

Bisiddere i fagbevægelsen og deres position i praksis

-Hvilken position har bisidderne i fagbevægelsen og hvordan kan læring skabe en udvikling i positionen i forhold til medlemmernes kontakt til jobcentre.

Masterprojekt, modul 4

Ingrid Jensen

Vejleder Inge Storgaard Bonfils

Anslag: 94.875

Indhold

Del 1:	1.1 Problemfelt	3
	1.1.1 Problemformulering	5
	1.2 Videnskabsteoretiske overvejelser og teori	5
	1.3 Forskningsmetode	6
Del 2:	2.1 Teoretisk udredning af bisidderpositionen	8
	2.1.1 Den historiske udvikling af de velfærdsstatslige organisationer med fokus på beskæftigelsesområdet	9
	2.1.2 Den historiske udvikling i fagbevægelsen siden 00'erne	11
	2.2 Spejling af teoretisk viden i praksis	14
	2.3 Delkonklusion	17
Del 3:	3.1 Tematisk analyse af bisidderpositionen i forhold til funktionssystemerne	18
	3.1.1 Bisiddernes position i jobcentre	19
	3.1.2 Bisiddernes position i fagbevægelsen	20
	3.1.3 Bisiddernes position i det faglige netværk	21
	3.1.4 Bisiddernes position i det individuelle	22
	3.1.5 Bisiddernes position i det kollektive	22
	3.2 Delkonklusion	24
	3.3 Læreprocesser og udvikling af viden	24
	3.4 Delkonklusion	26
Del 4:	4.1 Samlet konklusion	27
	4.2 Diskussion	28
	4.3 Løsningsmodeller	28
	Litteraturliste	30

1.1 Problemfelt

I mine tidligere projekter på denne masteruddannelse, har jeg haft fokus på det sociale arbejde på beskæftigelsesområdet, i rehabiliteringsteamet med fokus på borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Mit fokus har været på skabelsen af problemforståelsen i teamets møde med borgeren, og hvordan borgeren bliver inddraget som aktør i forhandlingerne med de professionelle aktører på mødet. I mit seneste projekt var fokus på socialrådgivere i fagbevægelsen og hvordan de fremmer borgerens position som aktør i mødet med de professionelle i rehabiliteringsteamet.

Kommunale rehabiliteringsteam blev indført ved reformen af fleksjob og førtidspension i januar 2013. Rehabiliteringsteamet er sammensat tværprofessionelt og skal fungere som et dialog- og koordineringsforum, med fokus på borgerens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. De skal behandle og udarbejde indstillinger i alle sager inden kommunen træffer afgørelse om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension. (Aftaleteksten, 2012)

I mit seneste projekt etablerede jeg et læringsrum sammen med socialrådgivere/bisiddere i fagbevægelsen med det formål, at få mere viden om deres position når de bistår deres medlemmer i mødet med rehabiliteringsteamet. Resultaterne af det projekt peger på, at bisiddernes position er omgærdet af tavs viden. De beskriver deres position med udgangspunkt i andre fagområder eksempelvis instruktør, tolk, oversætter, forsvarer mm. De låner begreber fra andre jobfunktioner og det kan være udtryk for mangel på fagligt sprog/begreber, at der ikke findes et selvstændigt sprog om positionen som bisidder i fagbevægelsen. Bisidderne beskriver også, at der bliver stillet krav til borgerne i rehabiliteringsteamet om at tale deres egen sag og at de som bisiddere tilpasser deres position i forhold til de krav der bliver stillet til borgeren og borgerens evner.

Kravene der bliver stillet til borgeren i mødet med rehabiliteringsteamet er ifølge Åkerstrøm Andersen et udtryk for, at borgerens forhold til eget selvforhold er blevet genstand for styringen i velfærdsinstitutionerne, og det betyder blandt andet, at borgeren selv skal tale sig ind i rehabiliteringsteamets problemforståelse. Det stiller særlige krav til borgeren og Katrin Hjort beskriver i sin analyse af kompetencekravene til borgere i sundhedssystemet, at det kræver en række kompetencer og evner at kunne tale sig ind i velfærdsinstitutionernes institutioner og hendes påstand er, at borgere med de rette kompetencer har større sandsynlighed for at få den rette indsats. (Hjort, Katrin, Gjallerhorn nr 21, 82)

En borger, der kan få bistand til mødet med jobcentret fra en socialrådgiver i fagbevægelsen, har således mulighed for at blive klædt på/udvikle sine kompetencer inden mødet med jobcentret og dermed øge mulighederne for at kunne tale sig ind i systemerne og få den rette indsats.

Min undersøgelse af bisidderfunktionen på 3 modul peger på, at bisidderpositionen ikke er et specifikt professionsfelt – praktikerne har forskellig opfattelse og beskrivelse af deres position. Det peger på, at bisidderne handler og tilpasser positionen til konteksten.

Bisidderrollen og funktionen er en udbredt "profession" i fagbevægelsen og i andre organisationer, eks i patient- og interesseorganisationer, også historisk. Jeg har søgt efter dansk litteratur og forskning om begrebet bisidder, men min søgning har ikke givet resultater. Jeg har søgt efter og efterlyst skriftligt materiale i det faglige netværk af socialrådgivere i fagbevægelsen, men de kender ikke til noget skriftligt materiale om bisidderpositionen. Jeg har søgt efter international viden og har søgt på begrebet "advocacy", et internationalt begreb, som bliver beskrevet som en metodisk tilgang i socialt arbejde og som en kompetence hos socialarbejdere.

Historisk har rollen og funktionen for bisiddere i dansk kontekst været, at bistå borgeren til at opnå sine rettigheder i mødet med velfærdsinstitutionerne. Samtidig har fagbevægelsen som organisation og patientforeninger o.a. arbejdet på organisatorisk niveau med politisk indflydelse.

Jeg har valgt at tage udgangspunkt i engelsk litteratur, Neil Bateman, og hans beskrivelse af begrebet "advocacy":

" Advocacy is a skill that ordinary people, doing ordinary jobs helping others, use every day and is part of helping others achieve their full potential. Advocacy can set wrongs to rights and is at the heart of the helping process. Advocacy can empower the powerless and give people a voice. Advocacy is caring about injustice." (Bateman Neil, 2000:8)

En meget bred definition, som strækker sig over hjælpe andre til at opnå deres fulde potentiale, skabe retfærdighed, myndiggøre de umyndige og give mennesker en stemme. Metoderne at arbejde med begrebet er lige så mangfoldige, fra det individorienterede til det kollektive demokratiske, empowermentorienterede arbejde. (Bateman Neil, 2000:8)

Umiddelbart er der en lighed til bisidderbegrebet, som vi kender det i dansk kontekst, og advocacybegrebet, at skabe retfærdighed, at sikre at mennesker får det, de har ret til i de velfærdsstatslige institutioner, og at give mennesker/grupper med særlige behov en stemme. Patient og interesseorganisationer har netop arbejdet med at give særlige grupper stemme og politisk indflydelse, eks Muskelsvindfonden, Kræftens bekæmpelse, Mødrehjælpen o.a. Fagbevægelsen har haft det som sit udgangspunkt at arbejde for at sikre bedre løn og arbejdsforhold for sine medlemmer, og bisidderne i fagbevægelsen har særlig arbejdet med at sikre medlemmerne deres rettigheder i arbejdsskade- og sociale sager.

Bateman beskriver også at den metodiske tilgang til advocacy er forskellig:

"The different approaches to advocacy partly reflect the different historical roots of various professional groups within the welfare state as well as the different roles played by these groups. They are also a reflection of the differing demands of clients." (Bateman Neil,2000:18)

Mine egne erfaringer i arbejdet som bisidder i fagbevægelsen er, at vi arbejder individorienteret med det enkelte medlem og har fokus på at bistå det enkelte medlem med at opnå den bedst mulige indsats i rehabiliteringsteamet/jobcentret. Vores indsats er rettet mod at fremme medlemmernes position i mødet med rehabiliteringsteamet. Jeg har ikke viden om at bisiddere i fagbevægelsen arbejder kollektivt med borgere med sociale- og eller arbejdsretlige problemstillinger. Organisatorisk er vi forankret i fagbevægelsen, men vores arbejdsfelt og vores fokus er rettet mod det enkelte medlem og den velfærdsstatslige organisation som er myndighed, i de fleste tilfælde jobcentrene. Vores arbejde og vores indsats overfor den enkelte er meget påvirket af udviklingen på beskæftigelsesområdet og vores position er derfor påvirkelig i forhold til den politiske udvikling på området.

Bateman beskriver, at der internationalt er uenighed og megen debat om definitionen af begrebet advocacy fordi begrebet er anvendt forskelligt historisk. Han nævner også, at en af vanskelighederne ved at opnå en form for universel definition er, fordi der er udviklet forskellige modeller af advocacy i de forskellige velfærdsstater. Resultatet er, at begrebet advocacy betyder noget forskelligt for forskellige mennesker. Det læser jeg som en antydning om, at konteksten, og den historiske udvikling har betydning for hvordan begrebet advocacy udfolder sig i velfærdsstaten, og hvilken position de personer, der arbejder med advocacy, i dette projekt, bisidderne i fagbevægelsen har. (Bateman Neil,2000:18)

Bisiddere i fagbevægelsen og i patient- og interesseorganisationer, har deres arbejdsfelt udenfor de velfærdsstatslige organisationer, samtidig med at de bistår den enkelte borger til at opnå den bedste indsats/resultat i de velfærdsstatslige organisationer. Fagbevægelsen og patient- og interesseorganisationerne har også en historisk tradition for at arbejde med politisk indflydelse, og har derfor også en rolle i udviklingen af social- og beskæftigelsespolitikken.

I min undersøgelse på 3 modul, af bisidderne i fagbevægelsen beskriver de, at de handler og tilpasser deres position i konteksten. Konteksten for bisidderne i fagbevægelsen er både fagbevægelsen som organisation og samfundsinstitution og velfærdsstatens organisationer på beskæftigelsesområdet. I den internationale forskning er det også beskrevet at den historiske kontekst har betydning for hvordan begrebet advocacy defineres og udfolder sig i praksis.

Jeg har en antagelse om, at udviklingen af det sociale arbejde på beskæftigelsesområdet, fra welfare til workfare og de styringsrationaler og teknologier som er dominerende i velfærdsinstitutionerne, påvirker det arbejde og de muligheder, bisidderne i fagbevægelsen har i deres position som bisidderne.

Min undersøgelse, på 3. modul, af feltet peger på, at praksisfeltet og bisiddernes position er omgærdet af tavs viden. Der findes ingen forskning på området, umiddelbart finde der kun den erfaringsbærede viden, som bisidderne på området har. Samtidig peger international forskning om begrebet advocacy på, at definitionen og tilgangen til begrebet afhænger af konteksten, også den historiske. Jeg vil derfor søge efter mere viden om bisiddernes kontekst med det formål, at få indblik i og viden om bisiddernes position når de bistår den enkelte borger med at få den bedst mulige indsats i jobcentret.

I dette projekt ønsker jeg at få en større viden om den kontekst bisidderne i fagbevægelsen arbejder i. Det betyder at jeg vil undersøge den organisatoriske viden på beskæftigelsesområdet og i fagbevægelsen som organisation. Jeg ønsker at få større indsigt i bisiddernes praksisfelt, hvilken position har de i fagbevægelsen og hvordan kan de positionere sig i jobcentrene.

Den viden der er om bisidderne i fagbevægelsen og deres position i praksis, som jeg vil undersøge, er den praksis- erfaringsbærede viden som bisidderne har og som kan være tavs viden. Derfor vil jeg i dette projekt etablere et læringsrum sammen med bisidderne med det formål at undersøge om læring kan skabe en udvikling i viden om bisiddernes position.

1.1.1 Problemformulering

Hvilken position har bisidderne i fagbevægelsen og hvordan kan læring skabe en udvikling i positionen i forhold til medlemmernes kontakt til jobcentrene.

1.2 Videnskabsteoretiske overvejelser og teori

Fokus i dette projekt er i to dele, første del er på bisidderne i fagbevægelsen og deres position, og anden del på udvikling af bisiddernes position. I den første del af problemformuleringen ønsker jeg mere viden om den organisatoriske kontekst som bisidderne i fagbevægelsen fungerer i, hvilke rationaler og logikker er dominerende, hvordan påvirker det bisiddernes position i organisationen og som bisidderne, set i et historisk perspektiv.

Jeg har søgt viden i dansk forskning gennem de seneste 15-20 år, og jeg har valgt de dele af forskningen, som beskriver udviklingen i de velfærdsstatslige organisationer og i fagbevægelsen. Med de bestemte perspektiver jeg læser ind i og lægger ned over den udvalgte forskning, er analysen ikke objektiv, men er min fortolkning og min konstruktion af konteksten. Dermed er jeg medskabende af den viden, der skrives frem. Mit videnskabssteoretiske udgangspunkt er i socialkonstruktivismen, som hævder, *"at den virkelighed vi søger at erkende, aldrig er den "virkelige virkelighed", men derimod altid en fortolket virkelighed."* (Rasborg, Klaus, 2014:403)

Beskrivelsen eller skabelsen af virkeligheden er samtidig en fortolkning af den og udgangspunktet er derfor ikke kun i socialkonstruktivismen men også i hermeneutikken. De dele af litteraturen, som jeg udvælger foregår i en hermeneutisk tilgang, og det bliver derfor en konstruktion af viden hvor jeg ikke er en neutral læser, men en aktiv og medskabende deltager. (Rasborg, Klaus, 2014: 431)

I anden del af problemformuleringen ønsker jeg mere viden om hvordan læring kan skabe en udvikling i bisiddernes position. Jeg vil undersøge om videndeling og etablering af læringsrum kan bidrage til en udviklings/læreproces om bisiddernes position som bisiddere i fagbevægelsen. Mine metodiske overvejelser er i aktionsforskningen, hvor et af kernebegreberne er at *"verden er ufærdig, der er plads til forbedringer"*. (Mathiesen, Thomas 1973) Aktionsforskningen ser sig som en forandringsagent, der medvirker til at udvikle måder at organisere sig på, skabe ny viden samt nye måder at anvende gammel viden på. I aktionsforskningens forståelse foregår udvikling først og fremmest gennem deltagerens læring og/eller erfaringsdannelse. (Laursen, Erik, 2014: 102)

Det er min opfattelse at det sociale arbejde ikke er noget, der eksisterer i sig selv, det skabes i konteksten og i interaktionen mellem borgeren og bisidderen i en bestemt organisatorisk kontekst. (Rasborg, Klaus, 2014: 431)

Empirien i projektet er et møde med 4 socialrådgivere, ansat i fagbevægelsen, der fungerer som bisiddere. I mit møde med dem vil jeg inddrage viden fra mit første møde med dem, i forbindelse med mit projekt på 3. modul. Viden, som jeg vil anvende som spejling af deres praksis.

I projektet anvender jeg begrebet bisidder, selv om der er tale om socialrådgivere med den begrundelse, at der er fokus på positionen som bisidder. Bisidderne bistår medlemmer i de faglige organisationer, men jeg anvender også begrebet borger i projektet. Der er forskel på medlemmer i en organisation og en borger, men i projektet er der fokus på bisidderne og de ser medlemmerne som borgere når de bistår dem i jobcentrene.

1.3 Forskningsmetode

I første del af undersøgelsen vil jeg søge viden om udviklingen af de velfærdsstatslige organisationer og i fagbevægelsen som organisation, i dansk forskning. Jeg vælger de dele af forskningen, som er relevante for undersøgelsen og analyserer materialet med et bestemt teoretisk udgangspunkt. I mit møde med bisidderne vil jeg anvende analysen som spejling af deres praksis. En spejling, hvor jeg i rollen som forsker informerer bisidderne om mine observationer og analyser af praksis, hvor jeg som forsker gør mig til redskab for bisiddernes selvrefleksion. Det er tale om et udviklingsprojekt med det formål at skabe ny viden. (Kildedal, Karin og Laursen, Erik, 2014, 91)

I anden del af undersøgelsen vil jeg mødes med bisiddere i fagbevægelsen, etablere et læringsrum med det formål, at undersøge om videndeling kan bidrage til en lære- og udviklingsproces af bisiddernes videns grundlag. Min metodiske tilgang er i aktionslæring, et begreb, der har sit udgangspunkt i aktionsforskning.

"Aktionslæring er karakteriseret ved, at deltagerne lærer af aktioner, handlinger eller konkrete problemstillinger, der relaterer til deres daglige praksis. Det er en læringsstrategi og en læringsmetode, der gør faggrupper i stand til at sprogliggøre, forstå og udvikle deres fag indefra og fra neden. Tilgangen tillader, at det er selve professionen og medarbejderne selv, der definerer, hvad der skal være læreprocessens genstand." (Kildedal, Karin og Laursen, Erik, 2014, 83)

Aktionsforskningens ontologi beskrives som liggende på linje med hermeneutikkens menneskesyn – meningsskabelse og forståelse er grundelementet i mellemmenneskelige relationer og sociale systemer – men aktionsforskningen har et stærkere handlingsbegreb. Handlingsbegrebet i aktionsforskningen beskrives som handling eller praksis i sig selv og rummer en mulighed for myndiggørelse af mennesker i sociale systemer og sammenhænge.

"Aktionsforskernes særlige opgave, at bevæge sig skabende og aktiverende ind i en modaktion til reifikation – skal gøre mennesker mere socialt myndige over deres forhold til arbejde og hverdagsliv". (Nielsen, Kurt Aagaard, 2014: 333)

Bisidderne har erfaringsbaseret viden om deres praksis og formålet med udviklingsprojektet er at skabe rammerne for en læreproces, italesætte deres viden med det formål at skabe ny viden.

Empirien i projektet er et møde med 4 socialrådgivere, ansat i fagbevægelsen og som til daglig arbejder som bisiddere for borgere i deres møder med jobcentre. Vi har drøftet anonymitet, om de ønsker at være genkendelige i projektet eller har behov for anonymitet, og vi er blevet enige om, at de fremstår anonyme. Det betyder, at de ønsker at den faglige organisation, de er ansat i, er anonym i projektet. De 4 socialrådgivere er ansat i 3 forskellige organisationer, og de repræsenterer ufaglærte og faglærte borgere. Mødet foregår på min arbejdsplads, har en varighed på ca 2 timer med en pause undervejs. Mødet er optaget på bånd, er transskriberet. Jeg vurderer ikke at det er relevant at vedlægge materialet som bilag, men det kan eftersendes ved behov.

Jeg har mødtes med bisidderne tidligere, i forbindelse med mit projekt på 3 modul, hvor jeg anvendte min undersøgelse som spejling af deres praksis. Resultatet af det møde og den nye viden, der blev skabt i processen, vil jeg anvende som spejling af deres praksis i dette projekt. Oplægget til mødet er vedhæftet som bilag 1.

Jeg har en dobbelt rolle i processen, idet jeg er i rollen som praktiker/kollega og samtidig er jeg i rollen som forandringsagent/forsker. I rollen som forsker kan jeg bidrage med at sætte ny viden i spil på mødet. Jeg deler den erfaringsbaserede viden med praktikerne. I rollen som forsker, kan jeg ved hjælp af spejling skabe rammerne for en refleksion af praksis, en mulighed for at italesætte den viden, der eksisterer i praksis som "tavs viden." (Kildedal, Karin og Laursen, Erik, 2014, 91)

Udfordringen for mig som forsker er, at blive i rollen og agere som forsker og forsøge at forstå meningen med det observerede. Risikoen ved at være i dobbeltrollen er, at der forekommer observationsmæssige hvide pletter og skæve vurderinger. Observationer i analyseret og formidlet form, der præsenteres for bisidderne i form af beskrivelser af deres praksis, bør indeholde en passende forstyrrelse i forhold til bisiddernes selvforståelse for at kunne initiere en læreproces. Spørgsmålet er, om det er muligt for mig at skabe en forstyrrelse i deres/egen selvforståelse. (Kildedal, Karin og Laursen, Erik, 2014:105)

I min analyse af læreprocessen tager jeg udgangspunkt i Nonaka og Takeuchis teori om skabelse af viden. Nonake og Takeuchis er organisationsforskere, og deres teori om skabelse af viden beskriver, hvordan individuelle og gruppebaserede læreprocesser kan udvikle viden inden for organisationers rammer ved at udnytte de vidensressourcer, der allerede findes hos medarbejderne i organisationen. I dette projekt, og det

læringsrum, jeg vil skabe, er det bisiddere i fagbevægelsen, der har erfaringsbaseret viden om positionen som bisiddere, og hensigten er, at skabe rum for udvikling af ny viden, at transformere implicit til eksplicit viden. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011: 72)

Hovedelementet i Nonaka og Takeuchis teori er den såkaldte SEKI-models fremstilling af 4 faser, der beskriver hvorledes viden tilegnes og skabes.

"Beskrivelse af fire transformationstyper, der angiver 4 forskellige kombinationer af eksplicit og implicit viden i organisationer:

- 1. Socialisering – fra implicit til eksplicit viden. Kendt fra praksisfællesskaber. Også den form den individuelle fejlretningslæring antager.*
- 2. Eksternalisering – fra implicit til eksplicit viden = den centrale transformationstype. Dels en sprogliggørelse af det, der før kun har været implicit eller tavs viden. En materialisering, en objektivering af det tænkte, følte eller de anede.*
- 3. Kombinerings – fra eksplicit til eksplicit viden = diskurser, kritik, forhandling, fælles refleksion. I denne transformation at viden deles og sprede i og på tværs af organisationer. Resultatet, viden, der kan indgå i diskurser og sprogbasert refleksion, kan ikke umiddelbart omsættes i praktiske handlinger.*
- 4. Internalisering – eksplicit til implicit viden: Denne omsætning sker gennem internaliseringen, der transformerer den eksplicite viden til handlingsviden og implicit viden."*

(Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011: 72)

I mødet med bisidderne anvender jeg primært eksternalisering og kombinerings i analysen af læreprocesserne, der er fokus på sprogliggørelse af det, der var tavs viden og på fælles refleksioner hvor viden deles og spredes.

Mine analyser i undersøgelsen er delt op i 3 dele, med 3 delkonklusioner og en samlet konklusion. De første 2 analyser undersøger og svarer på den første del af problemformuleringen mens den 3 analyse undersøger og svarer på den anden del af problemformuleringen.

1. Teoretisk analyse af udviklingen i de velfærdsstatslige organisationer og i fagbevægelsen
2. Tematisk analyse af bisiddernes position i praksis
3. Læreprocesser og udvikling af viden
4. Samlet konklusion

2.1 Teoretisk udredning af bisidderpositionen

I den teoretiske udredning af den organisatoriske kontekst for bisidderne i fagbevægelsen, vil jeg tage udgangspunkt i og anvende Åkerstrøms Andersens analyse af velfærdsledelse, som er beskrevet i antologien "Diagnose og udfordringer". (Andersen, Niels Åkerstrøm, 2013) Jeg vil anvende begreberne homofone og heterofone organisationer i min analyse af de velfærdsstatslige organisationer og af fagbevægelsen. Derefter vil jeg spejle analysen for bisidderne i fagbevægelsen og analysere hvordan bisidderne positionerer sig i organisationerne og i funktionssystemerne.

Fokus i analysen er på de dominerende rationaler og styringslogikker i organisationerne, om der har været en udvikling de seneste 20 år, og hvilken betydning der har haft for bisiddernes position.

I indledningen til antologien "Velfærdsledelse" beskriver Kasper Villadsen diagnosen af det moderne velfærdssamfund som *"udspaltet i en række systemer og organisationer, som i en betydelig grad er autonome, selv-refererende og derfor vanskelig at styre udefra eller 'oppefra'"*. (Villadsen, Kasper 2013: 13) Han introducerer derefter differentieringen i forskellige samfundsmæssige funktionssystemer og henviser til Niklas Luhmann, der beskriver *"et samfund kendetegnet ved sameksistensen af en række sidestillede funktionssystemer med hver deres specifikke kommunikative logik."* (Luhmann, 1997)

Åkerstrøm Andersen inddeler den offentlige styringshistorie de sidste hundrede år i tre perioder. *"Det klassiske bureaukrati som dannes fra slutningen af 1800-tallet, sektorforvaltningen som dannes fra slutningen af 1950'erne og den superviserende forvaltning som dannes fra begyndelsen af 1980'erne, (Andersen, 1995; Andersen & Born, 2001)"* også beskrevet som fra homofone til heterofone organisationer. (Andersen, Niels Åkerstrøm, 2013: 43)

Han argumenterer for, at den klassiske homofone organisation har en primær kobling til et funktionssystem og at organisationen kan forme koder fra flere funktionssystemer, men der er en kode, der dominerer organisationens selvbeskrivelse og forståelse af egen funktionalitet. Han nævner som eksempel socialforvaltningen som var *"homofon så længe den havde en primær kobling til omsorgssystemet og en selvbeskrivelse gennemsyret at omsorgsproget – også selvom socialforvaltningen skulle træffe retsafgørelser. Socialforvaltningen bliver en heterofone organisation i det øjeblik, hvor der ikke er en primær kobling til omsorg, og hvor socialforvaltningen arbejder med multiple selvbeskrivelser og ser sig både som omsorgsinstitution, pædagogisk-psykologisk institution, arbejdsmarkedsinstitution etc."* (Andersen, Niels Åkerstrøm, 2008: 52)

Kompleksiteten i velfærdsorganisationerne bliver dermed italesat som heterofone organisationer, da de består af flere funktionssystemer, systemer der ikke nødvendigvis er kongeniale. Med flere funktionssystemer i organisationen kan dilemmaet være om der er et hierarki i systemerne og hvordan hierarkiet er etableret.

2.1.1 Den historiske udvikling af de velfærdsstatslige organisationer med fokus på beskæftigelsesområdet

Arbejdsmarkedspolitikken og forståelsen af arbejdsløshed som socialt problem har udviklet sig over tid og udviklingen bliver af forskere italesat som en bevægelse fra welfare til workfare, arbejdsmarkedspolitik og socialpolitik er blevet til beskæftigelsespolitik. Nogle forskere hævder at skiftet kom i 1994 med "Lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik", hvori der lå et krav til de arbejdsløse om at skulle deltage aktivt i at løse deres arbejdsløshedsproblem, princippet om at yde for at nyde. Inden da var fokus på borgerens retsmæssige og økonomiske sikkerhed, at kompensere ved behov (Nanna Mik Meyer, 2017:26)

De seneste 20 år har den dominerende problemforståelse af arbejdsløshed som socialt problem handlet om borgerens manglende motivation og indsatsen har været, og er, social disciplinering og at skærpe incitamenterne for at få borgeren i selvforsørgelse via arbejde.

Siden 00'erne har der været mange reformer på beskæftigelsesområdet, alle med det formål at få flere i arbejde. Den seneste store reform af fleksjob og førtidspension fra 2013, indførte et nyt fænomen på beskæftigelsesområdet, rehabilitering og rehabiliteringsteam. Beslutninger om borgernes fremtidige forsørgelse, ressourceforløb, fleksjob og førtidspension, skal behandles og indstilles i rehabiliteringsteamet.

Der blev også indført en ny indsats, ressourceforløb, som er tiltænkt de borgere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, og hvor der er udviklingspotentiale i forhold til at genindtræde på arbejdsmarkedet. (Aftaleteksten)

Samtidig er der sket en udvikling i styringen af den offentlige sektor og Åkerstrøm beskriver det offentliges styringshistorie således:

”de offentlige institutioner selvstændiggøres fra i retsstaten og det klassiske bureaukrati at være uskyldige institutioner i et hierarki, institutioner som altid begrunder deres handlinger med referencer opad i hierarkiet, til i sektorforvaltningen at være institutioner med et selvstændigt fagligt ansvar. Målene fastlægges ovenfra, men institutionerne får en vis frihed hvad angår prioritering, metoder og midler. Endelig i supervisionsforvaltningen anråbes institutionerne til selvansvarlighed. De anråbes som selvstændige organisationer der bør formulere egne målsætninger og strategier, herunder forholde sig strategisk til egen faglighed... Hermed er hierarkiets oprindelige enhed opløst og erstattet af en art policentri med et utal af i princippet selvstændiggjorte velfærdsorganisationer som på en gang forventes at agere selvstændigt, men samtidig indgår i et hierarki der ikke har lyst til at ligne et sådant (Andersen, 1995; Andersen % Born, 2000; Rennison, 2003; Knudsen, 20015).” (Andersen, Niels Åkerstrøm, 2008: 45)

Det betyder, at der er mange rationaler i spil i de enkelte organisationer, mange funktionssystemer, som kan være modsatrettede. Åkerstrøm beskriver hvordan socialforvaltningen i en enkelt sag ikke blot skal tage stilling til klientens behov ud fra rettens kode, ret/uret, hjælpen skal også være en hjælp til selvhjælp med omsorgens kode, den skal også være en pædagogisk støtte til selvudvikling med henblik på arbejdsmarkedstilknytning og samlet set skal hjælpen kunne beskrives som en god investering i den økonomiske kode. (Andersen, Niels Åkerstrøm, 2008: 65)

Påstanden er, at borgerens forhold til sig selv bliver en offentlig ledelsesgenstand. Organisationens problemforståelse af den enkelte borger afhænger af det funktionssystem, organisationen knytter an til. Forventningen til borgeren er, at borgeren tager ansvar for sig selv, for familien og for fællesskabets udvikling. Borgeren skal superviseres til at vælge sig selv som fri på en måde der samtidig kan genkendes af forvaltningen som ansvarlig. (Andersen, Niels Åkerstrøm, 2008: 65)

Det betyder at der er en forventning om, at borgeren skaber sig selv i funktionssystemernes forståelse, og i den heterofone organisation betyder det at skabe sig selv i de forskellige funktionssystemer. Det stiller ifølge Katrin Hjort særlige krav om at borgerne skal være kompetente klienter hvis de vil have adgang til hjælp og støtte. (Hjort, Katrin:82, Gjallerhorn nr 21)

I min undersøgelse på 3 modul undersøgte jeg hvordan bisidderne fremmer borgerens position som aktør i mødet med rehabiliteringsteamet i jobcentret, og bisidderne beskriver netop deres position som tolk/oversætter, instruktør mm når de bistår den enkelte borger med at tale sig ind i/skabe sig selv i funktionssystemernes billede. De beskriver, at den enkelte borger ikke forstår systemet og omvendt, systemet gør ikke noget for at forstå det enkelte medlem. Forventningen er at borgeren er i stand til at tale sig ind i systemerne.

2.1.2 Den historiske udvikling i Fagbevægelsen siden 00'erne

I min søgen efter litteratur om den historiske udvikling i fagbevægelsen efter 2000, har jeg valgt at tage udgangspunkt i Laust Høgedahls PH.D. Afhandling fra 2014, "Fagforening på markedsvilkår" med den begrundelse, at han netop beskriver udviklingen gennem de seneste 15-20 år og de ændringer, der betyder ændrede vilkår for fagbevægelsen.

Han indleder sin afhandling med at definere en fagforening og tager udgangspunkt i en 120 år gammel definition, som Sidney og Beatrice Webb formulerede i deres bog "History of Trade Unionism":

"a trade union, as we understand the term, is a continuous association of wage-earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment"

(Webb og Webb, 1894:1)

I deres senere analytiske studie, "Industrial democracy" fra 1897, beskriver de fagforeningens rolle ud fra tre funktioner:

1. *"En fælles forsikring" (her mente de finansiel støtte, når medlemmer mødte modgang og trængsel)*
2. *"Kollektive overenskomstforhandlinger" (en betegnelse, som de selv opfandt)*
3. *"Juridisk lovbestemmelse" (påvirkning af politiske beslutningsmodtagere til gavn for medlemmers velfærd.*

(Høgedahl, Laust, 2014:15)

Med begrebet "Industrial democracy" implicerede Webb og Webb (1897) at fagforeninger var mere end blot en økonomisk forsikring og interesseorganisation for kollektive interesser, men også et middel og en bevægelse for social- og politisk transformation. (Gumbrell-McCormick og Hyman, 2013) Der var en parallel udvikling af den danske fagbevægelse, der voksede ud af samme organisation, anført af Louis Pio, der fik organiseret store dele af datidens arbejdere (Ibsen og Jørgensen, 1979). Arbejdsgivermodparten lod sig organisere i arbejdsgiverforeninger som et modsvar på lønmodtagernes stigende organisering. Det var det, der senere blev til den danske aftalemodel, der bygger på regulering af arbejdsmarkedet via voluntaristiske kollektive forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, uden politisk indblanding, med institutionalisering af arbejdskonflikter og med korporatistiske treparts løsninger med den lovgivende magt. (Galenson, 1969; Due m.fl.,1993; Ibsen og Jørgensen 1979; Ibsen m.fl.,2012). (Høgedahl, Laust, 2014:15)

Med mit teoretiske udgangspunkt var fagbevægelsen som udgangspunkt en homofon organisation med et primært funktionssystem, det kollektive/solidariske og den kode har været dominerende for fagbevægelsens selvbeskrivelse og forståelse af sin egen funktionalitet.

Laust Høgedahl argumenter for, at der er sket en række politiske-institutionelle ændringer af de arbejdsmarkedspolitiske forhold siden begyndelsen af 2000'erne, der har medført en markedsgørelse af den faglige organisering i Danmark og at det har ændret vilkårene for kollektiv handling og repræsentation blandt faglige organisationer. Han nævner specifikt 3 politisk-institutionelle ændringer, og argumenter for at disse har være afgørende i markedsgørelsen af faglig organisering:

1. Frihedspakken for arbejdsmarkedet fra 2002
2. Dommen fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fra 2006, der kender danske eksklusivaftaler ulovlig.
3. Genopretningspakken fra 2010, der lagde et loft på skattefradraget for faglige kontingenter på 3.000 pr år.

(Høgedahl, Laust, 2014:69)

Ideologien bag frihedspakken var at liberalisere a-kassemarkedet og fagforeningsmarkedet, og den skabte konkurrence blandt a-kasser og mulighed for at etablere alternative a-kasser. Liberaliseringen af fagforeningsmarkedet blev fuldendt med dommen fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol og ved genopretningspakken blev der skabt et økonomisk incitament til at skifte fra en traditionel til en alternativ fagforening. (Høgedahl, Laust, 2014:69)

Laust Høgedahl argumenterer for, at medlemmernes tilslutning til de alternative fagforeninger kan have den konsekvens, at den fortynder den samlede fagbevægelses magt og kan på sigt føre til at den aftalebærende fagbevægelse mister repræsentativitet og legitimitet overfor arbejdsgivere og politiske beslutningstagere.

Det problematiske i markedsgørelsen er ifølge Høgedahl, at den ikke er skabt i et marked med fuldkommen og lige konkurrencevilkår – tværtimod. Lønmodtagere kan i dag fravælge den kollektive repræsentation i fagforeningsmedlemskabet, men fortsat få de kollektive goder udviklet af den aftalebærende fagbevægelse herunder først og fremmest rettighederne i overenskomsterne. (Høgedahl, Lars 2014:82)

Han vurderer, at markedsgørelsen af fagbevægelsen har skabt nye vilkår for kollektiv handling og social solidaritet og en mulighed for fagbevægelsen at skabe et nyt socialt projekt, der bygger på andet end den traditionelle klassekamp. Han vurderer, at der findes et strategisk spillerum, der kan udnyttes, men det kræver, at de faglige organisationer formår at optimere deres strategiske kapacitet, at de evner at løse interne stridigheder, mobilisere aktivisterne og fokusere på strategiske overordnede mål parallelt med at aktivere medlemmerne i det interne demokrati. (Høgedahl, Lars 2014:82)

Spørgsmålet er om de faglige organisationer blot skal være et forsikringsselskab, der træder til hvis uheldet er ude, hvor medlemmerne er passive kunder eller faglige organisationer, der fortsat er en bevægelse for social og politisk transformation for aktivistiske medlemmer?

- *”Organisermodellen sigter efter at organisere loyale, aktivistiske medlemmer til en demokratisk forening ved at synliggøre værdien af fællesskabet for potentielle medlemmer – særligt det normative rationale for et fagligt medlemskab.*
- *”Servicemodellen betoner den umiddelbare individuelle værdi af et fagligt medlemskab, som fx udbuddet af individuelt service og rabatorninger – særligt det utilitaristiske argument for et fagligt medlemskab”.*

(Høgedahl, Lars 2014:82)

”Forskellen på de to modeller er, at den ene organiserer aktivister til en forening mens servicemodellen hverver kunder til en forretning. De bygger på to forskellige demokratiforståelser, servicemodellen, hvor ledelsen træffer beslutninger på vegne af medlemmerne og organisermodellen hvor det er afgørende at medlemmerne får direkte indflydelse på beslutningsprocessen.” (Høgedahl, Lars, 2014:82)

Ifølge Høgedahl anvendes og diskuteres begge modeller blandt faglige ledere i den danske fagbevægelse. Der findes erfaringer med servicemodellen blandt amerikanske fagforeninger, hvor modellen, ifølge Høgedahl, er i dyb krise. De alternative fagforeninger i Danmark italesætter sig selv om servicerende fagforeninger og Krifa beskriver sine medlemmer som kunder. Det betyder ifølge Høgedahl, at Krifa ikke prioriterer at udvikle demokratiet blandt sine medlemmer og efter hans opfattelse ønsker Krifa passive kunder, frem for aktivistiske medlemmer i en forening.

Han argumenterer samtidig for, at de individuelle services som fagforeningerne tilbyder er afgørende for medlemmerne også selv om de kun i ringe omfang benytter sig af dem. Mange medlemmer går igennem et helt arbejdsliv uden at kontakte sin fagforening, men deres vigtigste argument for at være medlem er fortsat "hvis uheldet er ude". De individuelle services som fx juridisk bistand er derfor vigtig at tilbyde og udvikle for de faglige organisationer.

Høgedahl vurderer, at der skal være plads til det individuelle i det kollektive, og dermed mulighed for en balance mellem strategi og demokrati. Han mener, at fagbevægelsen måske kan blive bedre til at målrette ydelser og strategier til forskellige segmenter blandt nuværende og potentielle medlemmer, samt skræddersy og differentiere deres medlemskategorier anderledes, end tilfældet er i dag. (Høgedahl, Laust, 2014:85)

I denne teoretiske analyse, betyder denne udvikling, at den danske fagbevægelse har udviklet sig fra en homofon organisation til en heterofon organisation, da den ikke længere har en primær kobling til det kollektive/solidariske funktionssystem. Fagbevægelsen arbejder med multiple selvbeskrivelser og ser sig som både en kollektiv og en serviceorienteret organisation.

Jeg har valgt at inddrage en anden artikel i denne historiske analyse, en artikel af Anders Buch, "Fagforeningernes rationaliteter – et diskursanalytisk blik på tre akademiske foreningers strategiarbejde" udgivet af Tidsskrift for arbejdsliv i 2011, fordi artiklen bidrager til at beskrive de dominerende rationaler og logikker, der hersker i dele af den danske fagbevægelse som konsekvens af markedsgørelsen.

Artiklen anlægger et diskursanalytisk blik på de tre akademiske foreningers strategiarbejde, IDA, DJØF og DM. Formålet er, at beskrive de dominerende logikker og rationaler, som strategierne er konstrueret omkring. Udgangspunktet i artiklen er det samme som det argumenteres for i Høgedahls afhandling; markedsgørelsen, konkurrencen, medlemsflugt og fagbevægelsens vigende indflydelse på samfundspolitiske dagsordener.

Anders Buch argumenterer for, at de tre foreninger orienterer sig forskelligt i deres strategiske fremstillinger. En tydelig orienteringsform handler om at forstå foreningerne som serviceorganisationer på et frit marked. Denne servicerationalitet konstruerer medlemmet som en rationelt kalkulerende kunde, der skal hverves og fastholdes med attraktive tilbud, og konstruerer organisationen som en produktionsenhed. Teknologierne handler om at styre produktionsapparatet, medlemstilfredshedsundersøgelser, hverveenheder, branding mm. (Buch, Anders, 2011: 85)

En anden rivaliserende styringsform kalder han politisk rationalitet, som er orienteret på baggrund af interesser og holdninger til hvordan samfundet og det sociale skal udvikles, styres og reguleres. Denne rationalitetsform fokuserer på, hvordan de kollektive rammer, som samfundsborgere agerer indenfor, etableres i forhold til disse autoritative principper og værdier.

"Diskursanalysen tegner et billede af de tre akademiske foreningers strategiske orienteringsmønstre og påviser, hvordan foreningernes tænkning rummer elementer, der kan henføres til en servicerationalitet og/eller en politisk rationalitet. Analysen peger også på, at disse rationaliteter er tilkøbet forskellige teknologier der intervenserer i forhold til og styrer egne og andres handlinger." (Buch, Anders, 2011: 95)

Et andet markant træk ved de 3 foreningers strategiarbejde er subjektiveringen af medlemmet.

"De fremskriver medlemmet i langt mindre omfang som et subjekt, der er underlagt samfundsmæssige rammevilkår (som foreningen har til formål at yde indflydelse på) men i langt højere grad som et subjekt, der handler i forhold til sin skæbne ved at abonnere på foreningens tilbud om services og fællesskabsgivende arrangementer. Subjektiveringen af medlemmerne i en kunde-position gør dem til aktører, der ved at trække

på foreningernes medlemstilbud kan opbygge sine kompetencer. Her opfattes foreningerne som samlingspunktet og fællesskaber som man kan investere sit engagement i og til gengæld optimere sit udkomme. Diskursen om rettigheder, pligter og muligheder i forhold til den samfundsmæssige rammesætning trænges således i baggrund i forhold til en diskurs, der konfererer subjektets engagement og forpligtelser i forhold til foreningens fællesskabsplatforme.” (Buch, Anders, 2011: 98)

Han konstaterer, at der etableres styringsformer, hvor foreningerne ser sig som samlingspunkter, hvor medlemmerne kan investere i et fællesskab og hvor de kan bruge medlemsservicen som ressource i forhold til deres individuelle karriereprojekt. Han beskriver at fællesskabsperspektivet fremstår markant i foreningerne på bekostning af den traditionelle fagforeningsforståelse. (Buch, Anders, 2011: 98)

I forlængelse af analysen vurderer han, at det er relevant at reflektere over mulighederne for fagforeningernes solidaritetsprojekt. Hvis foreningernes strategiprojekt i overvejende grad baserer sig på medlemmernes egeninteresse for at opnå nytteværdi og optimere egne økonomiske fordele af medlemskabet, så instrumentaliseres solidaritetsprincippet i retning af en ren forsikringsordning, hvor medlemskabet grundlæggende opgøres i forhold til balancen med et økonomisk indskud og udkomme. (Buch, Anders, 2011: 98)

Denne teoretiske analyse peger på, at de velfærdsstatslige organisationer og i dette projekt, jobcentrene, har udviklet sig til komplekse heterofone organisationer med mange funktionssystemer. I organisationerne er der en forventning om, at borgeren er aktiv, og kan tale sig ind i og skabe sig selv i organisationens funktionssystem.

Fagbevægelsen i Danmark har i de seneste 20 år udviklet sig fra en homofon organisation med primær kobling til et funktionssystem, det kollektive/solidariske til en heterofon organisation med flere funktionssystemer. Fagbevægelsen arbejder derfor med flere selvbeskrivelser, som kollektiv solidarisk organisation, der arbejder demokratisk med medlemmerne og en serviceorganisation, der sikrer medlemmerne bedst mulig service som forbruger.

Analysen peger også på, at markedsgørelsen i fagbevægelsen har skabt et dilemma med medlemsflugt og risiko for tab af politisk indflydelse, og er samtidig en gylden mulighed for fagbevægelsen at organisere sig på ny, at skabe nye selvbeskrivelser i andre funktionssystemer end det økonomiske.

Denne analyse af den organisatoriske kontekst vil jeg bringe ind i læringsrummet med bisidderne i fagbevægelsen, med det formål at spejle den i deres praksis, en eksplicitering, at italesætte konteksten for deres praksis (bilag 1)

2.2 Spejling af teoretisk viden i praksis

Formålet med at fremlægge analysen af konteksten er, at spejle bisiddernes egen praksis i deres position som bisidder i fagbevægelsen og i samarbejdet med jobcentrene. Formålet er, at skabe en form for fælles læring gennem refleksion med udgangspunkt i de dele af forskningen på området, som jeg har valgt ud. Efter mødet med bisidderne har jeg analyseret deres beskrivelse af praksis med udgangspunkt i mit teoretiske udgangspunkt, og analyseret hvilken position de taler sig ind i.

Bisidderne beskriver jobcentrene som specialiserede med den konsekvens, at den enkelte sagsbehandler kun har viden om sit eget felt, og det kan være udtryk for den heterofone organisation – der er flere funktionssystemer og systemerne kommunikerer ikke sammen.

" jeg har den der opfattelse, at de (sagsbehandlerne) er blevet så specialiserede, ligeså snart vi spurgte om noget, der ikke handlede om forlængelsesgrundlag, psykologbistand, hjælp til at finde en anden lejlighed, han stod af på alting, og det var ikke engang – som han sagde – jeg finder nogle, der kan svare dig på det."

En af bisidderne taler om en udvikling i sagsbehandlerens helhedssyn i jobcentret og kompleksiteten i lovgivningen.

"Der er sket et eller andet skred, fordi jeg har i hvert fald klart en oplevelse af, at sagsbehandlerens helhedssyn er for nedadgående. Det tror jeg hænger sammen med, at lovgivningen er blevet mere kompliceret. De er blevet meget mere spidskompetencer-fokuserede. Så der er det rigtigt, at når man deltager i møder, så synes jeg også tit, at jeg har en oplevelse af, at det er mig, der skal henlede deres opmærksomhed på, at der måske er en anden afdeling her, der kunne bidrage med sådan og sådan. Man oplever også, at de grundlæggende ting ved de måske ikke så meget om. De ved rigtig meget om det, de selv lige sidder med, men ting, som vi ville betragte som grundlæggende ... fx sådan noget med, at der bliver modregnet i ressourceforløbsydelsen ... det er sådan noget, som jeg hele tiden oplever, at det ved de ikke noget om, de folk, som sidder i rehabiliteringsteamet."

Bisidderne taler om sig selv som generalister, der har en bredere viden end sagsbehandlerne i jobcentrene og at de dermed har et større overblik over de forskellige funktionssystemer i jobcentrene.

"Vi er generalister på en eller anden måde og kender lidt til juraen, og lidt til behandlingssystemet og til psykisk sygdom, udstødninger og marginalisering eller hvad det nu end kan være."

Denne selvforståelse kan være udtryk for, at bisidderne i deres praksis og i samarbejdet med jobcentret ikke positionerer sig i fagbevægelsens funktionssystemer, men positionerer sig som faglige eksperter i beskæftigelseslovgivningen med overblik over den komplekse heterofone organisation, jobcentret.

Bisidderne reflekterer over kompleksiteten i jobcentrene og hvilken betydning der har for deres rolle, at der er behov for at holde formøder med borgeren for at forberede borgeren på hvad der venter i mødet med jobcentret. En af bisidderne udtaler, at de altid har holdt formøder, også historisk, men at det har udviklet sig og nu er noget de gør hele tiden. I den anledning spørger en af de mindre erfarne deltagere de andre om hvordan det var for 25 år siden og enkelte af bisidderne taler direkte ind i den historiske udvikling i socialpolitikken, fra welfare til workfare:

"Der gik man ned og sagde til dem, hvordan det var. Der gik vi ned og fortalte dem, hvordan det var og hvad de skulle have udbetalt. Det var rettighedshaverne. Men der var heller ikke så meget procesorienteret, der var ikke borgerinddragelse på den her måde."

"Man kunne jo tit lave en beregning, om hvad de var berettiget til. Så kunne man have det klar inden mødet, og så holdt det jo også tit stik."

"Det var mere, hvad var det BEDSTE for den her person. Hvad ville personen selv gerne, og hvad fik de mest ud af økonomisk. Det var meget det, der styrede tror jeg."

Fokus i indsatsen dengang var at kompensere ved behov, borgerens rettigheder og økonomisk sikkerhed var omdrejningspunktet, og bisidderne giver udtryk for, at mødet med jobcentret var mere forudsigeligt for dem som bisidderne dengang.

Derfra tager en af bisidderne fokus tilbage til hendes praksis i dag og reflekterer over hvordan økonomi igen er kommet i fokus i fagbevægelsen.

”Og det kan der jo måske stadigvæk være i dag. Det er fagbevægelsen jo også ... har et eller andet, at det ligger der i det også. Hvor mange penge man har fået hjem til medlemmet. Hvordan man kan dokumentere de der sejre. I virkeligheden – jeg tror jeg talte med en om det forleden dag, fordi vi har fået nyt sagsbehandlingssystem i, hvor man så også kan opgøre det. Og jeg synes, at det er rigtig svært at opgøre sådanne sociale sager. Det kan jo lige så godt være, hvis man får et tilfreds medlem, der ligesom kommer videre i et forløb, det skulle være lige så godt.”

”Er det ikke også sådan, at tilbage fra tidernes morgen, hvor der startede socialrådgivere i fagbevægelsen, da var det lige præcis også den diskussion, hvorvidt fagforeningerne skulle gå ind og løfte kommunernes opgaver på det her område. Der var dele af fagbevægelsen, der var stor modstander af det, og det handler jo om, at fra dag 1 har vi jo været en del af servicepakken, som så nu bare er blevet udbygget. Nu med Alka-pakken ved siden af og LO-plus og Forbrugsforeningen, og lige nu er det faktisk noget, som medlemmerne tænker noget omkring det at være medlem af en fagforening, at de får alle de der tilbud, og så kan man få billetter til Zoo, sommerhus, ulykkesforsikring, hjælp til overenskomst. Man kan godt forestille sig, at hele budskabet bliver lidt plumret, men det er vi måske også en del af i virkeligheden, til at flytte fokus lidt.”

”Måske jager vi nogle medlemmer, som vi servicerer og giver LO pluskort, Forbrugsforeningsmedlemskab for at holde dem, og bruger rigtig mange penge på for at holde dem, og så er de alligevel ikke loyale, når det kommer til stykket. Jeg kan fandeme godt forstå, hvis de der, som er medlem af kollektive årsager – LO-folk – lige i øjeblikket kan have svært ved at se sig selv på grund af de her samkvemsregler, og de har fået trukket nogle forhold ned over hovedet, som de har stemt nej til med stort flertal. Et eller andet sted så kan jeg godt forstå det. Det er udemokratisk, og solidariteten smuldrer. Aktuelt lige nu pga. overenskomstforhandlingerne. Men jeg tænker om vores egen position. Vi sidder jo og laver individuelt forsikringsarbejde, og vi kan jo altid legitimere det med, jamen det gør vi kun, fordi vi indgår i et større fællesskab, og vi handler politisk. Spørgsmålet er, i hvilket omfang vi gør det? Vi kunne i virkeligheden sidde et andet sted.”

”I virkeligheden burde det betyde, at socialrådgivere bliver endnu mere almindeligt ude i afdelingerne. Fordi det måske også er en del af servicepakken. Det vil jeg sige som konsekvens, men det er ikke altid, at man ser det. Jeg tror ikke, at det er socialrådgivere, der nødvendigvis bliver ansat, der er også nogle steder i 3F, hvor man er begyndt at ansætte jurister. Der er også nogle afdelinger, hvor man så siger; vi vil kunne tage os af arbejdsskadesagsområdet, og det er jo pga. medlemsfrafald og økonomi mm. Men netop det der med, at forbundet så lige presser på anden vis. Jeg synes jo i virkeligheden at kunne gå ud og få hjælp, hvis det er sådan, at du har problemer med dine sygedagpenge eller hvis du er ude for en arbejdsskade, eller hvis dit helbred svigter på en eller anden led, så har vi en socialrådgiver, der kunne komme. Det er på en eller anden måde på linje med, at hvis du er udsat for en ulykke i din fritid, så har vi via Alka en kollektivforsikring.”

Bisidderne taler om deres position i et økonomisk funktionssystem, de er en del af servicepakken i de faglige organisationer. 3 af de 4 bisidder på mødet, har arbejdet i fagbevægelsen i mange år, og har derfor også en historisk viden om positionen. De beskriver, at bisidderne i fagbevægelsen altid har været en service for medlemmerne, men historisk var opgaven en del af det kollektive arbejde, en del af bevægelsen med at kæmpe for sociale og politiske rettigheder til medlemmerne. Positionen var derfor i det kollektive funktionssystem.

På spørgsmålet om der er risiko for at den sociale indsats i fagbevægelsen vil udvikle sig til en forsikringsordning og muligvis blive overtaget af jurister udtaler bisidderne:

”Det kan man godt forestille sig. Også fordi det kan blive for dyrt. Socialrådgiverfunktionen kan komme til at fylde for meget, den kan blive for dyr i organisationen. Jo flere medlemmer man har med problemer, med

sygdomme og med arbejdsskader, jo mere kommer funktionen til at fylde. Og jo mere problematisk kan det måske blive nogle steder.

”Jeg vil jo nok sige, at vi i virkeligheden kunne gøre det, at vi mere kunne rejse det kollektive budskab, der hvor vi sidder som privatpraktiserende, og faktisk ligeså godt kunne være ansat i et forsikringsselskab. Men vi kan jo rejse nogle af de her ting rent politisk og kollektivt for vores medlemmer, hvor vi kan komme igennem, selvom det er lidt op ad bakke lige for tiden. Det er vanskeligt pt. at rejse de politiske sager og historier, de ting vi oplever osv. Man bliver nødt til at tænke på det, og nogle gange kan det også være en overlevelsesmekanisme i vores arbejde.”

2.3 Delkonklusion

Med udgangspunkt i Åkerstrøm Andersens diagnose om den klassiske homofone organisation, har den dominerende kode for fagbevægelsen selvbeskrivelse og forståelse af egen funktionalitet været det kollektive/solidariske som Webb og Webb definerede og beskrev det i 1894, og som jeg vurderer, teoretisk, kan sammenlignes med et funktionssystem. Det betyder, at fagbevægelsen har været en klassisk homofon organisation med en primær kobling til et funktionssystem, det kollektive/solidariske. I forlængelse af markedsgørelsen af fagbevægelsen bevæger organisationen sig over i den heterofone organisation, der tilskriver sig selv forskellige funktioner og funktionssystemer. Analyserne peger på, at fagbevægelsens selvbeskrivelse og forståelse af egen funktionalitet nu også refererer til et økonomisk funktionssystem og fagbevægelsen udvikler sig til en mere kompleks organisation.

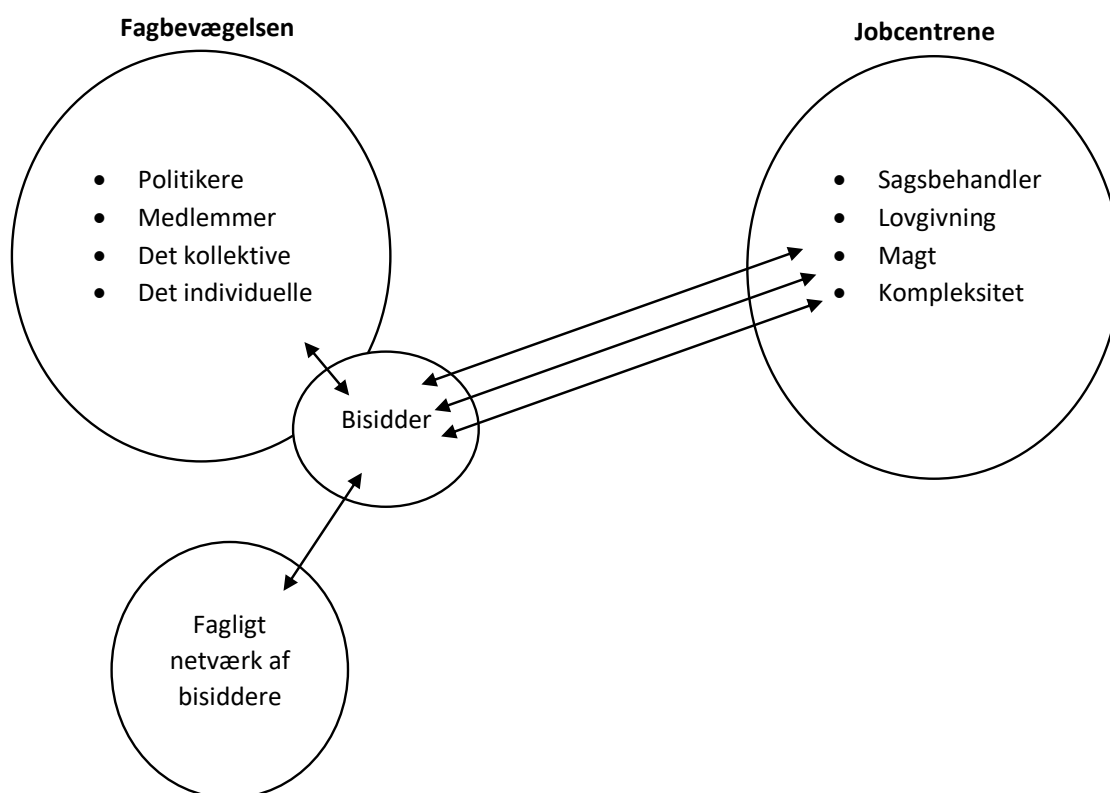
De velfærdsstatslige organisationer – i dette projekt jobcentrene, har udviklet sig til heterofone organisationer med de udfordringer, at der er flere funktionssystemer, der ikke kommunikerer/samarbejder. Bisidderne oplever, at mødet med jobcentret er blevet komplekst, sagsbehandlerne har ikke overblik, de er ikke i stand til at forstå den enkelte borger helhedsorienteret.

Bisidderne taler om deres position i fagbevægelsen i et økonomisk funktionssystem, de er en del af servicepakken i de faglige organisationer, og samtidig beskriver de, at bisidderne i fagbevægelsen altid har været en service for medlemmerne, men funktionssystemet har ikke været i en økonomisk kode. De beskriver samtidig, at opgaven historisk var en del af det kollektive arbejde, en del af bevægelsen med at kæmpe for sociale og politiske rettigheder til medlemmerne. Deres positionen var derfor i det kollektive funktionssystem.

Bisidderne beskriver at de har en position i det kollektive funktionssystem i fagbevægelsen, når de løfter de individorienterede problemstillinger til det kollektive med det formål at opnå politisk indflydelse

3.1 Tematisk analyse af bisidderpositionen i deres praksis

Model for bisiddernes position i fagbevægelsen



Model for bisidderne i fagbevægelsen og deres positioner (Jensen, 2017)

I mit møde med bisidderne i fagbevægelsen taler de om deres positioner når de bistår den enkelte borger i kontakten med jobcentret. I det følgende afsnit vil jeg analysere bisiddernes position i deres praksis, hvilken position de indtager i deres praksis.

Modellen illustrerer udgangspunktet for min analyse af bisiddernes position. Bisidderne er ansat i fagbevægelsen og er som sådan organisatorisk forankrede der, men deres arbejdsfelt og praksis, deres positioner, er primært udenfor fagbevægelsen og i samarbejde med kommunerne/jobcentrene. De har et fagligt netværk af bisiddere i fagbevægelsen, organiseret i deres egen faglige organisation, Dansk Socialrådgiverforening. Bisidderne positionerer sig med udgangspunkt i deres faglighed, som er stærk og i visse tilfælde autoritær. Den stærke faglighed er deres udgangspunkt når de bevæger sig i positionerne både i og udenfor deres organisation. De beskriver at de oplever modsatrettede krav og beskriver det som faglige dilemmaer i deres position. Den organisatoriske forankring i fagbevægelsen kan være mere og mindre dominerende og de beskriver, at de i høj grad arbejder selvstændigt/individuet og har en tæt tilknytning til deres fagfæller i andre faglige organisationer i fagbevægelsen.

I denne analyse vil jeg fremhæve bisiddernes positioner i de organisatoriske sammenhænge, jeg har nævnt i modellen.

3.1.1. Bisiddernes position i jobcentrene

Bisidderne bistår medlemmerne når de skal til formøder i jobcentret inden de skal til møde i rehabiliteringsteamet, og en bisidder beskriver hvordan hun tilpasser sin position til konteksten, og overtager styringen af processen, da det viser sig af sagsbehandler er nervøs.

”Ja. Jeg var i går til et forberedende møde til rehab. Ja, det synes jeg faktisk, at det var en god proces. Fordi der var faktisk totalt styr på tingene – skønt, men hun (sagsbehandler) var simpelthen så nervøs, så jeg tog over og ledede processen. Og sagsbehandleren sad henne ved computeren og var sekretær og skrev ind, og det fungerede supergodt.”

Bisidderen tilpasser sin position i mødet med sagsbehandler og bistår borgeren med det behov, der viser sig at være. Det er samtidig et udtryk for en stærk faglig position, som sagsbehandler i jobcentret anerkender og tillader bisidderen at indtage en faglig position, selv om det er sagsbehandlerens domæne.

Bisidderne oplever at sagsbehandlerne kan have svært ved at forstå borgerens livsverden, og i de tilfælde indtager bisidderen positionen som tolk og formidler de forskellige kulturer og livsverdener.

” En ting er en tolk jeg tænker også om det som er den omvendte situation, hvor man kan være i en situation, hvor man skal sidde og forklare overfor socialrådgiveren i kommunen, hvad det, som medlemmet siger, betyder. Men er det ikke noget nyt? Jeg mener, den distance der er i forhold til, hvilket sprog vi taler, også hvordan sproget er i kommunen i forhold til, at det komplicerer lovgivningsmæssigt og så bureaukratisk, så det ikke er til at kommunikere på samme frekvens. Er det ikke bare udviklingen?”

Når bisidderne deltager i møder på jobcentret er de bevidste om hvilken position de indtager og hvilken position er mest hensigtsmæssig i forhold til borgeren.

”Den der måde at gøre det på, det er ligesom at sige, er vi kommet igennem de spørgsmål, du har. Altså sikre, at vi er kommet igennem, og vil du gentage, hvad det er (altså det er sagsbehandleren) vi har aftalt nu. Jeg synes ikke, at den der rettighedsholdelse, den synes jeg ikke er hensigtsmæssig at have på det møde, hvor vi har medlemmet med os.”

Når formålet med mødet er at bistå borgeren, indtager bisidderen den position og bistår borgeren med at tale sig ind i jobcentrets funktionssystem. Igen et eksempel på at det er konteksten, der afgør hvilken position bisidderen indtager, et udtryk for deres overblik over jobcentrets funktionssystemer, og at de positionerer sig i jobcentrets funktionssystemer og ikke i fagbevægelsens.

Bisidderne beskriver at arbejdsfeltet er blevet komplekst, og at den enkelte sagsbehandler i jobcentret er specialiseret og kun har øje for sit eget arbejdsområde.

”Der er sket et eller andet skred, fordi jeg har i hvert fald klart en oplevelse af, at sagsbehandlerernes helhedssyn er for nedadgående. Det tror jeg hænger sammen med, at lovgivningen er blevet mere kompliceret. De er blevet meget mere spidskompetencer-fokuserede. Så der er det rigtigt, at når man deltager i møder, så synes jeg også tit, at jeg har en oplevelse af, at det er mig, der skal henlede deres opmærksomhed på, at der måske er en anden afdeling her, der kunne bidrage med sådan og sådan. Man oplever også, at de grundlæggende ting ved de måske ikke så meget om.”

Bisidderen indtager positionen som faglig generalist med overblik og henleder opmærksomheden på relevante forhold, der har betydning for borgerens sag.

3.1.2 Bisiddernes position i fagbevægelsen

Den største kontaktflade indad i den faglige organisation er til medlemmerne, som de taler om i en servicerende position. Det sker også, at medlemmerne ønsker mere eller en anden service end bisidderne kan argumentere for fagligt. Når det sker, står de i et dilemma mellem medlemmernes ønsker og deres egen faglighed.

”Det er også derfor, at jeg bliver irriteret over det der med, at når man har diskussioner omkring - er det mig, der bestemmer, om en sag skal ankes, også selvom det er helt absurd, og man ved, man ikke kan vinde. Selvfølgelig skal man altid forsøge at forklare, hvad der er muligt, og hvad der ikke er muligt, men i sidste ende så mener jeg, at så er det medlemmet, der har faklen i hånden.

Udgangspunktet for bisidderen er fagligheden i alle positioner, men her er et eksempel på, at bisidderen indgår i en organisatorisk sammenhæng og er underlagt andre forhold end deres faglighed, og derfor er fagligheden ikke altid styrende i positionen. Udtrykket at medlemmet har faklen i hånden, er udtryk for, at de organisatoriske rammer har forrang i forhold til bisiddernes faglighed.

”Men selvfølgelig har det også noget at gøre med, hvor vi er ansat. Fordi man kan jo sige, det er jo de her medlemmer, der et eller andet sted betaler vores løn. Så de kan også klart have en forventning om, at vi gør ALT hvad vi kan og alt hvad der står i vores magt inden for en bestemt ramme selvfølgelig. Men det der med at klage eller ikke klage. Det tror jeg, de fleste opfatter som noget ret grundlæggende, som de har brug for hjælp til.”

Bisidderne taler om at bringe deres viden og erfaringer fra praksis indad i organisationen og om at få rejst problemstillinger politisk. De taler ikke sig selv direkte ind i en position hvor de arbejder med politisk indflydelse, men de taler om sig selv i en position, hvor de er med til at bringe problemstillinger frem med udgangspunkt i deres praksiserfaringer, til andre i organisationen at arbejde videre med eller at samarbejde med.

”I forbundsregi er det blevet et opnormeret område. Der er blevet ansat en ekstra socialrådgiver og en kommunikationsfyrr i det socialpolitiske sekretariat. Og der er blevet nedsat udvalg under hovedbestyrelsen. Og det er jeg sådan set rigtig glad for, fordi jeg trænger også til, at mit arbejde bliver løftet lidt op i helikopterperspektiv. Jeg synes faktisk også, at der er meget spændende den måde, det er sammensat på med, at vi er praktikere og politikere. I hver region sidder der to personer, jeg sidder der sammen med formanden ude fra bygge, jord og miljø, og der er beskæftigelsesfolk, A-kassefolk. Det er lidt forskelligt, hvordan man lige har udpeget, men det virker skidegodt. Rigtigt positivt, og der er ingen tvivl om, at der ligger nogle gode tanker omkring det. Jeg ved ikke, om der kommer noget ud af det, men det gør bare det, at hvis man i større grad kan sætte de her problemer på dagsordenen, så tror jeg også, at vores medlemmer vil føle, at vi kan gøre noget andet end blot at sidde og skrive en kedelig klage, som vi alligevel får smidt i hovedet, når det kommer til stykket – og folk skal jo have noget at leve af. De kan jo anke en sygedagpengesag, når de alligevel går ud og får dagpenge bagefter. Jeg må sige, at det der område er skidehårdt lige nu, så jeg tror, at jeg trænger til det, at vi må prøve på at få det løftet.”

Et eksempel på at bisidderen har en position i det politiske udviklingsarbejde, som samarbejdspartner indad i organisationen og i en position som medlemmernes talerør.

”Og det er lige præcis også noget af det, der indgår i målsætning og kommissorium på området. Det er det der med fattigdom, og børnefattigdom har man også fokus på, for ligesom at brede den ud i forhold til at have et større netværk og samarbejdspartnere omkring et område. Og det handler jo også om

kontanthjælpsloft og 225-timers-reglen osv. Det er vores medlemmer. Men i virkeligheden er det jo også vores overenskomst, det handler om. Der er også en egen interesse i det. At kunne se tingene i større målestok – det er meget langt, man er nået der. Jeg synes virkelig, at det er godt.

Bisidderne taler om, at det at arbejde med politisk indflydelse i fagbevægelsen, legitimerer deres ansættelse og adskiller dem fra privatpraktiserende socialrådgivere i forsikringselskaber, de taler nærmest om en forpligtelse.

”Hvis vi skal legitimere, at vi er ansat i fagbevægelsen, hvis ikke vi ligesom skal være en privatpraktiserende, så skal vi jo løfte politisk”

Bisidderne positioner sig som dem i organisationen, der har den relevante viden når de politiske konsulenter har brug for viden.

”Vi har specialviden. Når jeg spørger inde iforeningen, så siger, som er beskæftigelsesmæssig konsulent: Der hvor jeg får den bredeste viden – måske ikke den dybeste, der er altid fra faggruppen (socialrådgivere i fagbevægelsen). Hvis jeg skal vide noget helt specielt, noget om beregning af sygedagpenge, så spørger jeg i beskæftigelsesfaggruppen (Socialrådgivere ansat i jobcentre), men hvis jeg skal have den brede vinkel på det, så er det altid faggruppen (Socialrådgivere ansat i fagbevægelsen).

3.1.3 Bisiddernes position i det faglige netværk

Bisidderne er uddannede socialrådgivere, er medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening og medlemmer i den særlige faggruppe af socialrådgivere i fagbevægelsen. Det faglige netværk er en væsentlig aktør for bisidderne og deres faglighed. Deres faglige identitet er koblet op til netværket og i netværket udvikler/uddanner de den faglige identitet og har kontakt til repræsentanter i de politiske partier. Netværket afholder fagseminarer et par gange om året, med aktuelle socialfaglige emner på dagsorden og det er også en tradition at afholde en debat om relevante emner med ordførerne på beskæftigelsesområdet fra de politiske partier.

Når bisidderne taler om deres positioner refererer de undervejs til faggruppen, medlemmerne eller faglige aktiviteter derfra.

”Altså på et tidspunkt, der havde I i faggruppen et seminar, der handler om fagbevægelsens fremtid. Det var LO, der havde sat et projekt i gang om, hvordan skal fagbevægelsen se fremover. Der kom forsikringsfagbevægelsen i blå og hvide farver – ligesom Handelsbanken. Og så kom den solidariske, den røde. Der var 3-4 forskellige scenarier. I den sammenhæng var Jesper Due fra FAOS inde, og det har jeg tænkt meget på siden; hvorfor er målet flest mulige medlemmer, hvis ikke de er loyale alligevel. Vil vi ikke have en større interesse i at have det antal medlemmer, som vil være naturligt nemlig de loyale medlemmer. Og så sammenligner han organisationsprocenter med nogle af de sydeuropæiske fagbevægelser, hvor der er en kristelig og en socialistisk. Måske jager vi nogle medlemmer, som vi servicerer og giver LO pluskort, Forbrugsforeningsmedlemsskab

Bisidderne taler om det faglige netværk, som et sted hvor de kan dele erfaringer og hvor der er mulighed for at arbejde kollektivt som alternativ til det individuelle arbejde med borgerne.

”men jeg tænker, at vi er måske også slemme til – jeg er også slem til det, for jeg kommer heller ikke på alle faggruppeseminarerne eller i de sammenhænge – men vi er måske også selv slemme til at sætte os ned med vores egne bunker af sager, og det er ikke blevet bedre efter, at lovgivningen er blevet ændret, og der er

endnu mere arbejde i sagerne. Det er blevet endnu mere individuelt, at man skal kæmpe sig igennem sine egne arbejdsbunker, og man er mindre tilbøjelig til at netop at prioritere det der fællesskab med kollegaerne. Det kunne man jo godt dyrke mere. Og så fik jeg den der tanke, at – jeg kan huske engang, hvor – det har du sikkert også være en del af den gang, – I samlede en helt masse sygedagpengesager sammen. Det var virkelig det, der rykkede. Og så blev lovgivningen ændret. Vi ville jo kunne meget mere tror jeg. Det ville sikkert kunne gøre en forskel, hvis vi blev bedre til at arbejde mere kollektivt og mindre individuelt.

Et eksempel på at bisidderne positionerer sig ind i det faglige netværk og også der har mulighed for at rejse problemstillinger politisk med udgangspunkt i deres faglige viden.

3.1.4 Bisiddernes position i det individuelle

Bisidderne taler om deres praksis med den enkelte borger som individorienteret – de bistår den enkelte borger i en ”en til en relation”.

De taler om hvordan de tilpasser deres position overfor borgeren afhængig af behov, når de forbereder borgeren på mødet med jobcentret:

”Det har betydet ret meget for vores rolle. Det jeg kom til at tænke på, det er jo også en, vi alle sammen kan genkende hele tiden, det er en underviserfunktion, som vi også har fået. Altså at undervise folk, inden vi går ind til mødet. Hvad er det vi kan forvente, at der kommer til at ske, og hvis de siger sådan og sådan så ...”

”Jeg synes særligt, at ”tolk”, det er jo bare det, vi er hele tiden. Altså vi skal oversætte, hvad er det der foregår i det der rum, og hvad er det der foregår i din sag. Det synes jeg, at man kan genkende rigtig meget, og jeg tænker tit, når jeg gør det – når jeg tolker, så tænker jeg tit selv over, at det er det, jeg gør, og at det er grotesk, at der er behov for det i det omfang, jeg faktisk oplever...”

”Jeg tænker, at der ligger det i det, at borgerne ikke forstår, hvad der foregår i deres sag. Altså de forstår ikke det setup, de er en del af. De forstår ikke juraen, de forstår ikke sagsbehandlingen. De myndigheds personer de møder er ikke i stand til i tilstrækkelig grad at forklare dem, hvad der foregår, og så bliver vi dem, der oversætter det for dem.”

Bisidderne beskriver hvilke metoder de anvender når de bistår den enkelte borger til mødet med jobcentret – metoder der er individorienterede. Netop den beskrivelse, at de underviser borgeren i hvad de skal sige, er et eksempel på at de bistår borgeren til at tale sig ind i jobcentrets funktionssystem, som jeg har nævnt tidligere.

3.1.5 Bisiddernes position i det kollektive

Bisidderne taler om, at der er sket en udvikling i deres fokus i arbejdet med det enkelte medlem. Hvor de tidligere var optaget af borgernes rettigheder – at få nogle penge hjem til medlemmerne – er de mere orienteret mod det gode liv til borgeren og hjælp til selvhjælp. De taler om at borgeren har evner til at handle på egne vegne og at træffe afgørelser på egne vegne.

”Den holdningsændring synes jeg i høj grad er indtrådt på de sociale sager. Fordi før i tiden der gik vi efter pengene. Det vil jeg påstå over en kam, at vi går efter at hjælpe vores medlemmer med at få det gode liv, så de selv kan træffe en afgørelse. Hjælp til selvhjælp, og jeg mener, at der er kommet en holdningsændring. Vi

der er tilbage, vi har ændret os, og nogle af de gamle er gået på pension.... Vi har gennemgået – også med alle de unge, der er kommet – en holdningsændring i fagbevægelsen. Vi går efter det gode liv

Bisidderen taler om en metodisk holdningsændring i arbejdet med den enkelte borger, med fokus på hjælp til selvhjælp, men sådan som de taler om deres arbejde med borgerne, som individorienteret, vejledning, undervisning og tolk, kan der være tale om den form for empowerment som defineres som.

”Den nyliberalistiske variant – individers og familiers evne til at tage kontrol over eget liv. Begrænses til en slags life-coaching af individer, hvor der ikke sættes spørgsmålstegn ved eller mobiliseres mod samfundets uligheds- og marginaliseringskabende mekanismer og strukturer.” (Møller, Iver Hornemann og Larsen, Jørgen Elm, 2016:584)

Holdningsændringen i fagbevægelsen, at gå efter det gode liv, kan også forstås som det individfokus der er på beskæftigelsesområdet og i samfundet generelt, at borgeren skal tage ansvar, borgeren skal træffe de nødvendige beslutninger for at få det gode liv, borgeren er sat fri til at vælge det gode liv. Det er også den form for nyliberalistisk empowerment variant vi oplever i jobcentrene – borgerne får tilbud om coaching som forberedelse til at træffe de rigtige valg.

” Ja jeg er lidt længere fremme og siger, hvad er målsætningen med vores arbejde? Det er at sætte medlemmerne i stand til at kunne træffe afgørelse i eget hjem. Så de får et liv, som de synes, er et godt liv. Og jeg tænker meget, at man selv kan træffe afgørelser – ved at gå den vej, og den vej. Gøre dem det klart, at hvis du går den vej, så kan det se sådan ud, og hvis du går den vej, så kan det se sådan ud.”

En af bisidderne vurderer at det er relevant at differentiere i den individuelle tilgang:

”Nåh men det var så en lidt anden side af sagen, men det var ligesom for også at sige noget om, at jeg tror at vi begynder at arbejde på en anden måde. Og det synes jeg faktisk er rigtig positivt. Vi skal ikke være dem, der nusser medlemmerne på den måde. Det skal vi gøre med nogle enkelte, som vi kan vurdere har et ekstraordinært behov, og resten skal lære langt hen ad vejen at klare sig selv – hjælp til selvhjælp.”

Der er tydeligvis forskellige holdninger til spørgsmålet, men der er enighed om begrebet hjælp til selvhjælp. En af bisidderne fremhæver at borgerne har forskellige økonomiske midler og de er lettere for de borgere at træffe de rigtige valg for sig selv. Hvis borgeren er på ressourceforløbsydelse har de et større behov for at blive bistået.

” Du stillede et spørgsmål, om bisidderrollen har udviklet sig, også det med hjælp til selvhjælp. Jeg tænker, at det er det rigtige princip, at det, vi hjælper med, det er at gøre dem i stand til at træffe deres egne valg, men det er nemmere, hvis man har en førtidspension og tilskadekomstpension (tjenestemandspension) og en erstatning fra Arbejdsskadestyrelsen, end hvis man er landet på en ressourceforløbsydelse. Og den sidste gruppe er bare stigende. Man oplever jo flere og flere desperate mennesker, som efterspørger vores hjælp meget. Så på den måde, så tænker jeg, at bisidderrollen udvikler sig i en retning, hvor der bliver mere behov for, at vi er der som underviser, som tolk, som proceskonsulent mm.”

Jeg har nævnt, at bisidderne har mange års erfaring i det sociale arbejde, specifikt i fagbevægelsen. Jeg er selv uddannet socialrådgiver i 1985, et tidspunkt hvor der var høj arbejdsløshed blandt socialrådgivere. Jeg oplevede selv dengang at fagbevægelsen tilbød en kollektiv indsats for de arbejdsløse, formaliserede kollektive møder, stillede lokaler og personale til rådighed og tilbød kollektive indsatser. Jeg bringer min egen oplevelse ind i mødet med bisidderne og spørger om de kender til at der bliver arbejdet kollektivt i fagbevægelsen. Bisidderne har kendskab til kollektive metoder via deres faglige netværk.

"Jeg tror, at i, hun startede sådan en gruppe op på et tidspunkt, og hvor fik hun meget arbejde af det. Så var der en, der havde fået anerkendt en sag, og så var der en, der havde fået forlænget sine sygedagpenge, så gik de straks ned for at få genoptaget sin sag. Hun fik meget at bestille efter den gruppe blev nedsat. Hun havde ellers tænkt, at der skulle de kunne klare sig selv og hjælpe lidt hinanden og udveksle erfaringer. Hun fik kun ballade ud af det."

"Der er jo nogle afdelinger, der prøver det der med at lave klubber for sygedagpenge og fleksjobbere osv. Jeg synes, at det er lidt problematisk. Men det er måske sådan et lidt mere magelighedshensyn for mig."

Bisiddernes fokus her er på deres egen arbejdsindsats, det kræver en stor indsats at arbejde med borgerne i grupper, og nogle gange skaber det også mere arbejde for dem som bisiddere. Bisidderne forholder sig ikke til om det er muligt at arbejde anderledes og kollektivt med borgerne.

3.2 Delkonklusion

Modellen i min analyse peger, på at bisidderne har deres primære arbejdsfelt og positioner udenfor fagbevægelsen, selv om medlemmerne i fagbevægelsen er deres "arbejdsfelt". De positionerer sig i jobcentrene som fagligt stærke generalister, der har overblik over kompleksiteten i jobcentrene og over funktionssystemerne. Inde i jobcentrene positionerer de sig i jobcentrenes funktionssystemer. Sagsbehandlere i jobcentrene tillader at bisidderne har en aktiv position i møderne på jobcentrene. Bisidderne positionerer sig ikke nødvendigvis med fagbevægelsens funktionssystem i jobcentret.

Bisidderne har ambitioner om at bringe deres erfaringsbaserede viden ind i de faglige organisationer og arbejde med politisk indflydelse, men deres position er ikke stærk på dette felt. De taler om at andre i organisationen løfter deres viden, men de har ikke selv en position der.

Bisidderne har en stærk faglig identitet og har en tæt faglig tilknytning til andre socialrådgivere i fagbevægelsen. Det er i det faglige netværk de vedligeholder og udvikler deres faglige viden.

Med udgangspunkt i modellen for bisiddernes position, er bisidderne autonome i deres position, og med den løse kobling, bisidderne har til fagbevægelsen, er der risiko for en dekobling, og også en risiko for at deres position ind i fagbevægelsen vil blive svagere.

Bisiddernes tilgang i deres arbejde med borgerne er individorienteret. De kender til, at det er muligt at arbejde anderledes i kollektivt eks i grupper, men de taler negativt om metoderne, det giver for meget arbejde for dem selv. De har en selvforståelse af, at de arbejder med fokus på hjælp til selvhjælp, at sikre det enkelte medlem det gode live, ikke at nusse for meget om den enkelte og dermed tage ansvaret fra den enkelte borger.

Det er min opfattelse at når bisidderne italesætter at de skal hjælpe borgeren med at træffe de rigtige afgørelser med det formål at få det gode liv, kan det være udtryk for den samme selv-styring, som gør sig gældende i jobcentret.

3.3 Læreprocesser og udvikling af viden

I det følgende afsnit vil jeg analysere mit møde med bisidderne med udgangspunkt i læringsteori, Nanoka og Takeuchis begreber om organisatorisk læring. Af de 4 transformationstyper i SEKI-modellen, som angiver fire

forskellige kombinationer af eksplicit og implicit viden, har jeg særlig fokus på "eksternalisering" og "kombinering".

Mødet med bisidderne startede med at jeg holdt et oplæg om resultaterne af min undersøgelse på 3 modul og derefter et oplæg om den teoretiske analyse af udviklingen i jobcentrene og i fagbevægelsen. Viden, som jeg anvendte til at spejle bisiddernes praksis med det formål at sætte deres viden i spil på mødet.

På mødet taler bisidderne om, at sagsbehandlerne i jobcentrene er blevet specialiserede, de har kun viden på deres eget felt og de har ikke overblik over andre dele af organisationen:

" jeg har den der opfattelse, at de (sagsbehandlerne) er blevet så specialiserede, ligeså snart vi spurgte om noget, der ikke handlede om forlængelsesgrundlag, psykologbistand, hjælp til at finde en anden lejlighed, han stod af på alting, og det var ikke engang – som han sagde – jeg finder nogle, der kan svare dig på det."

I forlængelse af det, italesætter bisidderne sig selv i en position som generalister, der har en bredere viden og et større overblik over systemerne i jobcentrene end sagsbehandlerne har:

"Vi er generalister på en eller anden måde og kender lidt til juraen, og lidt til behandlingssystemet og til psykisk sygdom, udstødninger og marginalisering eller hvad det nu end kan være."

Italesættelsen af selvforståelsen som generalister er et eksempel på "eksternalisering", en sprogliggørelse af den implicite eller tavse viden. Spejlingen af deres praksis giver dem mulighed for at reflektere over og italesætte deres position i et udefra perspektiv. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011, 72).

Modellen i den tematiske analyse af bisiddernes position peger på, at bisidderne har en løs kobling til egen organisation i fagbevægelsen og at udgangspunktet i deres position er i deres faglighed. Ved spejlingen af deres praksis italesætter bisidderne, at de kan stå i et dilemma mellem fagligheden og borgerens ønsker og behov.

"Men selvfølgelig har det også noget at gøre med, hvor vi er ansat. Fordi man kan jo sige, det er jo de her medlemmer, der et eller andet sted betaler vores løn. Så de kan også klart have en forventning om, at vi gør ALT hvad vi kan og alt hvad der står i vores magt inden for en bestemt ramme selvfølgelig. Men det der med at klage eller ikke klage. Det tror jeg, de fleste opfatter som noget ret grundlæggende, som de har brug for hjælp til."

En sprogliggørelse af det tænkte, at borgernes ønsker og behov har forrang i forhold til bisiddernes faglighed i deres positioner, og en afgørende viden for forståelsen af bisiddernes kobling til organisationen i fagbevægelsen. Et eksempel på eksternalisering, italesættelse af de krav og forventninger, som bisidderne oplever og hvordan de hierarkiserer dem. Bisidderne taler sig ind i en position hvor de er loyale overfor borgerne. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011, 72)

Bisidderne taler om kompleksiteten i borgerens møde med jobcentret og hvilken position de indtager, når de bistår borgeren i det konkrete møde.

"Det har betydet ret meget for vores rolle. Det jeg kom til at tænke på, det er jo også en, vi alle sammen kan genkende hele tiden, det er en underviserfunktion, som vi også har fået. Altså at undervise folk, inden vi går ind til mødet. Hvad er det vi kan forvente, at der kommer til at ske, og hvis de siger sådan og sådan så ..."

"Jeg synes særligt, at "tolk", det er jo bare det, vi er hele tiden. Altså vi skal oversætte, hvad er det der foregår i det der rum, og hvad er det der foregår i din sag"

”Jeg tænker, at der ligger det i det, at borgerne ikke forstår, hvad der foregår i deres sag. Altså de forstår ikke det setup, de er en del af. De forstår ikke juraen, de forstår ikke sagsbehandlingen.”

De italesætter deres position i mødet mellem borger og jobcenter som underviser, tolk/oversætter, en position de indtager med det formål, at skabe mulighed for at borger og sagsbehandler kan forstå hinanden i mødet. En sprogliggørelse af tavs viden, og det er samtidig et eksempel på ”kombinering”, en fælles refleksion, hvor viden deles og udvikles undervejs i processen. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011, 72)

Bisidderne reflekterer over kompleksiteten i jobcentrene og hvilken betydning der har for deres position, at der er behov for at holde formøder med borgeren for at forberede borgeren på hvad der venter i mødet med jobcentret. En af bisidderne udtaler, at de altid har holdt formøder, også historisk, men at det har udviklet sig og nu er noget de gør hele tiden. En sprogliggørelse af en udvikling i deres position, en italesættelse af en forandring som er knyttet til bisiddernes handlinger, og et eksempel på, at sprogliggørelsen kan frigøre handlingen fra den situationelle binding. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011, 73)

Modellen i den tematiske analyse peger på, at bisidderne har en position i jobcentret på baggrund af deres faglighed. Bisidderen italesætter det som en handling i konteksten, en sprogliggørelse ”eksternalisering” fra implicit til eksplicit viden. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011, 73)

”Ja. Jeg var i går til et forberedende møde til rehab. Ja, det synes jeg faktisk, at det var en god proces. Fordi der var faktisk totalt styr på tingene – skønt, men hun (sagsbehandler) var simpelthen så nervøs, så jeg tog over og ledede processen. Og sagsbehandleren sad henne ved computeren og var sekretær og skrev ind, og det fungerede supergodt.”

Jeg har nævnt tidligere at bisidderne på mødet taler sig ind i økonomiske funktionssystem i fagbevægelsen, når de taler om, at de er en servicefunktion overfor borgerne. De taler om en holdningsændring i deres tilgang i arbejdet, og taler om, at gå fra at have et fokus på økonomi til at have fokus på ”det gode liv” at hjælpe borgeren med hjælp til selvhjælp. Et eksempel på sprogliggørelse af en udvikling og et fokus i bisiddernes position, som er ny for mig som forsker, og som giver anledning til nye møder og at bringe ny viden i spil som bisidderne kan spejle deres praksis i.

” Den holdningsændring synes jeg i høj grad er indtrådt på de sociale sager. Fordi før i tiden der gik vi efter pengene. Det vil jeg påstå over en kam, at vi går efter at hjælpe vores medlemmer med at få det gode liv, så de selv kan træffe en afgørelse. Hjælp til selvhjælp, og jeg mener, at der er kommet en holdningsændring. Vi der er tilbage, vi har ændret os, og nogle af de gamle er gået på pension.... Vi har gennemgået – også med alle de unge, der er kommet – en holdningsændring i fagbevægelsen. Vi går efter det gode liv

3.4 Delkonklusion

Mødet med bisidderne illustrerer Nonaka og Takeuchis tese om at, gruppebaserede læreprocesser kan udvikle viden inden for ”organisationens” rammer ved at udnytte de videns ressourcer, der findes hos medarbejderne i ”organisationen”. (Laursen, Erik & Stegeager Nikolaj, 2011: 72)

Ved at anvende spejling som feed-back model har bisidderne sprogliggjort deres erfaringsbaserede viden, en viden, der tidligere var tavs. Ved at etablere et læringsrum hvor fokus er på deres daglige arbejde, skabes der mulighed for at de kan sprogliggøre, forstå og udvikle deres fag indefra og fra neden. (Kildedal, Karin og Laursen, Erik, 2014: 83)

”Eksternaliseringen”, sprogliggørelsen af deres tavse viden og ”Kombineringen”, den fælles refleksion er udgangspunkt for konstruktion af ny viden om og indblik i bisiddernes position. Viden som danner udgangspunkt for kortlægningen af bisiddernes positioner, sådan som den er fremstillet i model 1.

I læreprocessen har vi gennem fælles refleksioner konstrueret ny viden, en viden der har gjort det muligt at kortlægge bisiddernes position i deres praksis, som er illustreret i Model 1.

4.1 Samlet konklusion

Formålet med dette projekt er at undersøge hvilken position bisidderne i fagbevægelsen har og om læring kan skabe en udvikling i positionen i forhold til medlemmernes kontakt til jobcentrene.

Den teoretiske analyse af udviklingen i jobcentrene og i fagbevægelsen peger på, at jobcentrene har udviklet sig til heterofone organisationer med de udfordringer, at der er flere funktionssystemer, der ikke kommunikerer eller samarbejder. Organisationens problemforståelse af den enkelte borger afhænger af det funktionssystem, organisationen knytter an til.

Markedsgørelsen af fagbevægelsen gennem de seneste 15-20 år betyder at fagbevægelsen har udviklet sig fra en klassisk homofon organisation til en heterofone organisation, der tilskriver sig selv forskellige funktioner og funktionssystemer. Analyserne peger på, at fagbevægelsens selvbeskrivelse og forståelse af egen funktionalitet nu også refererer til et økonomisk funktionssystem og fagbevægelsen udvikler sig til en mere kompleks organisation. Det betyder en forståelse af borgeren som både aktivistisk medlem og kunde.

Bisidderne taler om deres position i fagbevægelsen i et økonomisk funktionssystem, de er en del af servicepakken i de faglige organisationer, og samtidig beskriver de, at bisidderne i fagbevægelsen altid har været en service for medlemmerne, men funktionssystemet har ikke været i en økonomisk kode. De beskriver, at deres opgave historisk var en del af det kollektive arbejde, en del af bevægelsen med at kæmpe for sociale og politiske rettigheder til medlemmerne. Deres positionen var derfor i det kollektive funktionssystem.

Modellen i min analyse af bisiddernes position peger på, at bisidderne har deres primære arbejdsfelt og positioner udenfor fagbevægelsen. De positionerer sig i jobcentrene som fagligt stærke generalister, der har overblik over kompleksiteten i jobcentrene og over de forskellige funktionssystemer i jobcentrene. Inde i jobcentrene positionerer de sig i jobcentrenes funktionssystemer og ikke nødvendigvis i fagbevægelsens funktionssystemer.

Som det fremgår af modellen, er bisidderne autonome i deres position, med en løs kobling til fagbevægelsen. Med den løse kobling, er der risiko for en dekobling, og en risiko for, at deres position indad i fagbevægelsen kan blive svagere. Bisidderne har en stærkere position inde i jobcentrene end i deres egen organisation. Bisidderne har ambitioner om at bringe deres erfaringsbaserede viden ind i de faglige organisationer og arbejde med politisk indflydelse, men deres position er ikke stærk på dette felt. De taler om at andre i organisationen løfter deres viden, men de har ikke selv en position der.

Bisiddernes tilgang i deres arbejde med borgerne er individorienteret. De har en selvforståelse af, at de arbejder med fokus på hjælp til selvhjælp, at sikre det enkelte medlem det gode liv. Spørgsmålet, som ikke er undersøgt i denne opgave er, om individfokusset er en udvikling/følge af det fokus der er på borgeren i jobcentrene, at borgeren skal vælge sig selv som fri på en måde der samtidig kan genkendes af forvaltningen som ansvarlig og udviklingen af borgeren som en kunde i fagbevægelsen.

Etableringen af læringsrummet og spejlingen af bisiddernes praksis har givet dem mulighed for at sprogliggøre deres tavse viden, skabe en fælles refleksion og italesætte deres positioner i praksis. Som undersøger/forsker har jeg bragt forskningsbaseret viden ind i læringsrummet og anvendt den som spejling til bisiddernes praksisviden. I den fælles refleksionsproces har vi konstrueret ny viden om bisiddernes position, således som det er gengivet i model 1, en kortlægning af bisiddernes position i deres praksis. I læreprocessen stilles der nye spørgsmål, der genererer fælles refleksionsprocesser og der konstrueres ny viden. Det er en læreproces i cirkler, som kan gentages. (Kildedal, Karin og Laursen, Erik, 2014: 83)

Resultatet af dette udviklingsprojekt, skaber behov for at få mere viden om udviklingsmulighederne i bisiddernes position, og lægger derfor op til flere undersøgelser.

4.2 Diskussion

Den viden der er konstrueret i dette projekt om bisiddernes position, og illustreret i model 1, at bisidderne har en løs kobling til fagbevægelsen og en svag position indad i fagbevægelsen, er ny for mig. Jeg har nævnt risikoen for en dekobling og spørgsmålet er, hvad konsekvensen vil være for bisidderne i deres position i praksis. I mit teoretiske udgangspunkt for analysen af konteksten for bisiddernes position, indledte jeg med Kasper Villadsen diagnose af det moderne velfærdssamfund som *"udspaltet i en række systemer og organisationer, som i en betydelig grad er autonome, selv-refererende og derfor vanskelig at styre udefra eller 'oppefra'"*. (Villadsen, 2013, 13) Undersøgelsen her peger på at bisidderne er autonome i deres position og spørgsmålet er, om der er risiko for at de bliver selv-refererende, og en del af den udvikling som Villadsen refererer til.

Bisidderne italesætter at de positionerer sig ind i jobcentrene, hvor deres fokus er på at bistå borgeren med at tale sig ind i jobcentrenes funktionssystemer, en opgave, der tager mere og mere tid og hvor borgerens behov vokser. Bisidderne er fagligt stærke og har en bred erfaringsbaseret viden, men den svage position de har indad i fagbevægelsen betyder måske, at deres viden ikke kommer i spil i det politiske udviklingsarbejde i fagbevægelsen.

Hvis vi holder fast i Villadsens diagnose af det moderne velfærdssamfund, kan der være risiko for at fagbevægelsen udvikler sig på samme måde som de velfærdsstatslige organisationer, hvor fagbevægelsen vil udvikle sig fra en demokratisk bevægelse til en administrativ enhed af administratorer og politikere, der arbejder med politisk indflydelse på makroniveau. En antagelse om, at fagbevægelsen bevæger sig fra demokratiet og bliver en parallel til de velfærdsstatslige institutioner på dens betingelser.

4.3 Løsningsmodeller

Konklusionen i denne undersøgelse peger på at bisidderne i fagbevægelsen har en stærkere position i jobcentrene end de har i fagbevægelsen. Når de positionerer sig i fagbevægelsen er det i det økonomiske funktionssystem, hvor borgeren bliver betragtet som kunde. Bisidderne har en stærk faglig position i jobcentrene og en vigtig praksisviden om beskæftigelsesområdet.

Den viden vi har fået i denne undersøgelse om bisiddernes position, kan anvendes som udgangspunkt til at genetablere bisiddernes position indad i fagbevægelsen og til at bidrage til den politiske udvikling med deres viden fra praksis. Det er ikke tilstrækkeligt at inddrage bisidderne når den politiske administration i fagbevægelsen har brug for enkelte cases fra praksis. Bisidderne skal have en position indad i fagbevægelsen,

der er stærkere end den er i dag, det vil også minimere risikoen for dekobling. Der findes ikke megen viden om området og en af metoderne kunne være, aktionslæring/aktionsforskning, at etablere læringsrum med bisiddere og den politiske administration, give dem mulighed for fælles refleksion at sprogliggøre deres tavse viden.

Bisidderne i fagbevægelsen skal forholde sig til og være bevidste om, at fagbevægelsen er en kompleks organisation med flere funktionssystemer på samme måde som jobcentre er. Det individuelle arbejde med den enkelte borger kan muligvis tilpasses således, at der er plads til det individuelle i det kollektive. Laust Høgedahl peger netop på, at der skal være plads til det individuelle i det kollektive og mulighed for en balance mellem strategi og demokrati. Der er mulighed for at differentiere medlemmerne og målrette indsatser til forskellige medlemmer. I det arbejde vil det være oplagt at inddrage Maria Appel Nissens refleksionsteori, hvor hun beskriver en ny teoretisk horisont, hvor hun argumenterer for muligheder i det sociale arbejde også i komplekse organisationer. Udgangspunktet er en Luhmann-inspireret refleksionsteori for socialt arbejde, der integrerer teori og praksis på en måde, der gør det muligt at se det sociale arbejde og socialarbejderens rolle i et nyt perspektiv. (Nissen, Maria Appel, 2010:232)

Litteraturliste

- Andersen, Niels Åkerstrøm, (2008) I: Kapitel 1: Velfærdsledelse: Diagnoser og udfordringer. I: Sløk, C., Villadsen, K., Velfærdsledelse, Hans Reitzels Forlag 33-68.
- Bateman, Neil., (2000) *Advocacy Skills for Health and Social Care Professionals*, 2000, Jeccica Kingslye Publishers
- Buch, Anders, (2011), Fagforeningernes rationaliteter – et diskursanalytisk blik på tre akademiske foreningers strategiarbejde. Tidsskrift for Arbejdsliv, 13 årg, nr 1, 2011.
- Duus, G., Husted, M., Kildedal, K. Laursen, E., Tofteng, D. (red.) (2012) *Aktionsforskning - en grundbog*. København: Samfundslitteratur
- Hjort, K. (2015) "Skal man være rask for at være syg? Om konkurrencestatens krav om en kompetent klient". I: Gjallerhorn nr 21, Tidsskrift for professionsstudier.
- Høgedahl, Laust, (2014), Fagforening på markedsvilkår, Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked, PH.D.Afhandling, Aalborg universitet.
- Laursen, Erik & Stegeager, Nikolaj (2011) "Organisatorisk læring og transfer".: Stegeager, N. & Laursen, E. (red): Organisationer i bevægelse. Læring – udvikling – intervention. Frederiksberg. Samfundslitteratur: 49-77.
- Mik-Meyer, Nanna (2017), Hvordan får vi bedre debat om velfærd. Informations Forlag.
- Mik-Meyer, Nanna og Villadsen, Kasper, (2007), Magtens Former, Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren. Hans Reitzels Forlag.
- Møller, Ivan Hornemann og Larsen, Jørgen Elm, (2016) Socialpolitik, Kapitel 26, Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, Kurt Aagaard, (2014) I: Kapitel 10:" Aktionsforskningens videnskabsteori". I: Fuglsang, L., Olsen, Poul Bitsch, Rasborg, K., Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. Samfundslitteratur.
- Nissen, Maria Appel, (2010) Nye horisonter i sociale arbejder, En refleksionsteori, Akademisk Forlag
- Aftale mellem regeringen (Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre) og Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti - Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob. 30 juni 2012