hvorfor de føler sig nødsaget til at arbejde i deres fritid, for at kunne tilfredsstille deres egne forventninger: “[...] *jeg sad og arbejdede i mine weekender tit, jeg havde svært ved at gå på kompromis med kvaliteten af det.*” (Mille 2016: 5). Et fåtal tilskriver det dermed personlige standarder og karakteristika, som nødvendiggør en udvidet arbejdstid for at kunne nå egne målsætninger, hvorfor det nødvendigvis ikke er relateret til (forestillede) forventninger fra virksomhedens side.

Desuden forekom også det modsatte perspektiv, hvor enkelte ikke så det nødvendigt, at arbejde flere timer for at vise sig værdig til en fastansættelse: “*Men fordi jeg i forvejen havde den forståelse af, at det gider jeg sådan set ikke, fordi (...) hvis jeg er god nok - og det synes jeg, at jeg er - så burde det også, du ved, skinne igennem.*” (Noah 2016: 26). Ifølge Noah antages det at være tilstrækkeligt at vise, at man er en fastansættelse værdig indenfor den tidsramme, som han kontraktmæssig er ansat til. Således bliver det ikke i alle tilfælde et spørgsmål om at bevise sit værd ved at arbejde i sin fritid for at kunne gøre sig fortjent til en fastansættelse.

Desuden ses det særligt hos de nyuddannede akademikere, at de har svært ved at fralægge sig identiteten som universitetsstuderende. Med dette menes, at flere af akademikerne italesætter flere forhold ved den tidsbegrænsede ansættelsesform i form af termer og metaforer, som henviser til universitetsverden. Dette bliver især tydeliggjort hos de nyuddannede akademikere, som er ansat i en kortere tidsbegrænset ansættelsesform, da dennes varighed og arbejdsopgaverne heri bliver sidestillet med at skulle skrive projekt under uddannelsen. Dette forklares ud fra, at de nyuddannede akademikere har en forståelseshorisont, som er præget af denne verden, og derfor er det med forforståelser og fordomme herfra, at de erfarer den nye verden (arbejdsmarkedet). I nedenstående eksempel tages der udgangspunkt i Clara, som analogiserer slutdatoen med dét at skulle til eksamen:

*“[...] I starten var jeg, fordi det var nyt og spændende, og det hele... Der var bare fart på. At skulle lære en hel masse nyt og sådan. Men nu kan jeg godt mærke sådan: **“okay de er stadig ikke helt sikre på, om de vil have mig”** og **“er jeg så også god nok?”** [...] **Det påvirker mig meget det der med, at jeg ved ikke, om jeg er god nok til at blive.** Og det er enormt nedern at skal gå og tænke sådan, altså. **Fordi normalt så har man en rimelig klar fornemmelse, synes jeg, om man gør sit arbejde godt nok. Men i og med, at jeg jo ved, at jeg skal nærmest til eksamen igen til september.** Og sikkert får af vide: **“du må godt lige forberede en times oplæg om, hvad du synes, at du har gjort for os indtil nu, og hvordan du synes, at du kan...”**. Altså det er lidt dét, jeg tror, der kommer til at ske. Og så har jeg bare dén hængende over hovedet igen. **Det er lidt hårdt.**” (Clara 2016: 4-5).*

Claras slutdato bliver herved associeret med at skulle til eksamen, hvor det bedømmes, om hun er god nok til at blive fastansat i virksomheden. Samtidig har Clara en forestilling om, at hun skal udarbejde et oplæg, som omhandler, hvad hun kan bidrage med til virksomheden. I ovenstående uddrag ses i høj grad, at Clara i begyndelsen fandt den tidsbegrænsede ansættelse meget spændende, men eftersom eksamensdatoen nu nærmer sig, bliver hun nervøs for, om hun består. Det udledes som noget essentielt for Claras identitetsopretholdelse, da hun udtaler, at hun normalvis har en klar fornemmelse af, når hun gør arbejdet godt nok. Uvisheden om, hvorvidt hun består eksamen og dermed får en forlængelse eller fastansættelse, indvirker i den grad på hendes selvopfattelse, da uvisheden skaber en “er jeg god nok?”-fortvivlelse. Hun stiller herved spørgsmål til hendes identitet som attraktiv arbejdskraft, hvorved identiteten bliver til genstand for forhandling, da hun i det forestillede oplæg skal argumentere for, at hun er en fastansættelse værdig.

Desuden udledes, at de fleste af akademikerne er påvirket af den høje grad af omskiftelighed, som fortolkes at være en følgevirkning af den tidsbegrænsede ansættelsesform. Disse vilkår indbefatter blandt andet, ifølge Dora, at skulle tilpasse sig en ny arbejdskultur og kolleger samt have en (forestillet) forventning om, at skulle præstere:

*“[...] det tror jeg faktisk også, der er blevet lavet undersøgelser på, at de første tre måneder af en ny ansættelse, der er du virkelig på dupperne, og **du skal hele tiden præstere ekstra, og du er nærmest i sådan et alarm mode, hvor du hele***

*tiden prøver på at afdække, hvad er det, der sker omkring mig, og hvis du så hele tiden er inde i sådan en ny periode af tre måneder, fordi du hele tiden får de her midlertidige ansættelser, så tror jeg også, at **der er mange, der faktisk godt kan blive stresset af det.***

Interviewer: Hvad tænker du, de sådan kan blive stresset over?

*Jamen det er nye ting. Altså når du kommer til en ny arbejdsplads, så er det nye kolleger, det er ny kultur, det er helt nye arbejdsopgaver, det er helt nye forventninger. Og samtidig med, at du skal forholde dig til alle de der ting, så vil du også gerne vise, at du er den bedste til opgaven, og at de skal i hvert fald ikke fortryde, at de har valgt dig, faktisk så skal de tværtimod fortryde, at de kun har ansat dig i en tidsbegrænset stilling, fordi du vil jo gerne, eller de fleste vil nok gerne have en fastansættelse. Så jeg tænker, at **hvis du hele tiden bliver kastet ind i det der pres, det er hele tiden at skifte job, så tror jeg godt, at det kan fremkalde stress hos mange.*** (Dora 2016: 19-20).

Herigennem udledes, at det er en nødvendighed kontinuerligt at være omstillingsparat og hele tiden gøre sig employable. Dette samtidig med en forventning om, at vedkommende skal bevise sit værd og performe for at få fastansættelsen, hvilket, ifølge Dora, skaber et så højt pres, at det kan fremkalde stress hos mange. Det vil sige, at dét at være omstillingsparat - som af Boltanski og Chiapello anses som en nødvendighed - kan være opskriften på endnu mere pressede akademikere, som stiller spørgsmålstejn ved deres identitet. Dette med henblik på, at omstillingsparatheden kan skabe usikkerhed og tvivl hos den enkelte akademiker om, hvilke kompetencer og erfaringer, der definerer vedkommende. Forståelseshorizonten af hvem man er, bliver kontinuerligt udfordret og dermed udfordres også identitetsopretholdelsen. Ydermere kan det være vanskeligt at være på forkant med, hvad arbejdsmarkedet betragter som ønskværdige kompetencer, hvilket er endnu en dimension af det pres akademikere oplever:

*“Man synes lidt, at man var gået tilbage. At man havde taget en lang uddannelse og det havde man været helt vildt glad for og helt vildt stolt ved, og så gik du derfra til at være arbejdsløs og så til at være praktikant. Og arbejde uden løn. Det var egentlig ikke sådan særlig sjovt.”* (Mira 2016: 12).

Mira giver udtryk for, at hun føler det er et skridt tilbage for hendes selvopfattelse, når hun havde taget en lang uddannelse og derefter kommer ud i arbejdsløshed, hvorefter hun bliver ansat som praktikant. Mira har således en tanke om, at hun gennem uddannelsen har gjort sig mest mulig attraktiv til en fastansættelse på arbejdsmarkedet. Hvis det antages, at dét at tage en universitetsuddannelse foretages med en tanke om at gøre sig mest mulig attraktiv for en kommende arbejdsgiver, vil det ikke komme som nogen overraskelse, at akademikerne stiller spørgsmålstegn ved egen formåen og færdigheder, når de føler, at forudsætningen for at kunne opnå en fastansættelse er, at de først skal bevise deres værd, eksempelvis ved hjælp af en tidsbegrænset ansættelse.

### 6.4.1.1.1 Opsummering

I ovenstående blev det udledt, at akademikerne generelt føler et pres om at skulle bevise deres værd, hvorfor de har en (forestillet) forventning - fra egen og/eller fra virksomhedens side - om nødvendigheden i at performe ekstra for at opnå en fastansættelse. En af de metoder som akademikerne anvender til at vise deres værd, er ved at arbejde ubetalte timer blandt andet om aftenen og i weekenderne. Samtidig oplever flere - særligt de nyuddannede - en tvivl i forbindelse med, om de er gode nok til at blive fastansat og stiller derved spørgsmålstegn ved, om de er attraktiv arbejdskraft. Den usikkerhed og tvivl, hos særligt de nyuddannede, kan eventuelt skyldes, at akademikerne har en formodning om, at deres uddannelse vil gøre dem attraktive for arbejdsgiverne på det danske arbejdsmarked. Tvivlen og usikkerheden opstår derfor på baggrund af, at de ikke bliver bekræftet i deres egen formåen og tilstrækkelighed, hvilket sår tvivl hos dem i forhold til, om de overhovedet er tilstrækkelige og dermed en fastansættelse værdig.

### **6.4.2. En livsstil**

Spørgsmålet er, om det er muligt for akademikerne at gøre de tidsbegrænsede ansættelser til en del af deres livsstil og dermed integrere den tidsbegrænsede ansættelsesform, som en del af deres identitet, snarere end at have behov for at tilegne sig en fastansættelse. Én af de akademikere, som har formået at gøre det til en livsstil, er Thilde, der oplever - som tidligere påvist - at omverdenen kan have lidt svært ved at



forstå hendes bevidste tilvalg af den tidsbegrænsede ansættelsesform. Da hun indledningsvist i interviewet bliver spurgt om, hvad hun skal beskæftige sig med, når hendes nuværende projektansættelse ophører, svarer hun følgende:

*“Det er så dét, der er rejsen i nu at være - hvad kan man sige - at have sagt et fast job op, men det passer meget bedre til mig at være igangsætter. Der er nogle kæmpe fordele i det, for sådan en som mig der godt kan lide at have mange ting i gang og være med til at sætte nogle initiativer i gang.”* (Thilde 2016: 3).

Ud fra ovenstående udsagn, giver Thilde udtryk for, at den korte ansættelse ikke er noget, der generer hende, fordi hun tilsyneladende trives med at kunne få lov til simultant at jonglere flere bolde og være igangsætter, hvilket lige præcis dén tidsbegrænsede stilling, som hun befinder sig i nu, tillader. Hun benævner det som en rejse, at hun først har opsagt fastansættelse, nu befinder sig i en tidsbegrænset og samtidig ikke ved, hvad der skal ske ved ophøret af den nuværende projektansættelse. Dette fortolkes som, at Thilde ser projektansættelsen som en overvejende positiv mulighed for hende i forhold til, hvordan hun er som person, og hvilke interesser hun har. Senere uddyber hun:

*“[...] jeg brænder for det. [...] Altså den usikkerhed det er, så skal man jo også ligesom kunne sige: “prøv at hør, det her, det er dét, jeg vil”. Og alt det der med at være etableret, bom, det er ligemeget. Det er det her, jeg vil. Og det er dér, jeg kan bidrage med noget. Så må man sgu... Så er det de vilkår der er. [...] Jeg tror virkelig, at det er noget med, om du trives i de her type jobs. Det er noget med din personlighed at gøre, om du er controlleren, der bare skal vide... Og sådan er jeg ikke. [...] Det er en del af det, der gør, at jeg trives i det job her. Det er, at jeg tager tingene, som de kommer.”* (Thilde 2016: 17).

Hun argumenterer således for, at hun trives i den tidsbegrænsede ansættelse ved at forklare, at hun er en bestemt type person med nogle interesser, som stemmer overens med de vilkår, der gør sig gældende for den tidsbegrænsede ansættelsesform. Således fortolkes det at være en livsstil for Thilde, da hun formår at kunne tage tingene, som de kommer, hvilket forstås som et udtryk for, at hun har en oplevelse af at skabe sammenhæng mellem hendes fravalg af en fastansættelse til fordel for en tidsbegrænset

ansættelse. Der er overensstemmelse mellem hendes forståelse af sig selv og de muligheder, som hendes projektansættelse giver hende, og derved er der etableret grobund for identitetsopretholdelse. Vigtigt er det dog at pointere, at Thilde under interviewet giver udtryk for, at hun kun vil trives i en tidsbegrænset ansættelse, såfremt varigheden er på højde med hendes nuværende, hvorfor det derfor ikke gælder alle typer af tidsbegrænsede ansættelsesformer.

Enkelte andre akademikere tilkendegiver ligeledes, at tidsbegrænsede ansættelser passer til deres personlighed. Til spørgsmålet om, hvorvidt Laura kunne finde på at indgå i for eksempel en et-årig projektansættelse, siger hun:

*“Det tror jeg godt, jeg kunne, men det er mere, fordi jeg godt kan lide at lave noget nyt. Jeg kan godt lide at blive ved med at lave noget nyt, fordi jeg kommer til at kede mig lidt, hvis jeg sidder og laver det samme for længe. Men det tror jeg mere bare, sådan er min person, der sådan er meget krudt i røven af mig, til at jeg kan sidde og lave det samme i lang tid af gangen, så vil jeg godt bare lære noget nyt hele tiden. Og hvis ikke jeg lærer nok, så finder jeg bare noget andet at lave.”* (Laura 2016: 6).

Laura har en forståelse af, hvilke karaktertræk der er gældende for hende, og disse, oplever hun, stemmer overens med flere på hinanden ansættelser, eftersom hun kommer til at kede sig ved ensformigt arbejde. Der er altså indikation for, at den tidsbegrænsede ansættelse i sin helhed faktisk kan give en følelse af at befinde sig i sit rette element. Man kunne forestille sig, at Laura ikke var den eneste, som har oplevelsen af at have krudt i røven, og på baggrund heraf gerne vil skifte arbejde ofte. Derfor er der grobund for at argumentere for, at en livsstil der omfattes af tidsbegrænsede ansættelser, måske er et godt match for enkelte akademikere.

Et kritisk blik på ovenstående kunne være, at Thilde og Laura blot er eksempler på, hvordan strukturerne i samfundet er internaliseret hos individerne. Eksempelvis fortæller Liva, hvordan hendes forståelse af sig selv var forinden de tidsbegrænsede ansættelser kontra hendes nuværende selvbillede:

*“Jeg har tidligere - dengang jeg var helt ung - der var jeg måske lidt en tryghedsnarkoman. Og dét får man godt nok hurtig pillet af sig, når man prøver sådan nogle ting her. Jeg er fuldstændig ligeglad nu. Så kan man starte forfra altså næste gang. Det er bare sådan, det er.”* (Liva 2016: 21).

Uddraget efterlader et indtryk af, at dét at indgå i tidsbegrænsede ansættelser har haft den indvirkning på Liva, at hun ikke længere oplever at have behov for at føle tryghed. Hun har accepteret vilkårene for, hvorledes arbejdsmarkedet er skruet sammen, og dette har hun tillagt en mening ved at tage ansvar for situationen gennem udsagnet om, at “Jeg er fuldstændig ligeglad nu”. Hermed fortæller Liva, at det er hende, som har foretaget ændringen, godt nok på trods af omstændighederne, men hun har aktivt foretaget et valg om ikke længere at være tryghedsnarkoman. Dette er således en form for håndtering af hendes forskellige tidsbegrænsede tilknytninger til arbejdsmarkedet, hvor hun accepterer, at dette må være hendes livsstil - i hvert fald indtil videre.

Herved vil det kunne diskuteres, om denne stillingtagen kan være et udtryk for, at hun bukkes under for et arbejdsmarkedsmæssigt pres, hvorfor det er en mere ufrivillig livsstil, end hvad der eksempelvis gør sig gældende for Thilde. De tidsbegrænsede ansættelser gøres til Livas livsstil i det øjeblik, at hun aktivt tager et valg om, at de skal være en del af hendes arbejdsliv. Således kan dette være et udtryk for Giddens’ syn på det refleksive identitetsprojekt, hvor handlinger kan bidrage til ens forståelse af identitetsprojektet, når individet tager ansvar for dem. På denne måde tilpasser Liva sin nuværende situation til sin sammenhængende identitetsfortælling, hvilket underbygger et stabilt fundament for nutidigt og fremtidigt identitetsarbejde.

I den modsatte grøft, hvor en overvejende del af akademikerne befinder sig, forholder det sig lige omvendt. Her italesættes den tidsbegrænsede ansættelsesform i stedet som en livsstil, hvor det er umuligt at slappe af, og hvor der i stedet er tale om en tilværelse, som skaber endnu mere stressede forhold og vilkår:

*“[...] fordi man kan jo sige, at vi alle sammen på forhånd er stressede og alt det her, hvad vi nu hører om ikke [griner]? Så hvis vi lige pludselig hele tiden også skal tage stilling til, “hvad skal der ske om en måned, hvad skal der ske om to måneder, hvad skal der ske om tre måneder”, fordi nu er jeg i den her stilling og*

*den udløber og sådan noget. Altså jeg tror, ikke vi vil se, at der er færre, der bliver stresset.”* (Ida 2016: 24).

Eller

*“[...] du personligt hele tiden skal indstille dig på en ny verden, en ny virkelighed, du har lige lært, hvor du finder instrukserne og hvordan du gør et eller andet et bestemt sted og så kommer du et nyt sted, at skulle starte forfra igen. Man bruger alligevel relativt meget krudt på i starten sådan at få de helt almindelige basale ting på plads og lige få fundet dine ben [...] Der er rigtig mange af sådan nogle, det er lidt ligesom at flytte hvert halve år ikke [...]”* (Silke 2016: 22).

Den tidsbegrænsede ansættelsesform har betydning for akademikernes liv, i form af, at de kontinuerligt skal være underlagt et pres i forhold til at overveje, hvad der skal ske, når nuværende tidsbegrænsede ansættelse ophører. Det betyder også, at de bruger rigtig meget krudt på at falde på plads på en arbejdsplads og forsøger at forene deres nutidige forståelse af deres identitet med den nye arbejdsplads, men dette identitetsarbejde bliver hele tiden afbrudt. Og hvor der tidligere sås eksempler på enkelte akademikere, som godt kunne kombinere ansættelsesformen og dens vilkår med deres reflektive identitetsprojekt, fortæller majoriteten af de adspurgte akademikere, at det i større eller mindre grad er en udfordring for dem at finde ro, så længe de befinder sig i ansættelsesformen. Den manglende ro og det kontinuerlige afbrudte identitetsarbejde virker ud fra informanternes udsagn til at være forstyrrende i en sådan grad, at de oplever et større og større pres i arbejdslivet.

#### 6.4.2.1.1. Opsummering

Den tidsbegrænsede ansættelsesform har på forskellig vis indvirkning på akademikernes liv. Et fåtal af akademikere befinder sig godt i de tidsbegrænsede ansættelsesformer, hvor indgåelse i disse ses som en bevidst livsstil. Flertallet af akademikere oplever dog, at de tidsbegrænsede ansættelser har den betydning, at de ikke kan finde ro, fordi de hele tiden skal være indstillet på at forholde sig til en ny arbejdsplads og/eller være på udkig efter en. Det betyder, at identitetsarbejdet bliver afbrudt af jobskifte, som de

fleste har svært ved at affinde sig med. Ydermere resulterer det i, at de har en oplevelse af at være så pressede og stressede, at de finder det besværligt og problematisk at foretage identitetsarbejde generelt.

### 6.4.3. Begrænsning for privatlivet

Foregående analyse behandlede, hvordan den tidsbegrænsede ansættelsesform er katalysator for en særlig presset arbejdssituation. Dette skaber overvejelser om, hvorvidt det påvirker akademikernes privatliv at skulle være tvunget til at være omstillingsparate og underlagt et omskifteligt arbejdsliv.

I interviewene blev akademikernes livsomstændigheder tilskrevet en betydning for, hvor tilpas akademikerne følte sig i den tidsbegrænsede ansættelsesform. Hvis akademikerne var single, blev det i mindre grad italesat, at den tidsbegrænsede ansættelsesform havde betydning for privatlivet, hvilket eksempelvis ses hos singlen Laura, som ikke føler, at den tidsbegrænsede ansættelsesform, er problematisk for privatlivet:

*“[...] jeg tror også, at når jeg nu bare er mig selv, og jeg har jo ikke nogen, jeg kan jo flytte, hvorhen jeg vil, jeg kan jo rejse lige så tosset, jeg vil, der er jo ikke nogen, der ligesom... der er ikke nogen, der holder på mig på nogen som helst måde, så på den måde tror jeg måske heller ikke, altså hvis man havde børn eller familie eller noget man var forpligtet til, eller man havde et hus, man havde købt eller havde nogle faste udgifter man ligesom [...] jeg bor jo i en boligforening, jeg kan jo sige min lejlighed op, jeg har jo ikke bundet nogen penge i noget som helst. Jeg har jo... jeg kunne sådan set egentlig bare tage mine ting og bare gøre, hvad jeg vil. Det gør da også, at jeg er lidt mere fri i forhold til andre, som måske vil være... altså som måske er lidt mere afhængige af... af hvad det er, de har fået.” (Laura 2016: 7).*

Forudsætningerne i den tidsbegrænsede ansættelsesform finder Laura ikke problematisk i forhold til den livssituation, som hun befinder sig i. Samtidig henviser Laura til, at hvis hun havde noget eller nogen at være forpligtet til - eksempelvis familie eller faste udgifter til hus - ville hun nok se anderledes på det.

Følggevirkningerne blev dog i højere grad italesat som problematisk for privatlivet, hvis akademikerne var i parforhold. Der er især to forhold, som flere af akademikerne nævner: økonomisk sikkerhed og geografisk tilknytning. I begge forhold foreligger elementer, som primært knytter sig til et ønske om stabilitet og sikkerhed. I det økonomiske aspekt foreligger en lønmæssig fordelagtighed. Herunder forekommer ydermere to nuancer, som akademikerne ser som væsentlige i forhold til de tidsbegrænsede ansættelser. Den ene er, at man i virksomhedspraktik og løntilskud får samme lønmæssige sats som på dagpenge (med forbehold for pension og feriepenge), hvilket afføder et særligt ønske om at få en højere løn gennem en anden form for tidsbegrænset ansættelse eller fastansættelse, hvor lønniveauet vil være højere:

*“Ja lønnen er nok en af de største ulemper, synes jeg, fordi det er alligevel... Altså jeg får under halvdelen af det, jeg burde få. Så det er mere end SU, men det er kun - i mit tilfælde - er det kun 1000 kr. mere, end hvis jeg bare havde fået dagpenge. Så jeg kan godt se, fra andres perspektiv, “men hvorfor gøre det så, hvis jeg ikke får mere, end jeg gør for at være hjemme med dagpenge?” (Agnes 2016: 12).*

Den anden nuance er, at der foreligger et økonomisk incitament i forhold til at være fastansat, da det, ifølge flere af akademikerne, vil skabe grobund for en mere stabil og sikker indkomst. Den økonomiske situation og stabiliteten af denne er, jævnfør nedenstående uddrag, essentiel i forhold til at føle det muligt og mere sikkert i forhold til permanent bosætning:

*“Så jeg tror at, hvis de kom i morgen og sagde, at de vil gerne fastansætte mig, så tror jeg, vi ville mere seriøst begynde at lede efter et sted at bo. Og jeg tror også, det bliver nemmere i forhold til lån og den slags, til sådan et huslån. Så det er også en klar forskel på midlertidig ansættelse og fastansættelse i hvert fald i forhold til min situation, ja.” (Liam 2016: 6).*

Den tidsbegrænsede ansættelsesform skaber derfor en økonomisk usikkerhed grundet den kortvarige tilknytning til arbejdspladsen, hvorfor flere af akademikerne udtaler, at de er betænkelige ved at sætte penge i eksempelvis hus eller lejlighed, når indkomsten er usikker efter slutdatoen på ansættelsen.

### 6.4.3.1. Planlægning

Et gennemtrængende fund i empirien er, at flertallet af informanterne har svært ved at planlægge deres privatliv så længe de er i tidsbegrænsede ansættelser. Dette skyldes den relative korte tilknytning til arbejdsstedet og en slutdato på ansættelsen, som giver dem et usikkert standpunkt i forhold til at planlægge fremtiden. Relevant er det at pointere, at også de akademikere som har erfaring med længerevarende tidsbegrænsede ansættelser - som for eksempel projektansættelser på nogle år - giver udtryk for, at denne varighed heller ikke altid er nok for dem i forhold til at kunne planlægge egen eller familiens fremtid. Den økonomiske og geografiske usikkerhed smitter af på privatlivet, og det resulterer i udfordringer i forhold til akademikernes identitetsarbejde. Flere akademikere giver udtryk for, at den tidsbegrænsede ansættelsesform sætter ønsket om at stifte familie og/eller købe hus i bero, hvilket Liam og Laura giver udtryk for i følgende uddrag:

*“[...] mig og min kæreste vi snakker om, at vi gerne vil flytte. Og det... Altså vi har været i den lejlighed i mange år, og vi har altid synes, det var sådan ret midlertidigt, vi var i den, men det er jo så blevet ret permanent, efter vi har boet der i 7 år nu. Men... og der går vi lidt og venter på, at jeg får noget fast altså, hvis... Det er også træls, hvis vi skulle... Nu bor vi begge to på eller har arbejdet tæt på [sted], så der kunne vi jo godt flytte ud og så have kortere til arbejde begge to. (...) Men det er bare heller ikke så godt at lede efter noget nu, hvis jeg så er ansat indtil juni.”* (Liam 2016: 6).

Eller

*“Jeg har jo aldrig investeret i noget bolig, fordi jeg ved aldrig, hvor jeg er henne om et år, men havde jeg nu fundet... fandt jeg nu noget job, hvor jeg vidste, at det her det var en fastansættelse og noget jeg var glad for og her ville jeg godt bo og arbejde i lang tid, så er jeg sikker på, at jeg godt kunne finde på at flytte efter det. Så det har helt sikkert haft en betydning i forhold til, at jeg ikke flyttede herfra. For havde det nu været, at det var blevet forlænget, så kunne jeg godt have fundet på at flytte tættere på [...]”* (Laura 2016: 24).

Således er det en udfordring for akademikernes identitetsarbejde i forhold til at skabe en sammenhængende fremadrettet identitetsfortælling, eftersom de føler sig usikre i deres position på arbejdsmarkedet, hvilket ligeledes gør dem usikre på hjemmefronten. Det er svært for dem at planlægge, når de hele tiden har presset hængende over hovedet, at der med stor sandsynlighed kommer en bagkant på deres ansættelse. Ifølge Sennett er dette netop en følgevirkning ved det fleksible samfund, hvor den løse tilknytning underminerer muligheden for at planlægge sin fremtid. Ifølge Sennett har dette således indvirkning på, at identitetskonstruktionen bliver dysfunktionel, fordi der ikke er et fremadrettet perspektiv, og i værste fald risikerer de at udvikle en fokal opmærksomhed, hvor de ikke er i stand til at fokusere på meget andet end deres nuværende situation. Dette underbygges af forståelsen bag ontologisk sikkerhed fra Giddens, hvor det netop er et præmis for individets reflektive identitetsprojekt, at det har en oplevelse af sikkerhed fra enten sig selv eller fra sine omgivelser. I citaterne refereres til manglende sikkerhed i forhold til akademikeren selv, som får indflydelse på vedkommendes omgivelser. Der er ikke nogle af disse akademikere, som oplever, at de kan etablere eller fastholde nogle rutiner, som kan give dem sikkerheden, hvilket, ifølge Giddens, problematiserer opretholdelse af identitet. Noah fortæller slutteligt i interviewet (efter briefing), at de manglende rutiner har indflydelse på hans oplevelse af sikkerhed, og at han har brug for rutiner for at kunne kapere hans arbejdsmæssige situation:

*“Det er jo nok den vej udviklingen går. Og så er spørgsmålet jo så, hvordan vi - som arbejdstagere - er modtagelige over for det? Er vi rustet godt nok til det? Fordi man siger jo også - sådan helt på det lavpraktiske - at **vi som mennesker er jo - i hvert fald langt de fleste af os - er jo rutinedyr.** [...] **det er ikke naturligt for vores urmenneske og for vores urhjerne at være i det her omskiftelige noget.**”*  
(Noah 2016: 30).

Noah er dog en ud af få, som italesætter rutinerne som en nødvendig forudsætning for, at han kan planlægge, hvilket formentlig skal kobles til, at han på interviewtidspunktet er sygemeldt med psykiske problemer, blandt andet forårsaget af de mange tidsbegrænsede ansættelser som Noah har indgået i. I specialet kobles hans behov for rutiner til, at rutiner netop kan give ham den sikkerhed, som han ellers gennem interviewet giver udtryk for, at han mangler, hvilket næsten alle de andre akademikere i øvrigt også pointerer. Hos en enkelt informant har oplevelsen af usikkerhed i forhold til



fremtidsplaner haft så stor en indvirkning, at han først to år inde i sin fastansættelse er stoppet med at være forsigtig i forhold til eksempelvis huskøb:

*“Det sidder et eller andet sted psykisk så langt nede måske, at jeg stadigvæk har været... Eller i hvert fald indtil for nylig har været meget meget forsigtig, altså med hensyn til for eksempel huskøb.*

Interviewer: Det er først efter fastansættelsen, at det sådan er?

*Det er faktisk først to år efter fastansættelsen. (...)*” (Anton 2016: 7-8).

Ud fra citatet udledes det, at den betydning, som de tidsbegrænsede ansættelser har haft på ham, faktisk følger ham relativt langt ind i sin fastansættelse, hvor den økonomiske sikkerhed i højere grad må forventes at være på plads. Anton uddyber dog, at dette hænger sammen med en generel usikkerhed inden for hans fagområde, men ikke desto mindre virker det til, at dét at skulle være forsigtig vedrørende eksempelvis huskøb har fulgt ham og præget hans adfærd og/eller tankemønstre. I og med at Anton ikke har vovet at købe hus før to år efter fastansættelsen, kan der argumenteres for, at hans tidligere forståelseshorisont og identitetsforståelse – som var præget af en økonomisk usikkerhed – påvirker hans efterfølgende forståelseshorisont og ligeledes hans identitetsarbejde langt ind i fastansættelsen. Således antages det, at Anton ikke har haft en forståelse af at kunne betragte sig selv som husejer på grund af den økonomiske usikkerhed. Denne tidligere forståelseshorisont, som han førhen levede med og angiveligvis identificerede sig med, har derfor formentlig været problematisk for ham at overkomme.

Det virker således til, at Sennetts tese om, at det nærmest er umuligt at planlægge, holder stik - i hvert fald hos tidsbegrænsede ansatte akademikere - men der forekommer også enkelte akademikere i specialets empiri, som udtrykker, at de ikke mener, at man som tidsbegrænset ansat skal lade sig begrænse i sit privatliv på grund af ansættelsesformen:

*“[...] hvis det er det, du lige pludselig ville, så altså, så må man også være lidt egoistisk nogle gange, og så sige nu er det fandeme nu, og nu vil vi ikke vente*

*længere, nu vil vi have de der børn, og så må det der job bare [...] ja, så må det sejle i sin egen sø, altså.*

[...]

*derfor synes jeg jo ikke, at man bliver nødt til at sætte sit liv på standby, bare fordi man ikke ved, hvad der skal ske om tre måneder. Altså, så ville det fandeme blive surt, det ville det virkelig. Hvis man hele tiden skulle tænke over, "jamen hvad så" og ud og tænke alle de der, jeg vil næsten kalde det frygtscenarier, altså. Så ville du jo gå ned på det, altså. Det synes jeg ikke, at man skal lade sig begrænse af, det..." (Ida 2016: 13, 15-16).*

Der er således også argumenter for, at akademikerne skal tage ansvar for deres handlinger og gøre dét, der gavner dem, og igen ikke tænke så meget over den eventuelle loyalitet, som Sennett påstår individet i højere grad havde tidligere. Dette fortolkes som et udtryk for et ønske om mere selvbestemmelse og kontrol, men i og med at akademikerne befinder sig i tidsbegrænsede ansættelser er disse typer ansættelsesformer med til at modarbejde ønsket om mere selvbestemmelse, fordi det begrænser muligheden for at kunne planlægge og være herre over eget liv. Dette resulterer således i, at akademikerne kan opleve at føle sig nødsaget til at udskyde nogle af deres drømme i privatlivet, indtil de har mulighed for at føle en tilpas grad af sikkerhed i deres arbejdslivs.

#### 6.4.3.1.1. Opsummering

Den tidsbegrænsede ansættelsesform kan medføre et pres og en usikkerhed, som bevirker, at det er svært for akademikerne at have en følelse af stabilitet og sikkerhed i privatlivet. Dette gælder særligt i forhold til økonomisk sikkerhed og/eller muligheden for at bosætte sig permanent (eksempelvis i forbindelse med huskøb) samt tanker om at stifte familie. Indholdet og forudsætningerne i den tidsbegrænsede ansættelsesform skaber derfor et usikkert fundament for akademikerne i forhold til den ønskværdige identitet, som de ønsker på det givne tidspunkt i deres liv. En følelse af et usikkert arbejdsliv medfører således, at der ikke er tilstrækkelig følelse af sikkerhed og stabilitet til at kunne foretage essentielle livsstilmæssige valg. I forhold til identitetsarbejde ses den manglende mulighed for at planlægge fremad som et kompromis med akademikernes forestillede fremtidsscenarier, hvilket betyder, at akademikernes tanker

om deres fremtidige identitetsforståelser forrykkes og udsættes på ubestemt tid. Enkelte akademikere virker dog ikke til at ville lade sig begrænse af den tidsbegrænsede ansættelse, men i stedet advokerer de for, at man skal tage sagen i egen hånd og netop udnytte den mindre loyalitet, som tidligere analyse påviste.

### **6.4.4. Delkonklusion**

I ovenstående delanalyse blev det udledt, hvorledes akademikerne befinder sig i den tidsbegrænsede ansættelsesform, og hvilke følgevirkninger og betydninger som eventuelt måtte komme i kølvandet heraf. Flere af akademikerne havde en oplevelse af at være pressede i forhold til at bevise eget værd for at opnå en fastansættelse. Dette kom eksempelvis til udtryk i, at akademikerne arbejdede sene aftentimer og i weekenderne. Den ekstra arbejdsindsats var foranlediget af et (forestillet) pres fra virksomheden, men hvor akademikerne italesatte, at det nok i højere grad var en forventning og et pres, som de selv pålagde sig, snarere end en reel forventning fra virksomhedens side. Hertil var der dog enkelte, som var af den overbevisning, at det ikke burde være nødvendigt at presse sig selv og eventuelt arbejde ekstra for at bevise sig værdig til en fastansættelse. For få var det en decideret karrieremæssig livsstil at indgå i tidsbegrænsede ansættelsesformer, men hvor flertallet havde svært ved, konstant at være omstillingsparat og have et omskifteligt arbejdsliv. Denne mangel på stabilitet og sikkerhed i arbejdslivet var for de fleste akademikere en udfordring i forhold til økonomi, huskøb og/eller familiestiftelse. Indgåelse i den tidsbegrænsede ansættelse vil derfor ofte bevirke, at man går på kompromis med en ønskelig privatlivssituation, da fremtiden kan være svær at planlægge. Den tidsbegrænsede ansættelsesform kan derfor være årsag til, at arbejdslivet og privatlivet kan blive en cocktail af usikkerhed og dermed problematisere fundamentet for akademikernes identitetsarbejde.



## Kapitel 7: Konklusion

---

Det konkluderes, at akademikerne har forskelligartede forståelser af de betydninger, som tillægges de tidsbegrænsede ansættelsesformer. Hvorvidt den tidsbegrænsede ansættelsesform bliver betragtet som et rigtigt arbejde, afhænger af akademikernes nuværende beskæftigelsesmæssige position og erfaringsgrundlag med tidsbegrænsede ansættelsesformer. Uanset hvilke forståelsehorisonter akademikerne har, er der alligevel generel enighed om, at virksomhedspraktik og løntilskud ikke er at betragte som "et rigtigt arbejde". Hos de akademikere - som internaliserede denne opfattelse - viste det sig, at det havde en forvirrende indvirkning på deres identitetsforståelse i forhold til, hvorvidt vedkommende havde en oplevelse af reelt at befinde sig på arbejdsmarkedet og samtidig have beskæftigelsesmæssig værdi.

Denne forvirring forsøges dog negligeret af akademikerne gennem beretninger om, at de næsten alle oplever at blive behandlet på lige fod med fastansatte kolleger. Opretholdelsen af denne fortælling bliver besværliggjort gennem akademikernes egne oplevelser ved blandt andet at blive benævnt eller italesætte sig selv som vikaren/praktikanten på arbejdspladsen, hvilket indikerer, at der er en uoverensstemmelse i forståelsen af deres arbejdsidentitet. På den ene side har de en forståelse og opfattelse af ligeværd, hvilket, ifølge akademikerne, giver dem grobund for at forstå sig selv til dels som en fastansat, men på den anden side eksisterer der simultant oplevelser af, at de alligevel ikke er ligeværdige. Måden hvorpå akademikerne håndterer dette, er ved at beskrive, hvordan de strategisk indgår i de kollegiale relationer med henblik på en indgangsvinkel til en ny ansættelse. Denne håndtering bliver et redskab til at forsøge og opnå kontrol med situationen og dermed forbedre forudsætningerne for at kunne opretholde en ønskværdig arbejdssituation og dermed arbejdsidentitet. Således nyttemaksimerer akademikerne deres situation som tidsbegrænset ansat på bedst mulig vis ved at gøre sig mere employable, da springbrættet ind i en ny (fast)ansættelse kan være mulighedsgivende for at få kontrol over eget arbejdsliv. Bevæggrundene for at gøre sig mere employable knytter akademikerne til selvstændige valg, der er med til at underbygge deres sammenhængende identitetsfortællinger.

Disse selvstændige og individuelle valg vurderes dog som tæt forbundet med, at akademikerne oplever at leve i en tid, hvor det er “arbejdsgivernes marked”, og dermed har virksomhederne magten til at definere de rammesættende strukturer, inden for hvilke akademikerne har handlerum til selvrealisering, hvorfor de umiddelbare selvstændige valg kun har til funktion at fastholde akademikerne i sit nuværende identitetsarbejde. Således bliver de umiddelbare selvstændige valg i stedet til valg, som giver akademikerne en overbevisning om, at de opnår mere selvbestemmelse over eget arbejdsliv, men i stedet er disse betinget af de rammesættende strukturer, hvilket bevirker, at deres identitetsarbejde reelt set ikke kan være et refleksivt identitetsprojekt.

Ønsket om at få kontrol over arbejdssituationen gennem fastansættelsen er ikke med henblik på at opnå rodfæste gennem flere års beskæftigelse i samme virksomhed, men som et forsøg på at nærme sig en højere grad af selvbestemmelse, hvor akademikerne *alene* er i kontrol over, hvornår han/hun forlader virksomheden til fordel for et andet job, som i højere grad kan understøtte selvrealiseringen. Akademikernes handlerum bliver derfor begrænset, eftersom den tidsbegrænsede ansættelse ikke giver dem den frihed og kontrol, som de ønsker. Ønsket om kontrol over egen arbejdssituation forsøges imødekommet ved at arbejde ekstra for at bevise eget værd til en fastansættelse, hvormed dette bliver et redskab til på sigt at komme af med det pres, som akademikerne oplever gennem den manglende mulighed for kontrol over egne liv. Den usikre arbejdssituation bevirker, at akademikerne oplever, at de ikke har mulighed for og dermed tilpas grad af kontrol i arbejdslivet til at kunne planlægge deres privatliv, hvor ønskværdige livsomstændigheder som familiestiftelse, huskøb og højere indkomst må udskydes. Akademikernes ønske om at være i kontrol kommer til udtryk i, at dét at skifte arbejde skal være på deres selvstændige initiativ, da dette giver en frihed til at kunne være herre over eget liv.

På baggrund af ovenstående er det således muligt at udlede en konklusion på specialets problemformulering:

**“Hvilke betydninger har det for akademikerens identitetsarbejde at være i tidsbegrænsede ansættelsesformer?”**

Fælles for de betydninger, som akademikerne tillægger de tidsbegrænsede ansættelsesformer, er, at de *ikke* giver akademikerne mulighed for at være i kontrol over egen arbejdssituation samt have selvbestemmelse over, hvad der skal ske og hvornår - både i forhold til privatlivet og arbejdslivet. Dette betyder, at deres identitetsarbejde kontinuerligt er under udarbejdelse, hvilket er en proces, som akademikerne ligeledes ønsker at være i kontrol over. Kontrollen forventes at være opnåelig i en fastansættelse, da denne vil danne basis for ro og sikkerhed på områder, som de tidsbegrænsede ansættelsesformer i sjældnere tilfælde kan.





## Kapitel 8: Kritisk efterrationalisering

---

I nærværende afsnit vurderes specialets resultater på baggrund af overvejelser og erfaringer, som primært er opstået i kølvandet af dette speciales tilblivelsesproces. Dette med formålet om en kritisk stillingtagen til empiriens kvalitet og dermed specialets resultater ud fra en hermeneutisk indgangsvinkel. Herefter en vurdering af specialets resultater i forhold til disses relevans, og hvorvidt disse gør sig gældende for andre end specialets informanter.

### **8.1. Vurdering af empiriens kvalitet**

Gruppen af informanter til dette speciale udgøres af akademikere, som vurderes til at være en gruppe, der gør sig dybdegående overvejelser om egen og andres situation. Eksempelvis giver akademikerne i interviewene ikke kun udtryk for, hvordan et givent tema har betydning for deres egen situation, men i høj grad også hvordan det eventuelt kunne have betydning i en tænkt situation. Med en tænkt situation menes, at de enten selv indgår, eller hvor der tages udgangspunkt i andre(s) forestillede situationer. Således udviser akademikerne empati over for deres medmennesker ved at give hypotetiske svar, selvom dette svar ikke nødvendigvis er afgrænset til egen situation. Specialegruppen har i tidligere projekter oplevet, at andre informanter har tilkendegivet, at et givent tema ikke har været relevant for dem, hvorfor de ikke på samme måde har forsøgt sig med et udfoldende svar. I nærværende speciale har flere af akademikernes udtalelser således ikke været knyttet direkte til egne erfaringer og oplevelser med den tidsbegrænsede ansættelse, men til tider blot båret præg af tænkte situationer. Med den filosofiske hermeneutik in mente vurderes denne adfærd som ganske naturlig, da det er en måde, hvorpå akademikerne nærmer sig forståelse for et givent tema. Samtidig er dét at omtale andres (tænkte) situationer også en måde, hvorpå det er muligt for akademikerne at konstruere en identitet ud fra, hvad vedkommende er og ikke er. Således er akademikernes særlige eftertænksomme kvaliteter ikke en kritik mod specialets resultater, men et vigtigt aspekt vedrørende kvaliteten af empirien.

Det blev tydeligt i interviewene, at akademikerne tager forbehold for flere af deres udtalelser, gennem udsagn såsom "sådan er jeg som person". Dette knyttes ligeledes til, at akademikerne er en gruppe, som kommer fra en universitetsmæssig kontekst, hvor det oftest er en naturlig del af at lære nye ting, at man også forholder sig kritisk hertil. Udtalelser som disse forklares således ud fra, at akademikerne har en forståelsehorisont om, at en enkeltpersons udsagn ikke udgør en helhedsforståelse af fænomenet tidsbegrænsede ansættelsesformer. Akademikerne kommunikerer på den måde til specialegruppen, at den viden og mening - som skabes i interviewsituationen - ikke kan generaliseres, da den kun er én akademikers perspektiv på sagen. Akademikernes rationale i interviewsituationen antages ikke at være en kritik af kvaliteten af det empiriske materiale, da det netop er akademikernes forståelser og fortolkninger af de betydninger, som de tillægger de tidsbegrænsede ansættelsesformer, der udgør én ud af flere dele i forhold til helheden (specialets undersøgelsesfelt). Dog er det en dimension, som er relevant at holde sig for øje med henblik på det identitetsarbejde, som akademikerne foretager i interviewsituationen. Dét at tilskrive rationaler såsom "sådan er jeg som person", ses af specialegruppen som værende en måde, hvorpå akademikerne definerer sig selv i samspillet med specialegruppens medlemmer.

Ovenstående anses af specialegruppen som en måde, hvorpå akademikerne forsøger at skabe forståelse for sin identitet, hvor der søges at opnå en horisontsammensmeltning mellem akademikerens og specialegruppens forståelsehorisont. En anden måde, hvorpå akademikerne forsøger at skabe forståelse for deres situation over for specialegruppen, var gennem normpåkaldelser under interviewet, hvor akademikerne foretog sammenligninger med andre i deres bekendtskabskreds, for på den måde at understrege, at de ikke afviger fra en norm, men at de nærmere er indbefattet i den. Dette betragtes som et forsøg på at opretholde identiteten over for specialegruppen som interviewere. Følgende to citater er eksempler herpå: "*Også fordi mange af dem jeg omgiver mig med, er i samme situation, så det er okay.*" (Freja 2016: 5). Eller

*"Altså jeg har også en rigtig stor omgangskreds, hvor der er rigtig mange, der har haft alverdens tidsbegrænsede stillinger. Altså mange af mine studiekammerater og mange af mine veninder og sådan noget, der er rigtig mange, der har haft tidsbegrænsede stillinger [...]"* (Laura 2016: 27).

Det ses i ovenstående uddrag, at akademikerne bidrager med deres forståelseshorisont om, hvad der er normen i deres bekendtskabskreds, hvilket betyder, at de undervejs i interviewsituationen forhandler en identitetsfortælling, som ikke er ulig andre fra eksempelvis deres studietid. På samme måde, som det er et udtryk for ens identitetsforståelse, når man forklarer, hvem man ikke er, siger det omvendte, hvor man spejler sig i andre i lige så høj grad også noget om ens identitet.

Interviewsituationen bliver en måde, hvorpå der forhandles identitet i forsøget på at opnå en horisontsammensmeltning mellem akademikerne og specialegruppen. Måden hvorpå akademikerne drager paralleller til deres omgangskreds, taler på sin vis for den analytiske generalisering, da specialets informanter delvist er gennemsigtige i forhold til den større gruppe af yngre akademikere i Danmark. Således kan dette være med til at underbygge, at resultaterne i specialets analyse kan genfindes i lignende cases. Akademikernes og specialegruppens aktive rolle i forsøget på at opnå horisontsammensmeltning ses som en stor fordel i besvarelsen af problemformuleringen, da denne har underbyggende effekt i forhold til en så vidt mulig dækkende forståelse af fænomenet tidsbegrænsede ansættelsesformer.

### **8.2. Vurdering af specialets relevans**

På trods af at de fleste individer tilbringer en stor del af deres vågne timer på at arbejde, er der formentlig stor forskel på, om dette gøres ud fra en overbevisning om, at arbejdet er midlet til at opnå noget eller, om arbejdet er et mål i sig selv (Brinkmann 2009: 95). Undersøgelser fra 2004 viser, at der er sammenhæng mellem graden af uddannelse og antallet af timer vedkommende bruger på sit arbejde (Tonboe 2004: 36 i Brinkmann 2009: 92-93), hvilket tidligere oftest forklares ud fra et ønske om at ville realisere sig gennem arbejdet. Empirien til dette speciale understøtter delvist denne hypotese, men spørgsmålet er, om dette fund er afgrænset til specialets informanter? Dette er formentlig ikke tilfældet, men selve fænomenet "tidsbegrænsede ansættelsesformer" kunne være medvirkende i forhold til at skabe og/eller fastholde et konsulent-agtig identitetsideal:

*“Den dygtige konsulent er selvledende, fleksibel, omstillingsparat, er typisk kontraktansat og er i stand til at navigere ind og ud af mangfoldige netværk og sociale relationer. Dette menneske kan trives i ustabile og fragmenterede*

*institutioner, idet vedkommende er orienteret mod det kortsigtede, en tidshorisont, der hænger sammen med midlertidige projektansættelser.” (Brinkmann 2009: 101-102).*

Ovenstående deskriptive fremstilling af konsulenten har mange lighedspunkter med analytiske elementer i dette speciale. Herudfra kan der for det første være tale om, at resultaterne nødvendigvis ikke er unikke for akademikere som gruppe, men angiveligvis også til alle andre der måtte identificere sit arbejde med en sådan konsulentfunktion. For det andet er det muligt at drage en følgeslutning vedrørende, at den tidsbegrænsede ansættelsesform har til funktion at “lære” akademikere at affinde sig med konsulentmæssige rammer. Sammenholdt med specialets resultater bliver akademikere, der indgår i en tidsbegrænset ansættelse forment til at blive omstillingsparate og vænnet til at arbejde ud fra en tidshorisont, hvilket formodentlig kan være én ud af flere årsager til, hvorfor akademikere italesætter ønsket om at ville udskifte job efter relativ få års varighed. Eftersom de bliver fortrolige med et sådant arbejdsliv, kan det forekomme ligegyldigt for akademikere, om det er en fastansættelse eller en længerevarende tidsbegrænset ansættelse. Det vigtigste er, at de selv er i kontrol, således at de har mulighed for at bestemme over eget liv. I specialets empiri udledtes det, at enkelte netop formåede at forene det fragmenterede arbejdsliv med en livsstil, som i høj grad illustrerede en anderledes måde at gøre arbejde på i dag sammenlignet med deres forældres arbejdsliv. Omvendt var der også andre, som ikke kunne kombinere deres drømme om eksempelvis familie med den ustabile levevej, hvilket betoner, at der findes elementer ved den tidsbegrænsede ansættelsesform, som akademikere har svært ved at affinde sig med, hvilket formentlig også kan gøre sig gældende for andre end dette speciales informanter.

## Bilagsoversigt

---

Bilagsnummer	Titel
1	Eurostat.
2	OECD
3	Systematisk litteraturstudium
4	Interviewguide
5	Transskriberingskontrol
6	Agnes
7	Anton
8	Clara
9	Dora
10	Emil
11	Emma
12	Felix
13	Freja
14	Ida
15	Laura
16	Liam
17	Liva
18	Lukas
19	Mille
20	Mira
21	Noah
22	Silke
23	Thilde

## Litteratur

---

- **Andersen**, Torben M. & Michael **Svarer** (2005): “Flexicurity”. Afdeling for Nationaløkonomi, Institut for Økonomi. Aarhus Universitet.
- **Antoft**, Rasmus & Heidi Houlberg Salomonsen (2012): “Det kvalitative casestudium - introduktion til en forskningsstrategi” i Rasmus Antoft, Michael Hviid Jacobsen, Anja Jørgensen & Søren Kristiansen (red.): *Håndværk & Horisonter. Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. 1. udgave, 2. oplag. Syddansk Universitetsforlag.
- **Aronsson**, Gunnar, Klaus Gustafsson & Margareta Dallner (2002): “Work environment and health in different types of temporary jobs”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2002, 11(2), 151–175.
- **Bardon**, Thibaut, Emmanuel Josserand & Florence Villeseche (2014): “Beyond Nostalgia: Identity Work in Corporate Alumni Networks” *Human Relations*. April 2015 68: 583-606, first published on June 24, 2014.
- **Beck**, Ulrich (2002): “Fagre nye arbejdsverden” Oversat af Christian Borch og Lars Bo Larsen fra *Schöne neue Arbeitswelt* (1999). Hans Reitzels Forlag.
- **Berg-Sørensen**, Anders (2012): “Hermeneutik og fænomenologi” i Michael Hviid Jacobsen, Kasper Lippert-Rasmussen & Peter Nedergaard (red.): *Videnskabsteori. I statskundskab og forvaltning*. 2. udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- **Bjørsted**, Erik & Eva **Smidt** (2016): “Deltids- og midlertidige ansættelser. Få er midlertidigt ansat i Danmark”. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Fundet 15-06-2016: [http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae\\_faa-er-midlertidigt-ansat-i-danmark.pdf](http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_faa-er-midlertidigt-ansat-i-danmark.pdf)
- **Boltanski**, Luc & Ève **Chiapello** (2005): “The New Spirit of Capitalism”. Oversat af Gregory Elliott fra *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999). USA. Verso.
- **Boltanski**, Luc & Ève **Chiapello** (2007): “The New Spirit of Capitalism”. Oversat af Gregory Elliott fra *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999). USA. Verso.

- **Bredgaard**, Thomas, Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen & Stine Rasmussen (2009): "Flexicurity and atypical employment in Denmark". CARMA Research Paper 2009:01. CARMA - Centre for Labour Market Research. Aalborg University.
- **Brinkmann**, Svend (2008): *Identitet. Udfordringer i forbrugersamfundet*. 1. Udgave. Forlaget KLIM.
- **Brinkmann**, Svend (2009): "Identiteten på arbejde - en kritik af koblingen mellem identitet og moderne arbejdsliv" i Cecilie Lynnerup Eriksen (red.): *Det meningsfulde arbejdsliv*. 1. oplag. Aarhus Universitetsforlag.
- **Brinkmann**, Svend (2012): *Kvalitativ udforskning af hverdagslivet*. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag.
- **Bruun**, Jørgen Rønnow (2007): "Tidsbegrænset ansættelse - en lovkommentar". Landsorganisationen i Danmark. Specialtrykkeriet i Viborg.
- **Bryman**, Alan (2012): "Social research methods". 4th edition. Oxford University Press.
- **Burchell**, B., S. Deakin og S. Honey (1999). "The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment". Employment Relations Series, No. 6. London: Department of Trade and Industry.
- **Buschoff**, Karin Schulze & Paula Protsch (2008) "(A-)typical and (in-)secure? Social protection and "non-standard" forms of employment in Europe". International Social Security Review, Vol. 61, 4/2008. Blackwell Publishing Ltd.
- **Baarts**, Charlotte (2011): "Kodning" i Steen Nepper Larsen & Inge Kryger Pedersen (red.): *Sociologisk leksikon*. 1. udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- **Danmarks Statistik** (2004): "Hver tiende lønmodtager har et tidsbegrænset job". Arbejdskraftundersøgelsen 1. kv. 2004, Nr. 213 • 19. maj 2004. Fundet 25-07-2016: <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2004/NR213.pdf>
- **De Cuyper**, Nele; Hans De Witte & Hetty Van Emmerik (2011): "Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations" Career Development International, Vol. 16 Iss 2 pp. 104 - 113.
- **DM** (2000): "Midlertidige ansættelser" Af Hanne Dahlerup Koch & Ingrid Torbensen. 1. oplag. Dansk Magisterforening.
- **Fuller**, Sylvia og Natasha **Stecy-Hildebrandt** (2014). "Career pathways for temporary workers: Exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis" Social Science Research 50 (2015).

- **Gadamer**, Hans-Georg (2007): “Sandhed og Metode. Grundtræk af en filosofisk hermeneutik” Oversat af Arne Jørgensen fra *Wahrheit und Methode* (1960). 2. udgave, 1. oplag. Academica.
- **Giddens**, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Polity Press.
- **Giddens**, Anthony (1994): “Modernitetens konsekvenser”. Oversat af Søren Schultz Jørgensen fra *The Consequences of Modernity* (1990). Hans Reitzels Forlag.
- **Giddens**, Anthony (1996): “Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfundet under senmoderniteten”. Oversat af Søren Schultz Jørgensen fra *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age* (1991). Hans Reitzels Forlag.
- **Gilje**, Nils & Harald **Grimen** (2009): *Samfundsvidenskabernes forudsætninger. Indføring i samfundsvidenskabernes videnskabsfilosofi*. 1. udgave, 4. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- **Hammarén**, Nils & Thomas **Johansson** (2010): *Identitet - kort og godt*. 1. udgave. Samfundslitteratur.
- **Hammarström**, Anne, Pekka Virtanen & Urban Janlert (2010) “Are the health consequences of temporary employment worse among low educated than among high educated?” *European Journal of Public Health*, Vol. 21, No. 6, 756–761. Oxford University Press.
- **Harboe**, Thomas (1999): *Indføring i sociologisk metode*. 2. Udgave. Samfundslitteratur.
- **Hipp**, Lena; Janine Bernhardt og Jutta Allmendinger (2015): “Institutions and the prevalence of nonstandard employment” *Socio-Economic Review*, 2015, Vol. 13, No. 2, 351–377. State of the Art. Oxford.
- **Holt Larsen**, Henrik, Jens Overgaard Nielsen & Bente Øhrstrøm (2014) *HRM i praksis*. 1. udgave. Samfundslitteratur.
- **Højberg**, Henriette (2013): “Hermeneutik” i Lars Fuglsang, Poul Bitsch Olsen & Klaus Rasborg (red.): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. 3. udgave, 1. oplag. Samfundslitteratur.
- **Ibsen**, Christian Lyhne, Jørgen Steen Madsen & Jesper Due (2011): “Fra dobbelt medlemskab til dobbelt fravalg” i Trine P. Larsen (red.): *Insidere og outsiders - Den danske models rækkevidde*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- **Jacobsen**, Michael Hviid (2004): “Fra moderne arbejdsetik til senmoderne selvvalgt slaver? En kritisk analyse af arbejdets betydning hos Bauman, Beck og Sennett” i



Michael Hviid Jacobsen & Jens Tonboe (red.): *Arbejdssamfundet - den beslaglagte tid og den splittede identitet*. Hans Reitzels Forlag.

- **Jacobsen**, Michael Hviid (2011): "Dobbelthermeneutik" i Steen Nepper Larsen & Inge Kryger Pedersen (red.): *Sociologisk leksikon*. 1. udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- **Jenkins**, Richard (2006): "Social Identitet" Oversat af Dorthe Kildedal Nielsen, Michael Hviid Jacobsen & Søren Kristensen fra *Social Identity* (2003). 1. udgave, 1. oplag. Academica.
- **Jensen**, Anders Fogh (2007): "Kapitalisme og ånd" Anmeldelse af Luc Boltanski og Eve Chiapellos "The New Spirit of Capitalism" i "Det ny Clarté". 03. 2. årgang. Maj 2007: "Tema: Kampen om velfærdsstaten: Tid til aktion eller kompromis?".
- **Jensen**, Torben Elgaard & Ann **Westenholz** (2004): *Identity in the Age of the New Economy. Life in Temporary and Scattered Work Practices*. Great Britain. MPG Books.
- **Jørgensen**, Anja (2008): "Hermeneutik, fænomenologi og interaktionisme" i Michael Hviid Jacobsen & Keith Pringle (red.): *At forstå det sociale*. 1. udgave, 1. oplag. Akademisk Forlag.
- **Kalleberg**, Arne L. (2000): "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work" *Annual Review of Sociology*, Vol. 26 (2000), pp. 341-365. Annual Reviews.
- **Kauhanen**, Merja og Jouko Nätti (2014): "Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work" Springer Science.
- **Kragelund**, Hannah Holst (red.): (2013): "Forskellige ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked", Rapport, Dansk arbejdsgiverforening. DA Forlag.
- **Krejsler**, John (2006): "Professionel eller kompetencenomade" i tidsskriftet *Nordisk pedagogik* 4/2006. Vol. 26, pp. 298–308.
- **Kvale**, Steinar & Svend **Brinkmann** (2015): *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. Udgave. Hans Reitzels Forlag.
- **Langergaard**, Luise Li, Søren Barlebo Rasmussen & Asger Sørensen (2011): *Viden, videnskab og virkelighed*. 1. udgave, 5. oplag. Samfundslitteratur.
- **Larsen**, Trine P. & Steen E. **Navrbjerg** (2011): "Tidsbegrænset ansatte og deltidsansatte - outsiders med rettigheder" i Trine P. Larsen (red.): *Insidere og outsiders - Den danske models rækkevidde*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

- **Lund**, Henrik Lambrecht, Helge Hvid, Klaus T. Nielsen, Annette Kamp & Kurt Aagaard Nielsen (2008): “Fleksibilitet på godt og ondt”. FTF dokumentation, NR. 7 - Juni 2008.
- **Madsen**, Morten og Ask **Petersen** (2000): “Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked”. LO’s samfundsøkonomiske sektion i LO-dokumentation Nr. 2/2000. Landsorganisationen i Danmark.
- **Olsen**, Karen M (2006): “Atypiske ansættelser – dårlige jobber?” Universitetsforlaget. Tidsskrift for samfunnsforskning. VOL 47, NR 3, 387–412.
- **Pedersen**, Magnus Skovrind & Malthe Øland **Ribe** (2013): “Akademikerprekariatet. Rapport om akademikernes arbejdsmarked 2002-2010”. Analysebureauet OgTal. Fundet 03-05-2016: <http://www.ogtal.dk/udgivelser/item/11-akademikerprekariatet>
- **Politiken** (2014): “Klapstolsmand ser rødt: Venstrefløjen svigter den »pinlige klasse«” Af Sigge Winther Nielsen. Politiken. Fundet 25-02-2016: <http://politiken.dk/indland/politik/ECE2423063/klapstolsmand-ser-roedt-venstrefloejen-svigter-den-pinlige-klasse/>
- **Politiken** (2015): “Vi synes og mener en masse - men ved knap så meget” Af Gudrun Marie Schmidt & Morten Hjortshøj. Politiken. Fundet 24-02-2016: <http://politiken.dk/kultur/medier/ECE2697060/vi-synes-og-mener-en-masse---men-ved-knap-saa-meget/>
- **Politiken** (2016): “Akademikere skal vænne sig til et liv uden fast arbejde.” Af Thomas Flensburg. Politiken. Fundet 24-02-2016: <http://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/ECE2996158/akademikere-skal-vaenne-sig-til-et-liv-uden-fast-arbejde/>
- **Rasmussen**, Stine; Bjarke Refslund & Ole H Sørensen (2016): “Employment protection and employment - the case of Denmark: Does lower protection increase employment?” Center for Labour Market Research (CARMA) and Center for Industrial Production, AAU.
- **Rendtorff**, Jacob Dahl (2003): “Socialkonstruktivism og hermeneutik” i Allan Dreyer Hansen & Karina Sehested (red.): *Konstruktive bidrag. Om teori og metode i konstruktivistisk videnskab*. 1. udgave. Roskilde Universitetsforlag.
- **Scheuer**, Steen (2011): “LO-dokumentation: Tema: Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked”. Nr. 1/2011. LO, Landsorganisationen i Danmark
- **Scheuer**, Steen (2015): “How Precarious Is Contingent Work? – Non-salary Aspects of the Employment Relationship of Contingent Employees in Denmark”. Journal of

Management and Strategy Vol. 6, No. 2; 2015. Department of Leadership and Corporate Strategy, University of Southern Denmark.

- **Sennett**, Richard (1999): “Det fleksible menneske - eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning”. Oversat af Ole Lindegård Henriksen fra *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in New Capitalism*. (1998). Hovedland
- **Sennett**, Richard (2007) “Den ny kapitalismes kultur.” Oversat af Ole Lindegård Henriksen fra *The Culture of the New Capitalism* (2006). Hovedland.
- **Standing**, Guy (2014): *A Precariat Charter - From denizens to citizens*. 1. udgave. Bloomsbury Academic.
- **Tanggaard**, Lene & Svend **Brinkmann** (2015): “Interviewet: samtalen som forskningsmetode” i Svend Brinkmann & Lene Tanggaard (red.): *Kvalitative metoder*. 2. Udgave. Hans Reitzels Forlag.
- **Ugebrevet A4** (2015): “MASSER AF FLEXI, INGEN CURITY, Flere daglejere og frie fugle på vej” af Charlotte Holst. Ugebrevet A4. Fundet 24-02-2016: [http://www.ugebreveta4.dk/flere-daglejere-og-frie-fugle-paa-vej\\_20286.aspx](http://www.ugebreveta4.dk/flere-daglejere-og-frie-fugle-paa-vej_20286.aspx)
- **Ugebrevet A4** (2016): “Flere unge må hoppe fra job til job” af Iver Houmark Andersen. Ugebrevet A4. Fundet 07-06-2016: [http://www.ugebreveta4.dk/flere-unge-maa-hoppe-fra-job-til-job\\_20522.aspx?redir=newsletter&utm\\_campaign=guest\\_EU\\_Ekstralist\\_From\\_MorningNL&utm\\_medium=nl\\_top&utm\\_source=newsletter\\_Morning&nlid=NzI4&aid=20522](http://www.ugebreveta4.dk/flere-unge-maa-hoppe-fra-job-til-job_20522.aspx?redir=newsletter&utm_campaign=guest_EU_Ekstralist_From_MorningNL&utm_medium=nl_top&utm_source=newsletter_Morning&nlid=NzI4&aid=20522)
- **Westenholz**, Ann (2004): “Emerging identities beyond organizational boundaries” i Torben Elgaard Jensen og Ann Westenholz (red.): *Identity in the Age of the New Economy. Life in Temporary and Scattered Work Practices*. Edward Elgar Publishing, Inc.
- **Winch**, F. (2010): “Reflections on the European Community Directive on fixed term work”. CESR Review, July 2010. Centre for Employment Studies Research, University of the West of England.
- **Ylijoki**, Oili-Helena (2010): “Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point”. *Time and Society* 19(3) 365–386. SAGE.