

Atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst

- Et casestudie i samarbejde med Hjørring Kommune



Titelblad

Atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst *- Et casestudie i samarbejde med Hjørring Kommune*

Aalborg Universitet
Forår 2019

Kommunikation
Speciale

Vejleder: Ann Starbæk Bager

Anslag: 299.877

Anna Moos

Normalsider: 124,9

Caroline Nyholm Johansen

Fysiske sider: 156

Trine Jespersen

Abstract

To have a job is central for the individual not only because it ensures an income and livelihood but also because it is essential for the individual's identity and we spend most of our waking hours at work until we retire from the job market. Until now, the most dominant occupational form in Denmark has been permanent employment but it has now come to attention that a new occupational form has become popular due to its many advantages for organizations and employers. This new occupational form is called nonstandard employment, which is characterized when a person is in a temporary job with fewer advantages including minimal job security.

The following thesis aims to understand and investigate the phenomenon nonstandard employment in a municipal organizational context, therefore, we have entered into a thesis collaboration with Hjørring Kommune, hereinafter referred to as Forvaltningen. This thesis will present a qualitative investigation of the phenomenon nonstandard employment through a focus group interview with two team leaders and six single one-to-one interviews with both permanently employed employees and nonstandard employees. The collected data will be organized and mapped in Adele E. Clarke's situational maps. Following this, the empirical data will be analyzed through a narrative discourse analysis from theory by Bamberg and Gerorgapoukolou's Small stories.

Our problem statement consists of two perspectives; an academically and theoretically oriented perspective (secondary) and a practice-oriented perspective (primary), which leads us to our two problem statements: *"Which potential does the nexus analysis have as a tool to frame a study that focuses on nonstandard employment in a municipal organizational context? (secondary)* and *"Which Discourses and structures of the society is the basis for Forvaltning's choice of hiring nonstandard employment and what is expressed in the team leaders and employees stories, and how do they position themselves in proportion to the presence of nonstandard employees in the team?"(primary).*

The methodological framework in this thesis is the nexus analysis by Ron and Suzie Scollon. We have used the nexus analytical approach to investigate and find out where exactly to start our

research since we are interested in an open approach to the research topic. The theory of scientific is social constructivism where we follow Stanley E. Deetz' quadrant model and his open approach to understand and place organizational studies in a complex manner.

The overall findings from our research, and main points from the conclusion, are that structures of the society call for nonstandard employment, including perspectives from workfare, wealth state, cost-cutting requirements and political initiatives. Additionally, our research has shown that small stories contributes to a more local perspectives and insights into why Forvaltningen chooses to hire nonstandard employees, because the managers and employees articulate that they have a social responsibility to help people with difficulties finding a job and due to financial limitations. Furthermore, our research has shown that nonstandard employees sees themselves as a part of the team at Forvaltningen even though the managers articulate that their focus is on efficiency and how they benefit by having nonstandard employees in Forvaltningen.

Indholdsfortegnelse

1.0. Indledning	6
1.1. Atypisk beskæftigelse i samfundet	7
2.0. Problemformulering	9
2.1. Præsentation af samarbejdspartner	10
2.2. Læsevejledning	12
3.0. Neksusanalysen	16
3.1. De tre aktiviteter	17
3.1.2. Engaging	18
3.1.2. Navigating	18
3.1.3. Changing	19
3.2.1. Site of engagement, nexus of practice og zone of identification	20
3.2.2. Circumferencing	21
3.2.3. Historical body	22
3.2.4. Discourses in place	22
4.0. Videnskabsteori	23
4.1. Emergent og a priori-dimensionen	23
4.1.1. Emergent	24
4.1.2. A priori	24
4.2. Konsensus og dissensus	25
4.2.1. Dissensus	25
4.2.2. Konsensus	25
4.3. De fire kvadranter	26
4.3.1. De normative studier	26
4.3.2. De fortolkende studier	26
4.3.3. De kritiske studier	27
4.3.4. De dialogiske studier	27
4.4. Vores brug af Deetz' kvadrantmodel	28
5.0. Engaging	32
5.1. Eksisterende viden	33
5.1.1. Samfundskontekst	33
5.1.2. Den offentlige kontekst og kommunale struktur	38
5.1.3. Literature review	40
5.2. Data vi generer	55
5.2.1. Tilgang til engaging	56
5.2.2. Udarbejdelse af dataarkivet	58
5.2.3. Fokusgruppeinterview	59

5.2.4. Observation.....	61
5.2.5. Forundersøgelse - indblik i zone of identification	63
5.2.6. Interview	66
5.2.7. Dataarkivet.....	67
5.3. Konklusion 1	69
6.0. Navigating	72
6.1. Navigating og mapping.....	72
6.1.1. Clarkes mapping.....	73
6.1.2. Udarbejdning af Situational maps	73
6.2. Navigating og analyse.....	79
6.2.1. Diskursteori - Små fortællinger.....	80
6.2.2. Analysemodellen små fortællinger	81
6.3. Analyse	84
6.3.1. Analyse 1 - Lederne	84
6.3.2. Analyse 2 - Atypisk beskæftigede	96
6.3.3. Analyse 3 - Normalbeskæftigede	114
7.0. Diskussion	143
8.0. Konklusion.....	147
9.0. Changing	150
10.0. Litteraturliste.....	151

Bilag 1 – Transskriptionsnøgle

Bilag 2 – Interview med lederne

Bilag 3 – Observation

Bilag 4 – Interview med atypisk beskæftigede

Bilag 5 – Interview med normalbeskæftigede

Bilag 6 – Kategorier til messy map

Bilag 7 – Oversigt over ordred/working version

1.0. Indledning

I Danmark er arbejdet en kerneaktivitet i vores samfund, og det at have et arbejde er centralt for den enkelte, ikke bare fordi det sikrer en indkomst og et livsgrundlag, men også fordi det er en vigtig del af danskernes identitet og det lægger beslag på en væsentlig del af den vågne tid (Scheuer, 2012, s. 51). Det er derfor væsentligt at undersøge forholdene på arbejdspladserne fordi vi danskere er nogle af dem i Europa, der har det længste arbejdsliv inden vi kan gå på pension. Med et gennemsnit på 39,6 år ligger Danmark som nummer tre i Europa over længden på arbejdslivet, med fire år over gennemsnittet, viser tal fra Eurostat, EU's statistiske kontor. (Flink, 2018). Danskerne kan endda forvente en yderligere stigning, da Regeringen i 2025 ønsker at hæve pensionsalderen så danskerne kommer til at tilbringe endnu længere tid på arbejdspladsen (Nielsen, 2016). Dette er netop en begrundelse for, at det er vigtigt at fokusere på arbejdsmarkedet, at medarbejderne har det godt og kan bidrage til organisationers succes.

Hidtil har *normalbeskæftigelse*, også betegnet som fastansættelse på fuldtid uden datoafgrænsning, været den altdominerende beskæftigelsesform i det 20. århundrede, men i Danmark er man blevet mere opmærksom på implikationer ved forskellige alternative beskæftigelsesformer, også kaldet for *atypisk beskæftigelse* (Scheuer, 2017, s. 3). Et bud på en definition af atypisk beskæftigelse er udformet af arbejdsmarkedsforsker Steen Scheuer ved Syddansk Universitet, der definerer atypisk beskæftigelse som personer i beskæftigelse, der kendetegnes ved mindst ét af følgende kriterier:

- Deltidsansatte, hvor medarbejderen er ansat med en ugentlig arbejdstid, der er lavere end den, der er aftalt mellem parterne i de kollektive overenskomster og hvor lønnen reduceres proportionalt. Grænsen for, hvornår noget er deltid kan variere, men denne beskæftigelsesform ses som atypisk idet den indebærer risiko for ikke at være omfattet af standard rettigheder. (Scheuer, 2017, s. 19-20). I Danmark er deltidsansatte dog så almindelige, at denne beskæftigelsesform ikke karakteriseres som egentligt atypisk, hvis den er af eget ønske (Scheuer, 2012, s. 56).
- Tidsbegrænset eller midlertidig ansættelse består af ansættelse til en bestemt dato eller til afslutning af et fastlagt projekt. Datoafgrænset ansættelse kan forekomme uden

begrundelse, eller være i form af et barselsvikariat eller kort- eller langsigtet sygdom. Som en del af denne kategori inkluderes også ansættelse via vikarbureau. (Scheuer, 2017, s. 20).

- Beskæftigelse af soloselvstændige omfatter personer, hvis hovedindtægtskilde er arbejde i eget firma, men hvor firmaet ikke beskæftiger andre end den pågældende. Denne gruppe inddrages da de er i højere risikozone for ikke at være socialt sikret i forbindelse med sygdom, ledighed og indbetaling af pension. (Scheuer, 2017, s. 20).

Atypisk beskæftigelse adskiller sig dermed fra normalbeskæftigelse, ved at være på deltid, midlertidigt eller ikke omfattet af et egentligt ansættelsesforhold eller flere af disse forhold på en gang (Scheuer, 2017, s. 20). En undersøgelse lavet af LO viser at 13 % af alle jobopslag i 2017 enten var en form for vikariat, projektansættelse eller en midlertidig stilling, hvilket svarer til mere end hvert tiende jobopslag på landsplan (Redder, 2017). Disse tal er en indikation på, at der netop er andre typer af beskæftigelse end normalbeskæftigelse, der vinder frem på det danske arbejdsmarked og dermed ser vi atypisk beskæftigelse som et relevant fænomen at undersøge nærmere.

1.1. Atypisk beskæftigelse i samfundet

Atypisk beskæftigelse kan ses som problematisk for nogle, hvilket rapporten *“140.000 er ufrivilligt atypiske ansatte i Danmark”* af tænketanken Cevea fra 2017, kommer ind på. Rapporten informerer om, at 22,7 % af de 25-64-årige er i atypisk beskæftigelse, hvoraf 393.000, svarende til 17,2 %, er deltidsansat og 124.000, svarende til 5,5 %, er midlertidigt ansat som det ses i nedenstående figur. (Cevea, 2017, s. 1-2):

Figur 1: Fordelingen af atypisk ansatte i Danmark, aldersgruppen 25-64 år, 2015



(Cevea, 2017, s. 1)

Det i sig selv, at næsten hver fjerde (22,7 %) er i en midlertidig beskæftigelsesform indikere, at denne form for beskæftigelse både er relevant og samfundsaktuel. Dernæst viser tal fra rapporten, at 140.000 ud af 517.000, enten var i en ufrivillig deltidsstilling eller i en ufrivillig midlertidig ansættelse (Cevea, 2017, s. 2). Det er en stor andel af individer, der principielt befinder sig i en stilling de ikke ønsker. Årsagen til, at ca. 82.000 af danskerne (21 %) er i en deltidsstilling skyldes, at de ikke har kunne finde en fuldtidsstilling. I januar 2018 var der 2.728.800 danskere registreret med et lønmodtagerjob, hvilket er det højeste antal lønmodtagere nogensinde (Danmarks Statistik, 2018). Så hvis beskæftigelsen er på sit absolut højeste siden finanskrisen i 2008, hvorfor ser vi så stadig flere, der bliver ansat i atypisk beskæftigelse, hvis arbejdskraften kan være svær at få idet færre går ledige?

Et andet aspekt, der viser at atypisk beskæftigelse kan ses som et aktuelt fænomen er, at det har været et emne til en høring i EU i 2017. Atypisk beskæftigelse er altså ligeledes et europæisk fænomen, hvor bekymringen går på sociale rettigheder og udfordringer med at opnå social sikring såsom arbejdsløshedsunderstøttelse, sygedagpenge, invaliditetsydelse og pensioner samt kompetenceudviklende tiltag som kurser og karriererådgivning. (Europa Kommissionen, 2017, s. 1-2). Disse bekymringer er ligeledes eksisterende i Danmark, hvor flere forskere undersøger netop sådanne perspektiver, disse præsenteres senere i specialet. 22,7% af arbejdsstyrken i Danmark er ansat i atypisk beskæftigelse, men på europæisk plan er dette tal højere, hvor det drejer sig om 41% (Europa Kommissionen, 2017, s. 1-2). En del af forklaring på, at tallet er højere skyldes, at nogle europæiske lande ikke har lige så nemt ved at skifte sine medarbejdere ud, hvorfor det er nemmere for organisationer at ansætte i atypisk beskæftigelse (Wisbech, 2017).

2.0. Problemformulering

I forlængelse af indledningen, der indikerer, at atypisk beskæftigelse vinder frem i både Danmark og Europa finder vi det aktuelt og spændende at undersøge, hvorfor organisationer vælger at ansætte i atypisk beskæftigelse, når beskæftigelsen i Danmark er på sit højeste.

Da vi ikke har fundet forskning, der undersøger atypisk beskæftigedes påvirkning på organisationer, ønsker vi at belyse, hvorfor offentlige organisationer vælger at ansætte atypisk beskæftigede og, hvilke fortællinger dette skaber i organisationen. Vi har derfor udarbejdet følgende primære problemformulering.

Denne problemformulering vil være den primære problemformulering, som er mere praksisorienteret og undersøgende overfor atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst, hvor vi derfor har indgået i et samarbejde med en forvaltning i Hjørring Kommune. Når vi bruger betegnelsen Forvaltningen henviser vi til de to teams vi har indgået i et samarbejde med i Hjørring Kommune og ikke hele forvaltningen.

Hvilke samfundsstrukturer og Diskurser ligger til grund for Forvaltningens valg om at ansætte atypisk beskæftigede og hvad kommer til udtryk i lederne og medarbejderens fortællinger og positionering af sig selv i forhold til tilstedeværelsen af atypisk beskæftigede i teamet?

For at besvare problemformuleringen anvender vi i specialet neksusanalysen som rammeværktøj og diskursteorien Små fortællinger til at undersøge, hvilke fortællinger, der eksisterer i Forvaltningen på baggrund af en analyse af lederne og medarbejdernes identitetskonstruktion.

Vores speciale indtager en neksusanalytisk ramme og er praksisorienteret, vi har derfor valgt at udforme to problemformuleringer, hvoraf den primære problemformulering er præsenteret ovenover. Den sekundære problemformulering omhandler neksusanalysens potentiale til at belyse atypisk beskæftigelse og lyder som følgende:

Hvilket potentiale har neksusanalysen som rammeværktøj i en undersøgelse, der fokuserer på atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst?

Vi ønsker at undersøge et nuanceret billede af neksusanalysens anvendelighed i forbindelse med vores primære fokus på at undersøge atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst. Denne problemformulering vil blive besvaret efter afsnittet engaging, da vi i denne aktivitet har gjort os erfaringer om neksusanalysens potentiale til at studere atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst.

I det følgende vil der komme en præsentation af vores samarbejdspartner og begrunde, hvorfor valget netop er faldet på dem.

2.1. Præsentation af samarbejdspartner

I specialet er vi indgået i et samarbejde med en af Hjørring Kommunes forvaltninger. Navnet på den forvaltning vi samarbejder med har vi valgt at anonymisere og vil derfor fremgå under pseudonymet "Forvaltningen". Vi har valgt at anonymisere navnet på Forvaltningen for at tilgodese det, at respondenterne indgår i et fælles arbejdsmiljø og dermed forhindre eventuelle konflikter. Specialet indeholder ikke personfølsomme data eller fortællinger, hvorfor specialet ikke er fortroligt.

Hjørring Kommune har ca. 65.000 indbyggere, hvilket gør Kommunen til den andenstørste kommune i Nordjylland (Hjørring Kommune, u. å.). Vi finder det relevant, at indgå i et samarbejde med Hjørring Kommune da LO-tal viser, at hvert femte jobopslag i Kommunen er af en kortere ansættelse, mens det sammenlignet med andre kommuner kun er hvert tolvte jobopslag (Redder, 2017).

Hjørring Kommune er organiseret i fem forvaltninger; Kommunaldirektøren, Økonomi- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Sundheds-, Ældre- og Handicapforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen samt Børne- og Undervisningsforvaltningen. Hvordan Hjørring Kommune er organiseret kan ses i nedenstående organisationsdiagram:

Figur 2: Hjørring Kommunes organisationsdiagram



(Hjørring Kommune, 2019)

Vores samarbejde med Forvaltningen består af to teams som vi har valgt at give pseudonymerne Team J og Team M. Teamene består af 20 medarbejdere inklusiv to ledere, heraf 12 normalbeskæftigede og seks atypisk beskæftigede. De atypisk beskæftigede består af henholdsvis en barselsvikar, der forventes at være der året ud 2019, to to-årige projektstillinger indtil slutningen af 2019 og tre i tre måneders projektstillinger med afslutning de første måneder af 2019. Fagligheden i teamene består af forskellige uddannelsesbaggrund og rækker bredt, de atypisk beskæftigede har enten samme uddannelsesbaggrund eller en helt anden, hvorfor de skiller sig ud i Forvaltningen. (Bilag 2.2, J56 + M67).

Udover ovenstående beskrivelse af samarbejdspartneren træder vi ind i en kontekst, der inden og under vores dataindsamling er i gang med en større omorganisering, da en ud af flere chefer i Forvaltningen har valgt at opsiges sit job; chefen som vi indgik samarbejdsaftalen med, direktøren for Forvaltningen går på pension og et større antal atypisk beskæftigede har forladt

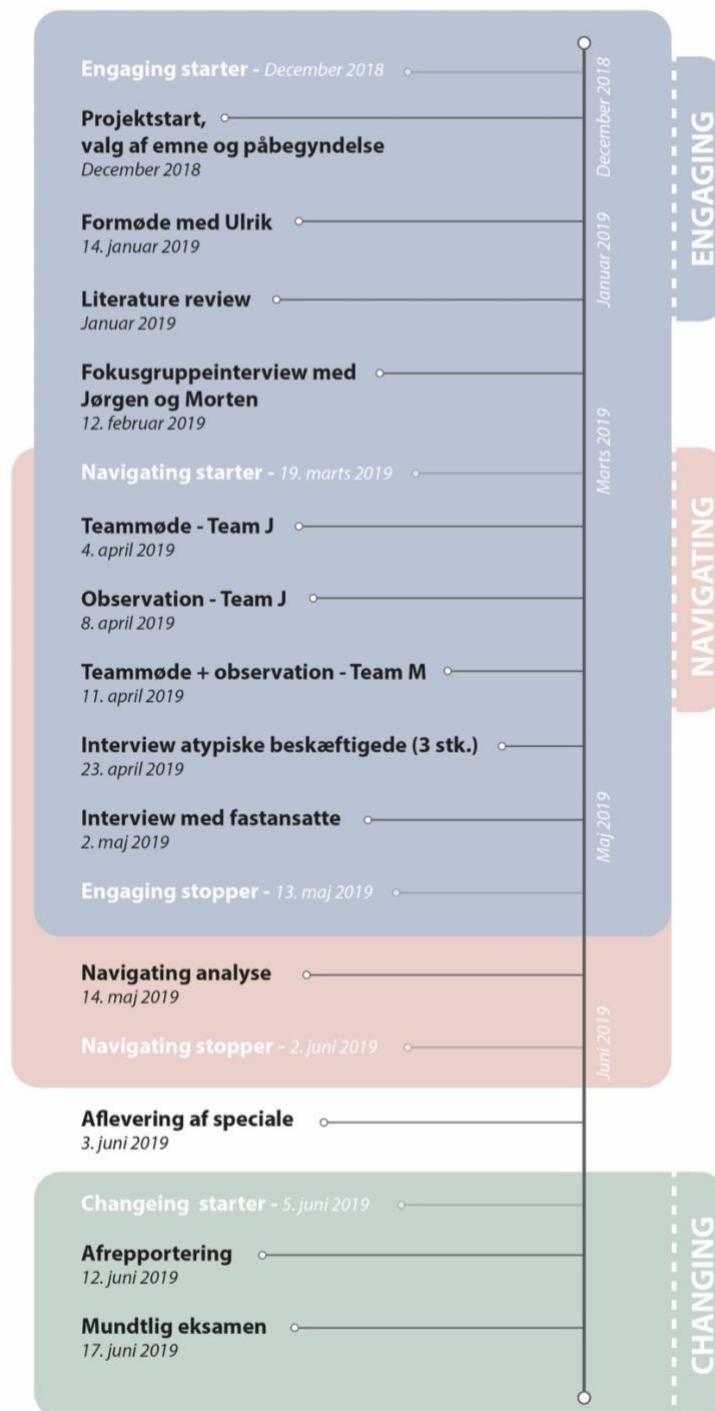
Forvaltningen inden vores dataindsamling startede. I vores undersøgelsesdesign må vi derfor tage højde for at halvdelen af de atypisk beskæftigede er stoppet, hvilket sætter en begrænsning for hvor meget og hvilken type data vi kan indsamle. Vi træder altså ind i en kontekst der har ændret sig og stadig gør det.

2.2. Læsevejledning

Specialets ramme er inspireret af en neksusanalytisk tilgang, hvilket betyder, at vi har valgt at inddele specialet efter neksusanalysens overordnede tre aktiviteter: *engaging*, *navigating* og *changing*. At specialets struktur følger en neksusanalytisk tilgang kan gøre strukturen kompleks, da tilgangen opfordrer til en vekselvirkning mellem disse tre aktiviteter, hvorfor specialet i realiteten ikke er så skarpt opdelt som strukturen umiddelbart indikerer.

Engaging omfatter opstarten af specialet, indsamling af viden om feltet gennem blandt andet literature review og dataindsamlingsprocessen. Efterfølgende vil specialets struktur bevæge sig over i aktiviteten navigating. I realiteten vil vi allerede påbegynde navigating efter indsamling af viden om feltet, da vi allerede her kortlægger den indsamlede data. Herefter vil vi under dataindsamlingen vekselvirke mellem aktiviteterne engaging og navigating. I specialet indeholder navigating en kortlægning af al data og efterfølgende analyse heraf samt aflevering af specialet. Efter specialet er afleveret vil vi påbegynde aktiviteten changing, der indeholder afrapportering af vores fund til Forvaltningen samt specialeeksamen. Herunder har vi illustreret specialets forløb i en tidslinje, for at skabe et overblik over de tre aktiviteter de tre aktiviteter er markeret ved forskellige farver, engaging er blå, navigating er lyserød og changing er grøn:

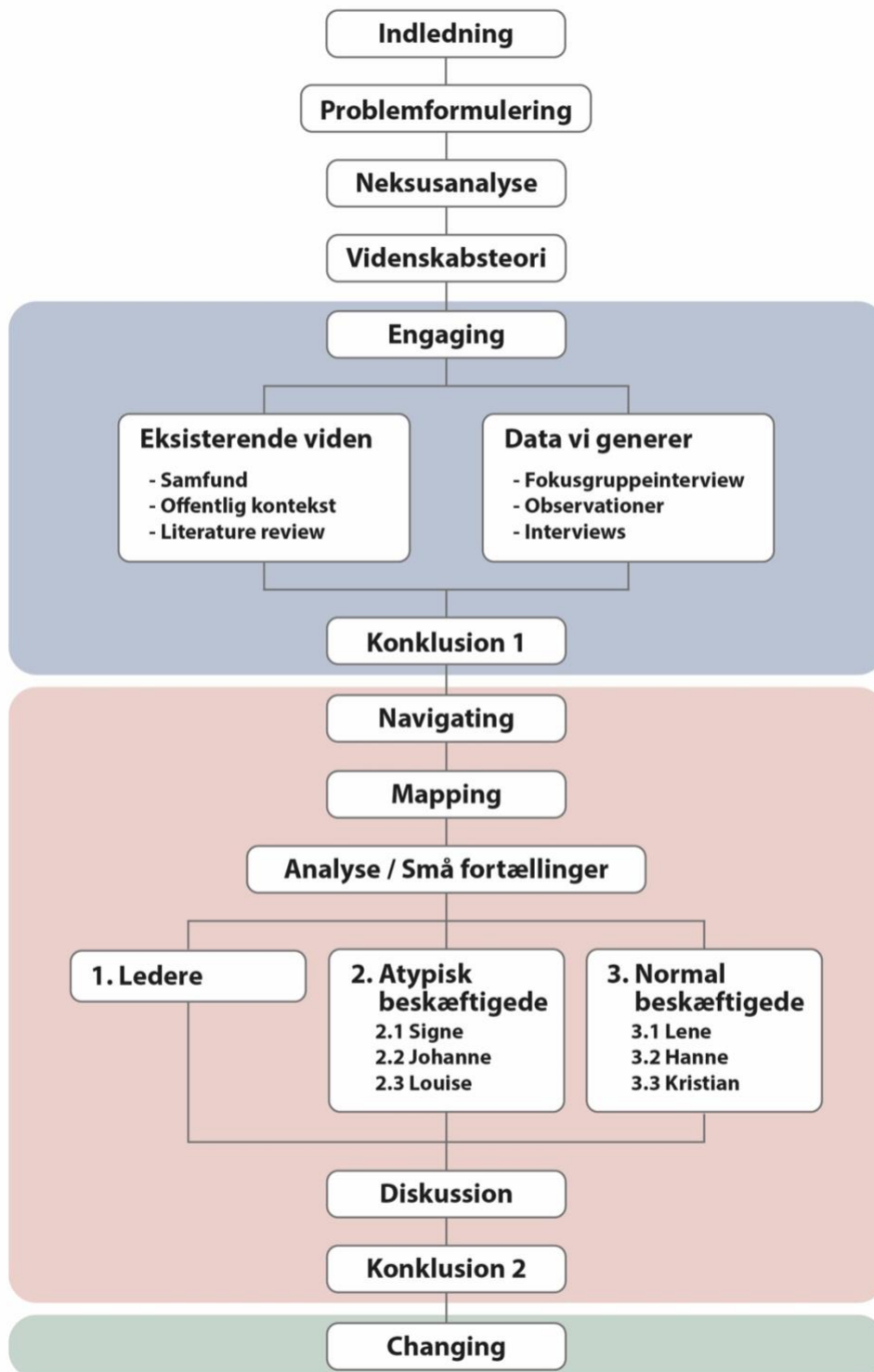
Figur 3: Tidslinje over specialet



I figur 3 har vi præsenteret tidslinjen for, hvornår data er indsamlet og farverne symboliserer de tre aktiviteter fra neksusanalysen og indikerer dermed både, hvilke dataindsamlinger, der indgår i hvilke aktiviteter og hvornår aktiviteten er påbegyndt. Vi har udarbejdet tidslinjen for at vise forløbet af specialet og for at danne et overblik over, hvordan aktiviteterne og dataindsamlingerne relaterer sig med hinanden.

For at give et overblik over strukturen i specialet har vi ligeledes udarbejdet en læsevejledning, der indeholder specialets afsnit og som et forsøg på at vise, hvordan specialets dele er relateret til hinanden.

Figur 4: Specialestruktur



Som tidligere nævnt er neksusanalysen ramme for specialet og påvirker dermed strukturen idet vi har valgt at strukturere specialet ud fra neksusanalysens tre aktiviteter; engaging, navigating og changing. Men inden disse aktiviteter præsenteres i specialet starter specialet ud med indledningen, der præsenterer atypisk beskæftigelse og vores problemformulering. Herefter præsenterer vi neksusanalysen som ramme for hele specialet og vores videnskabsteori, der består af Deetz' kvadrantmodel og socialkonstruktivisme.

I engaging finder vores dataindsamling sted, og består af viden, der eksisterer og viden vi selv generer. Som det ses i figur 4 består eksisterende viden af samfundskonteksten, den offentlige kontekst og kommunale strukturer samt literature review, der skal give et indblik i samfundsstrukturer og diskurser, som har en påvirkning på atypisk beskæftigelse og relevant viden om fænomenet. Data vi genererer består af specialets metodeafsnit, hvor vi redegør for vores dataindsamling, der består af fokusgruppeinterview med lederne af de to teams, observationer af arbejdsgangen og tre enkeltmandsinterviews med atypisk beskæftigede og tre med normalbeskæftigede. Engaging aktiviteten som er markeret med den blå farve i figur 4 slutes af med, at vi konkluderer på den første problemformulering omhandlende neksusanalysens potentiale til at undersøge atypisk beskæftigelse i den kommunale kontekst. Herefter påbegynder vi den lyserøde aktivitet; navigating med at kortlægge vores data, som består af to maps ud fra *situational maps*. Vi anvender denne metode til at finde temaer vi tager med videre til analysen, hvor vi anvender analysemetoden Små fortællinger. For læsevenlighedens skyld har vi valgt at inddele vores analyse i tre; en for lederne (analyse 1), en for atypisk beskæftigede (analyse 2) og en for normalbeskæftigede (analyse 3). Under analyserne for atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede er der tre delanalyser - en for hver respondent i den pågældende beskæftigelsesform, hvilket er symboliseret i figur 4 under den overordnede analyse. Efter analyserne går vi over i diskussionen, hvor vi diskuterer specialets fund, som efterfølges af konklusionen, der besvarer specialets anden problemformulering om fænomenet atypisk beskæftigelse. Efter konklusionen påbegynder vi aktiviteten changing, som er markeret med grøn, der ikke inddrages i specialet, men består af tiden efter aflevering af specialet, hvor vi skal afrapportere vores fund til samarbejdspartneren.

3.0. Neksusanalysen

Vi har som tidligere nævnt valgt at lade os inspirere af neksusanalysen, da den bidrager med en metode til at rammesætte og skabe struktur for specialets proces. I indeværende afsnit beskrives neksusanalysen overordnet, fordi vi har valgt at præsentere hver aktivitet yderligere når disse aktiviteter påbegyndes

Neksusanalysen er et rammeværktøj, der er opstået på baggrund af medieret diskursanalyse, af Professor Ron Scollon og Lingvistik-ekspert Suzie Scollon. Vi vil dog ikke udfolde medieret diskursanalyse, da vi ikke kommer til at anvende denne. En neksusanalyse opstår på baggrund af forskerens position og værdier, som de betegner som et altafgørende udgangspunkt. (Scollon & Scollon, 2004, s. 78).

Neksusanalysen bygger på et diskursivt perspektiv, hvor diskurs opfattes i den simpleste form som brugen af sprog i sociale interaktioner, det er både i form af samtaler, såsom at sige godmorgen eller at sende en mail, men lovgivninger, pensumlister på universitetet eller en rapport om et givent fænomen er ligeledes inkluderet i deres forståelse af diskurs. Sådanne handlinger kræver sprog for at opnå en handling i den sociale verden. (Scollon & Scollon, 2004, s. 2). Det er dog ikke den eneste definition af diskurs de benytter sig af.

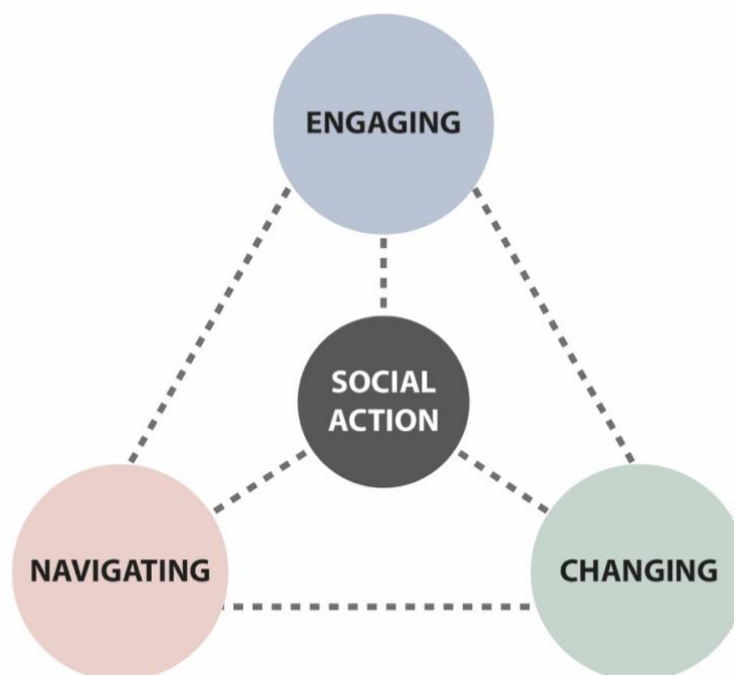
Diskurs med lille d henviser til konkrete, situeret betydningsdannelser her og nu, hvorimod diskurs med stort D henviser til overordnede sociale meningsuniverser og fortolkningsressourcer på tværs af tid og sted, og som konstitueres i lokale praksisser. I en diskursanalyse (med stort D) undersøger man diskursive mønstre, hvor diskurs (med lille d) fokuserer på praksisser. (Horsbøl & Raudaskoski, 2016, s. 11). I specialet vil vi ved brugen af diskurs med lille "d" skrive "diskurs", men ved brugen af diskurs med stort "D" vil vi skrive "Diskurs". De to, diskurs/Diskurs, perspektiver er i relation til neksusanalysen, der enten folder mikro perspektiver ud om social handling eller et bredere socio-politisk-kulturelt perspektiv af forhold mellem sociale grupper og magtforhold i samfundet. Neksusanalysen forener disse to niveauer af analyser da forståelsen er, at de brede sociale problemer ultimativt er forbundet med mikrohandling. På baggrund af dette argumenterer Scollon og Scollon for, at neksusanalysen er et kraftfuldt værktøj, der giver indblik i det sociale liv både set i forhold til et interpersonelt perspektiv, men også organisatorisk og institutionelt. (Scollon & Scollon, 2004, s. 8-9).

Neksusanalysen er oprindeligt tænkt som et rammeværktøj for forskningsprojekter, der strækker sig over et års tid, men det er også muligt at bruge metoden til kortere forskningsprojekter. Således bliver det muligt at tilpasse neksusanalysen til den konkrete undersøgelse. I kortere projekter kan forskeren vælge at sætte fokus på et enkelt aspekt af neksusanalysen eller flere alt efter forskerens interesse og tid. (Scollon & Scollon, 2004, s. 152). I det neksusanalysen kan være et rammeværktøj, lader det i høj grad forskeren vælge brugen af, har vi valgt kun at være inspireret af neksusanalysen. I det følgende vil vi beskrive de tre relevante aktiviteter i neksusanalysen og eventuelle begreber.

3.1. De tre aktiviteter

De tre aktiviteter i neksusanalysen hedder *engaging*, *navigating* og *changing*. Som nedenstående model viser udgør de tre aktiviteter en trekant, der alle er forbundet. Dette viser at de tre aktiviteter ikke skal forstås individuelt eller som forbundet til en struktur. Der er altså ingen bestemt rækkefølge, men der sker en bevægelse mellem aktiviteterne undervejs i forskningen. (Scollon & Scollon, 2004, s. 9-10).

Figur 5: Neksusanalysen



(Redigeret Scollon & Scollon, 2004, s. 153).

3.1.2. Engaging

Engaging danner udgangspunktet for neksusanalysen, hvor neksusforskeren skal placere sig selv i *zone of identification*, altså det ønskede undersøgelsesfelt, hvor forskeren skal integrere og engagere sig i *nexus of practice* (NoP) (for uddybning se s. 20) (Scollon & Scollon, 2004, s. 9). Formålet er, at forskeren bliver integreret i NoP for at kunne forstå, hvad der foregår (Bager, 2019). Det første mål i engaging er at erkende og identificere problematikker, derfor er det vigtigt at undersøge, hvad deltagerne og forskeren ser som umiddelbare problemer og i, hvilke handlinger og steder problemerne kan lokaliseres. Det er også nødvendigt at overveje sin egen rolle i undersøgelsesfeltet og problematikkerne. (Scollon & Scollon, 2004, s. 82-83). Neksusforskeren skal involvere sig i praksis for at finde frem til de centrale aktører og sociale handlinger i undersøgelsesfeltet. Udforskningen af de sociale handlinger og centrale aktører samt anden empiri findes ved hjælp af indsamling af forskelligartede former for etnografisk data, der giver forskellige syn på undersøgelsesfeltet. (Bager, 2019).

3.1.2. Navigating

Den indsamlede data fra engaging kortlægges så det kan organiseres og systematiseres til at lede undersøgelsen over i en analyse, hvor forskeren ser på sociale aktører, steder og situationer, der har fundet sted, men også forudser hvilke handlinger, der finder sted i fremtiden for at se om man kan finde centrale Diskurser. Dermed udgør navigating den mest centrale og afgørende rolle i neksusanalysen, som kan tage måneder eller år at udføre alt efter, hvor meget forskeren bevæger sig (*circumferencing*) (for uddybning se s. 21) tættere på og længere væk fra feltet for at sikre, at undersøgelsen ikke bliver for snæver. Ved at udvide undersøgelsen kan forskeren få øje på, hvordan talehandlinger og events er tilknyttet andre talehandlinger og events. (Scollon & Scollon, 2004, s. 9).

Scollon og Scollon præsenterer *mapping*, som en metode til at kortlægge sin data, der skal kunne give et overblik over den indsamlede data og herunder, hvordan tid og sted spiller ind på den pågældende sociale handling samt, hvordan disse er blevet bragt i spil og forudser udfaldet. (Scollon & Scollon, 2004, s. 87). I mapping og neksusanalysen er det vigtigt, at forskeren er opmærksom på både at mappe og undersøge diskurser, det sagte/kommunikerede og de mere skjulte diskurser i praksisser, som ikke behøves italesat. (Scollon & Scollon, 2004,

s. 105-106). Mapping skal være behjælpelig med at vise de vigtigste pointer, der kan arbejdes videre med i analysedelen af navigating.

Den analytiske del af navigating er ikke decideret beskrevet i Scollon og Scollon (2004). Det giver forskeren mulighed for at vælge, hvilken analysemetode der er mest oplagt til det pågældende undersøgelsesfelt. Scollon og Scollon præsenterer eksempler på forskellige diskursanalyser, der kan tages i brug, herunder: kritisk diskursanalyse, interaktionsanalyse/konversationsanalyse, diskurspsykologi, narrative diskurs tilgange med flere (Bager, 2019).

3.1.3. Changing

Det overordnede spørgsmål Scollon og Scollon knytter til changing er: *“What actions can you take as a participant-analyst in this nexus of practice that will transform discourses into actions and actions into new discourses and practices?”* (Scollon & Scollon, 2004, s. 178). Dette viser netop, at essensen i aktiviteten er, at forskeren bør overveje, hvilke handlinger forskeren kan foretage i NoP, som i sidste ende vil omdanne diskurser til handlinger, som dernæst igen skaber nye diskurser og praksisser. Det bekræfter nødvendigheden af, at forskeren skal engagere sig i NoP for at kunne forandre NoP (Scollon og Scollon, 2004, 177).

Sigtet med at lave en neksusanalyse er som udgangspunkt ikke, kun at lave et analytisk arbejde, men også at understøtte forandringen i organisationer, hvis der undervejs i undersøgelsen bliver fundet nogle uhensigtsmæssige forhold i den studerede organisation. Scollon og Scollon er ikke særlig udførlige i deres anvisninger til, hvordan forandringsaktiviteter bør håndteres da neksusanalysen kan bruges i mange forskellige forskningsagendaer. Forandringsaktiviteten som vi vælger at anvende vil være at formidle vores fund til Forvaltningen og dernæst tage en dialog herom, hvilket principielt kan føre til re-engaging. (Bager, 2019).

3.2. Centrale begreber i neksusanalysen

Nedenstående vil vi præsentere følgende centrale begreber som vi anvender i specialet:

- *Site of engagement*
- *Nexus of practice*
- *Zone of identification*
- *Circumferencing*
- *Historical body*
- *Discourses in place*

Alle begreber bliver ikke anvendt ligeligt i specialet og for nogle begrebers vedkommende præsenteres de fordi det er det vigtige begreb at forstå i neksusanalysen, men ikke nødvendigvis bruges aktivt som andre begreber. I de sammenhænge, hvor vi vælger at anvende begrebet i praksis vil vi her beskrive den overordnede brug af begrebet og hvorfor det giver mening. Derudover vil vi forsøge at koble begreberne på praksis.

3.2.1. Site of engagement, nexus of practice og zone of identification

I neksusanalysen er zone of identification, nexus of practice og site of engagement tre relevante begreber, som tildels er forbundet med hinanden. I det følgende vil der derfor komme en kort redegørelse for begreberne, der udgør centrale begreber som vi vil bruge til at identificerer vores undersøgelsesfelt, dermed udgør de ikke i sig selv analyseredskaber.

Ifølge Scollon og Scollon er *site of engagement* et bestemt øjeblik i tid på et bestemt sted med bestemte andre i en karakteristisk interaktionsorden, hvor bestemte *discourses in places* gør sig gældende (Scollon & Scollon, 2004, s. 14-15). Vi vil beskrive vores site of engagement for at få et klart billede af, hvad dette begreb indbefatter. Det bestemte øjeblik i tid er arbejdsdagen i Forvaltningen som vi vil undersøge, det er derfor også medarbejderne, der udgør de bestemte aktører, der er til stede i site of engagement. Når man generelt befinder sig på en arbejdsplads eksisterer der også discourses in place (uddybes senere), der for eksempelvis kunne udgøre, at man skal arbejde når man er på arbejde. Site of engagement er altså både stedet, den tid fænomenet undersøges i, de aktører der er forbundet med stedet og eksisterende discourses in place.

Når site of engagement gentages regelmæssigt anvender neksusanalysen begrebet nexus of practice (NoP) herfor (Scollon & Scollon, 2004, s. 12). Vores forståelse heraf er, at en gentagende handling eller holdning bliver til en form for "norm", som Scollon og Scollon betegner NoP. I vores speciale betyder det, at den handling vi ser som værende en del af site of engagement er ansættelsen af atypisk beskæftigede eller deres indflydelse på organisationen. Det betyder, at ansættelsen af atypisk beskæftigede kan blive til NoP i Forvaltningen, hvis sådanne handlinger gentages regelmæssigt over tid.

Ifølge Scollon og Scollon må der etableres en *zone of identification* for at kunne lave en neksusanalyse. Zone of identification er det sted, hvor man som forsker ønsker at undersøge NoP. Som neksusforsker skal man dog kunne indgå som accepteret og legitim deltager i zone of identification, da Scollon og Scollon mener, at dette er den mest givende undersøgelsesmetode. Når forskeren er blevet en del af zone of identification så kan man med NoP begynde at analysere de ønskede sociale handlinger af NoP, hvilket ikke gøres på en fjern eller objektiv måde. (Scollon & Scollon, 2004, s. 11).

3.2.2. Circumferencing

Et af begreberne fra neksusanalysen, som vi blandt andet vil bruge i specialet, er *circumferencing*. Ifølge Scollon og Scollon er det nødvendigt at få et perspektiv på den simple observerbare handling. For at få dette perspektiv skal vi udvide omkredsen af analysen til at spørge om dens oprindelse i fortiden, dens retning i fremtiden og udvidelsen af sites of engagement med andre nær og fjern, hvilket er det circumferencing går ud på. Et eksempel på en observerbar handling er det at skrive på et stykke papir. Circumferencing vil i dette tilfælde kunne udgøre spørgsmål såsom; hvorfor man skriver eller holdningen om, at det er spild af papir at skrive. Circumferencing er altså en analytiske handling, som åbner op for måden at anskue observationer på og tager hensyn til disse bredere diskurser, hvor handlingen finder sted. (Scollon & Scollon, 2004, s. 10-11)

Vores problemformulering lægger ikke direkte op til, at organisationers brug af atypisk beskæftigelse nødvendigvis er observerbart. Selvom atypisk beskæftigelse ikke er et direkte observerbart fænomen, så anvender vi circumferencing til andre vinkler, som er bidragende til nye og mere uddybende forståelser af fænomenet. I denne del af specialet udgør

circumferencing altså en “generel udvidelse” af fænomenet, hvor vi i vores dataindsamling anvender circumferencing i vores søgen efter holdninger/perspektiver/vinkler på atypisk beskæftigelse, men dette er dog i en mere snæver vinkel i og med, at denne circumferencing foretages udelukkende i én forvaltning i Hjørring kommune for at komme så praksisnært/tæt på fænomenet atypisk beskæftigelse som muligt. Circumferencing bidrager derfor med en vinkel på at udvinde så mange perspektiver som muligt, men at de både kan være meget bred og generelt eller mere snævert og dybdegående.

3.2.3. Historical body

Historical body er også et begreb Scollon og Scollon præsenterer i neksusanalysen. Det er et begreb som vi ser forbundet med det socialkonstruktivistiske ståsted (præsenteres i næste afsnit; videnskabsteori), idet historical bodies er alle de erfaringer og oplevelser personer har haft igennem sit liv, som er medvirkende til at forme dem som individer og deres handlinger. Disse erfaringer og oplevelser bliver en del af individets krop, som vil udføre vaner/handlinger uden at individet måske bemærker at de udfører dem - Scollon og Scollon beskriver dette som indlejret kropslige minder. (Scollon & Scollon, 2004, s. 13). Vi ser historical body som et relevant begreb i vores speciale da de kvalitative interviews, netop bygger på de interviewedes historical bodies i forbindelse med at være atypisk beskæftigede og have dem i Forvaltningen.

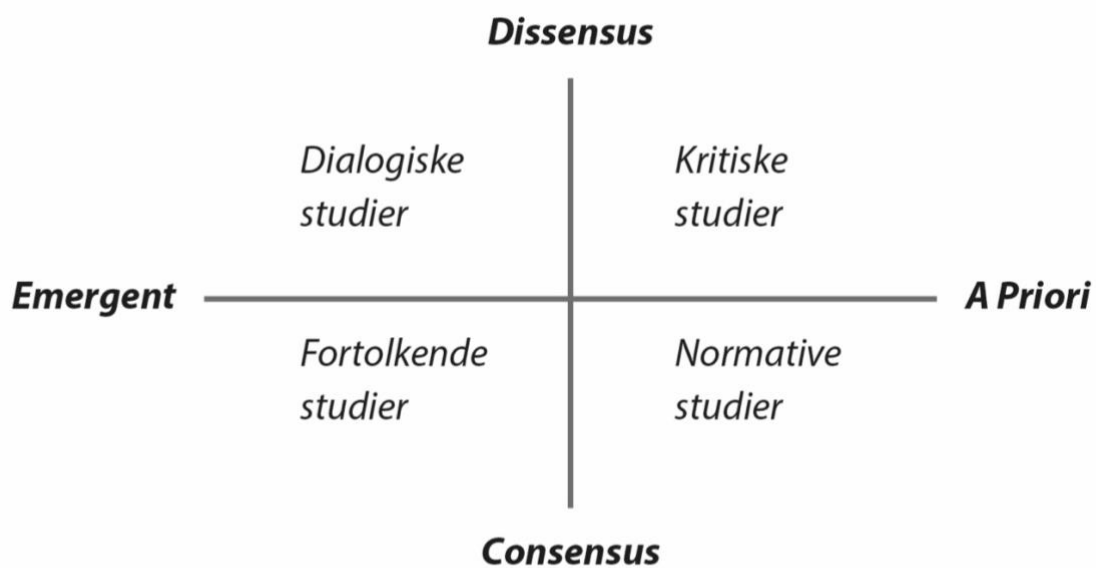
3.2.4. Discourses in place

Sociale handlinger udføres på materielt eksisterende steder i verden af aktører, hvor der cirkulerer diskurser igennem. Sådanne diskurser kan være stort set alt, nogle bevæger sig langsommere såsom at opføre en bygning mens andre hurtigt er væk igen såsom samtaler blandt fremmede eller venner. Scollon og Scollon bruger begrebet discourses in place for at gøre opmærksom på alle de forskellige diskurser, der gør sig gældende/eksisterer og på behovet for empirisk at studere, hvilke diskurser der er relevante (i hvert fald for øjeblikket) og hvilke der falder i baggrunden for de sociale handlinger som vi er interesseret i. (Scollon & Scollon, 2004, s. 14). I specialet er det i analysedelen, hvor vi ser nærmere på, hvilke diskurser, der gør sig gældende i Forvaltningen i forbindelse med atypisk beskæftigede. Allerede i navigating, hvor neksusanalysen præsenterer mapping som metode, sker den første udvælgelse af hvilke diskurser, der er vigtige og, hvilke der træder i baggrunden.

4.0. Videnskabsteori

I specialet består vores videnskabsteoretiske perspektiv af Stanley Deetz, Professor i Kommunikation ved University of Colorado, bud på, hvordan forskeren kan forholde sig til organisationsstudier på baggrund af nedenstående figur 6, som blandt andet har rødder i socialkonstruktivisme og giver et bud på forskning i organisationsvidenskab. (Deetz, 2003, s. 421-422).

Figur 6: Deetz' kvadrantmodel



(Redigeret Deetz, 1996, s. 198)

Modellen består af en vertikal linje og en horisontal linje, som hver udgør en dimension. Hver dimension repræsenterer et modsætningsfyldt forhold; på den horisontale linje mellem *emergent* og *a priori* og på den vertikale linje mellem *dissensus* og *konsensus*. Modellen er en idealtpe og hensigten er at gøre opmærksom på forskelle og ligheder af forskningsaktiviteter. (Deetz, 1996, s. 195).

4.1. Emergent og a priori-dimensionen

Først vil vi præsentere a priori- og emergentdimensionen overordnet, hvorefter hver af polerne vil blive uddybet.

Den horisontale linje fokuserer på oprindelsen af koncepter og problemstillinger, som en del af den grundlæggende forskningsproces. A priori og emergent er medvirkende til at muliggøre en undersøgelse af koncepters opståen da disse belyser to måder, hvorpå koncepter skabes.

4.1.1. Emergent

I denne pol vil forskeren have en åben tilgang til sprogsystemer og producere viden med færre teoretiske krav set i forhold til a priori. Hvis forskeren placerer sin forskning mod emergent-polen skabes nye koncepter og teorier i samspil med feltet parallelt med, at de opstår i samfundet. Det betyder, at den viden, der opstår i feltet fører mod en udvikling af praktisk viden eller det som Deetz kalder for "street wisdom". Det centrale i emergent er, at den studeret organisations natur er i fokus og at problemfelter, forskerens opmærksomhed og beskrivelser udarbejdes i et samspil, hvorfor forskeren ses som en veluddannet samarbejdspartner i vidensproduktionen frem for en ekspert observatør. Ved emergent er forståelsen, at koncepter udvikles i undersøgelsesfeltet, hvorfor forskeren vil være påvirket af fundene, da forskeren også indgår i undersøgelsesfeltet grundet fokuset på samspillet mellem forsker og undersøgelsesfelt. Forskeren lader sig dermed ikke styre af eksisterende teori, men er åben for nye meninger og ideen om, at fænomener kan ændre sig gennem forskningsprocessen. Viden i denne pol består ofte af indsigter fremfor sandheder og dermed er man ikke interesseret i én akkumuleret påstand. Et formål med denne type af forskning er at ændre eller yderligere beskrive eksisterende fænomener, da dette anses som værende mere værdifuldt end at identificere og navngive forudindtaget træk, egenskaber og grupperinger. (Deetz, 1996, s. 196).

4.1.2. A priori

A priori er forbundet med at være stærkt teoridrevet, hvorfor fokus først og fremmest er på at undersøge definitioner og fænomener frem for selve processen. Som følge af en sådan type forskning vil den opnåede viden lede til teoretisk kodning eller, hvad der også kan betegnes som "bog-viden" (rationel viden). Forskerens sprogsystem består af erfaringer fra den organisation, der studeres og forskeren betragtes som bedre til at fremvise, hvad der er "virkeligt" og søger almindelighed fremfor meningssystemer, der kun gør sig gældende i den konkrete kontekst. (Deetz, 1996, s. 196).

4.2. Konsensus og dissensus

I dette afsnit redegør vi for den anden dimension i Deetz' model, der består af polerne; konsensus og dissensus. Her vil vi kort introducere dimensionen overordnet, hvorefter polerne introduceres hver for sig.

Dimension af dissensus og konsensus forsøger generelt at vise relationen mellem den forskendes praksis og den dominerende sociale orden i den studeret organisation. Hvis forskeren placerer sig nærmest konsensus-polen er forskningen baseret på vidensstrukturer, sociale relationer og identiteter, hvorimod dissensus-polen forsøger at udfolde og udfordre gængse forståelser af social orden. (Deetz, 1996, s. 197).

4.2.1. Dissensus

Forskning ved dissensus-polen er karakteriseret ved at, forskeren forholder sig kritisk til den sociale orden i form af en erkendelse af, at stridigheder, konflikter og spændinger er en del af organisationer. Dissensus understøtter dermed en undersøgelse af magtstrukturer i organisationer. I dissensus ses forskningsbegrebet som have mistet sin værdi, hvilket leder op til en nærmere undersøgelse. Hvordan denne undersøgelse foretages afhænger af, hvordan forskeren placerer sig på emergent og a priori dimensionen. (Deetz, 1996, s. 197-198).

For forskeren i dissensus-polen er det vigtigt at udfordre formodninger, værdier, sociale praksisser og rutiner fremfor, hvad der er alment anerkendt uden at forskeren helt afviser betydningen af, hvad der allerede er observeret og måske bevist. Social orden og fænomener ses generelt som et magtfuldt produkt, hvorfor man i dissensus søger at sætte spørgsmålstegn ved objektiveringen af fænomener og den sociale orden, som konsensus erkender. (Deetz, 1996, s. 197-198).

4.2.2. Konsensus

Forskning ved konsensus-polen søger social orden og behandler ordenproduktion som et dominerende træk ved naturlige og sociale systemer. Med denne forståelse er det primære mål i forskningen at vise, hvordan den sociale orden rent faktisk forholder sig. I konsensus anskues fænomener og ordner som værende neutrale og gjort "transparent" for at fremstille fænomener som de egentlig fremstår. Disse ordener behandles som valide grundet deres neutrale tilstand

mens afvigelser af ordener betones til det, der anses som værende normalt. Derfor er undersøgelser i konsensus rettet mod processer, der kan reducere afvigelser, uklarheder og dissonans. Undersøgelser, der belyser afvigelser i organisationer vil have til formål at undersøge, hvorfor undersøgelsesfeltet afviger fra normalen for at reducere afvigelsen. (Deetz, 1996, s. 197).

4.3. De fire kvadranter

Hvis vi placerer de to dimensioner oven på hinanden skabes der fire kvadranter som Deetz hver især kalder for de *normative-*, *fortolkende-*, *kritiske-*, og *dialogiske-studier* (disse kan også ses i ovenstående figur 6 s. 23). Studierne muliggør udformning af argumenter og engagering i forskningspraksis, da hvert studie giver mulighed for at placere forskningstraditioner. (Deetz, 1996, s. 198).

4.3.1. De normative studier

Forskere, der anvender de normative studier, beskrives som metodisk orienteret, funktionalistisk eller tilhørende variable analytiske traditioner. Deetz navngiver disse studier normative, da han fremhæver, hvor central kodning, søgen efter regelmæssighed, normalisering af erfaringer og strategisk/retningsgivende kontrolorientering er. De resultater, fund eller objekter, som konstrueres under forskningen vil blive set som værende endegyldig og neutrale. Det betyder, at resultater inden for studierne mellem a priori og konsensus vil blive set som faktuelle. (Deetz, 1996, s. 201).

4.3.2. De fortolkende studier

I forskning inden for de fortolkende studier anses individer som aktører, der skaber meningsdannelser ligesom forskeren. Teori er givet en anden forståelse og rolle, da teorien kan producere vigtige forestillinger, men ikke er et redskab til at klassificere. De centrale forestillinger og forståelser i forhold til undersøgelsesfeltet skal udarbejdes med aktørerne på baggrund af deres verden. Forskere i de fortolkende studier foretrækker empiriske studier, som sigter efter at forstå, hvorfor aktørerne i organisationer gør som de gør. I de fortolkende studier søger forskeren at fremstille en ensformig og gensidig accepteret kultur, som *faktisk* eksisterer. Organisationer anses som værende et socialt sted, hvor individers primære aktivitet

er arbejde. Der er større fokus på det sociale frem for organisationers økonomiske aktiviteter. (Deetz, 1996, s. 201-202).

4.3.3. De kritiske studier

Forskere i de kritiske studier anser organisationer som værende socialhistoriske kreationer, der er gennemført på baggrund af uenigheder og magtrelationer, der ofte gemmer og undertrykker meningsfulde konflikter. Kritiske studier ser konflikt som værende universel på baggrund af politiske uenigheder og intern dominans i organisationer. De kritiske studier anser organisationer som værende hierarkiske, hvor forskellige grupper har forskellige interesser vedrørende fordelingen af ressourcer og magt i organisationer. De mere magtfulde grupperinger vil forsøge at undertrykke konflikter, der truer egne interesser. (Deetz, 1996, s. 202).

I kritiske studier er målet, eksplicit eller implicit, at demonstrere former for magtforhold, asymmetri og forvrænget kommunikation gennem en fremstilling af, hvordan sociale konstruktioner af virkeligheden kan fremme visse interesser, hvilket ikke danner grundlag for hensigtsmæssige beslutninger, som i sidste ende fører til ineffektivitet. Forskere vil ofte påbegynde undersøgelsen med at have forudindtagede holdninger om hvem, der besidder mest magt og gennem hvilke kanaler denne udøves. (Deetz, 1996, s. 202).

4.3.4. De dialogiske studier

Dissensus-polen gør, at man ved de dialogiske studier også anser fragmentation og potentiel uenighed i enhver diskurs som eksisterende faktorer i forskningen. Det, at diskurser er foranderlige, gør at grupper og individers identitet blandt andet ikke er ens eller fastlagte. I de dialogiske studier er fokus ligeledes på asymmetri og magtrelationer, som beskrives som værende mobile og situationsbestemt. Både de dialogiske studier og kritiske studier undersøger magtrelationer, men forståelsen af disse er forskellige. I dialogiske studier er magtforholdet asymmetrisk og kan variere, hvorimod magtforholdet i de kritiske studier er defineret på forhånd. I og med, at de dialogiske studier ikke har disse forudindtagede syn på dominans gør, at forskeren ved de dialogiske studier håber at undersøge, hvilke sammenhænge magt optræder og hvordan. Den rolle teori spiller i dialogiske studier er, at de skal være beskrivende og dekonstruere de eksisterende sociale ordener i undersøgelsesfeltet på et

empirisk niveau. Undersøgelsen i dialogiske studier bliver derfor mangfoldig og udfolder skjulte magt relationer i den sociale orden, som skal forsøge at transformere den sociale orden. (Deetz, 1996, s. 203)

4.4. Vores brug af Deetz' kvadrantmodel

På baggrund af ovennævnte redegørelse af Deetz' kvadrantmodel, vil der nu komme en redegørelse og præsentation af, hvor vi placerer os i forhold til Deetz' kvadrantmodel samt, hvilken betydning det får for vores undersøgelse.

Vi placerer os i de dialogiske studier, der er påvirket af polerne dissensus og emergent. Vores placering i denne kvadrant skyldes, at vi ønsker at rette os mod dissensus og dermed indtage et socialkonstruktivistisk perspektiv på vores undersøgelsesfelt om atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst. Det, at vi i vores speciale er socialkonstruktivistiske betyder, at vi vil forsøge at gøre op med traditionelle forestillinger samtidig med, at vinklen på atypisk beskæftigelse vil have en kritisk tilgang, da socialkonstruktivisme umiddelbart ikke tager noget for givet. (Wenneberg, 2002, s. 13). Vi forstår dette som, at der i socialkonstruktivisme ikke er noget der 'bare' eksisterer, og på baggrund af det socialkonstruktivistiske blik er alt konstrueret på grund af flere faktorer som eksempelvis individers historical bodies og samfundet. Vores forståelse af socialkonstruktivisme bygger på synet om, at vi ikke kan få en ren og objektiv adgang til den fysiske verden da den altid vil være formidlet gennem vores sprog, praksisser og andre sociale samt subjektive perspektiver. Således vil sociale ordener aldrig ses som naturlige, men anskues som menneskeskabte konstruktioner. (Wenneberg, 2002, s. 214-217). På baggrund af denne sidste bemærkning, er det relevant at kommentere på, at vi i vores problemformulering ligeledes ikke kan få et indblik i "hvordan fænomenet rent faktisk er". Vi kan derimod få et indblik i, hvordan aktører, der oplever atypisk beskæftigelse fortæller om dette fænomen. Vi vil senere analysere på relevante aktørers fortællinger, hvilket er grundet vores forståelse for, hvad viden er og hvad vi kan anvende denne til. Socialkonstruktivismen ser ikke på fænomener eller sociale ordener som værende naturlige eller neutrale, hvilket er et argument for, hvorfor socialkonstruktivisme placerer os mod dissensus. Som præsenteret tidligere giver dissensus og socialkonstruktivismen os mulighed for at være kritiske overfor vores undersøgelsesfelt (NoP) ved blandt andet at erkende, at der eksisterer magtrelationer,

hvilket den emergente forskningstilgang giver os mulighed for at udfolde og være nysgerrige på. Vi har derfor ikke en forståelse af, at magtrelationerne er defineret på forhånd, hvilket dog, i vores undersøgelsesfelt, kunne være oplagt at bruge som udgangspunkt da selve fænomenet indeholder magtforskelle. Dissensus støtter op om vores tilgang, da vi ønsker at udfordre de synspunkter vi præsenterer senere i "eksisterende viden" og hvad der umiddelbart kan tænkes at være alment kendt (at der er forskel på atypisk beskæftigelse og normalbeskæftigelse). For, at vi netop kan undersøge atypisk beskæftigelse som det fremstår i Forvaltningen bevæger vi over mod emergent polen, og dermed de dialogiske studier, idet vi går åbent til feltet. Det betyder, at vi i relation til feltet er aktive i at identificere koncepter uden decideret at lede efter koncepterne på baggrund af teori. Da organisationers erfaringer og oplevelser med atypisk beskæftigelse endnu ikke er udforsket finder vi det relevant at placere os ved emergent og dermed lade dataindsamlingen præge vores undersøgelse, frem for at forudindtage en bestemt teori og lade den styre specialet. Vi vil dog inddrage teori senere i undersøgelsen til at dekonstruere de sociale konstruktioner vi møder i Forvaltningen.

Den åbenhed til feltet som emergent tilbyder vores undersøgelse er desuden ved hjælp af en ateoretiske tilgang (Deetz, 1996, s. 195). Ateoretiske studier handler om at afdække unikke sociale systemer eller sociale processer, hvor fokus er på at beskrive den sociale virkelighed og fænomener mere end at udvikle begreber og teorier. Idealet er, at vi bliver ét med den del af feltet som vi studerer. Formålet med den ateoretiske tilgang i sine rene form er at generere ny empirisk viden med udgangspunkt i empirisk data. De ateoretiske studier skal ses som en idealtypisk konstruktion, der ikke findes i sin rene form, da man ofte vil have et teoretisk eller anden erfaringsgrundlag. Idealet med den ateoretiske tilgang er en åbenhed til feltet, hvorfor vi kan se den i samspil med neksusanalysen. Begge tilgange lægger op til at vores dataindsamling skal inspirere os, hvorfor dataindsamlingen bliver det styrende element for undersøgelsen, og er afgørende for det videre forløb i undersøgelsen. Vi går dog ikke forudsætningsløst til undersøgelsesfeltet, da det skal være muligt for os at adskille det relevante fra det mindre relevante. (Antoft & Salomonsen, 2012, s. 34-36).

På baggrund af socialkonstruktivismen og den ateoretiske tilgang som ideal, vil vi dog være påvirket af vores eget erfaringsgrundlag og de sociale konstruktioner vi besidder og forstår. Vi forsøger dog at gå så åbent til feltet netop fordi vi ønsker at undersøge atypisk beskæftigelse

som fænomen i Forvaltningen uden at påvirke fænomenet. Således at, vi kan få aktørernes fortællinger i den rene mulige form om atypisk beskæftigelse.

Som det kort er præsenteret i det ovenstående kan neksusanalysen, de dialogiske studier i Deetz' kvadrantmodel og socialkonstruktivismen komplementerer hinanden godt. Alle tre aspekter omhandler, hvordan diskurser og handlinger kan påvirke individets syn og eventuelle handlinger. Scollon og Scollon skriver følgende: *"a particular discourse system may be carried within the historical body of a person and that to some extent that discourse system, in turn, carries that person through social situations."* (Scollon & Scollon, 2004, s. 103), hvilket er et bevis for sammenhængen mellem vores videnskabsteoretiske ståsted og tilgang til specialet.

Neksusanalysen og socialkonstruktivisme deler flere af de samme perspektiver, der dog har forskellige betegnelser herfor. Et eksempel er neksusanalysens fokus på historical body, hvor socialkonstruktivisme anvender sociale konstruktioner herfor. Disse to begreber bliver begge påvirket af ydre faktorer, der kan påvirke både menneskers handlinger, men også mere generelle samfundskonstruktioner idet der herimellem er et gensidigt påvirkningsforhold. (Scollon & Scollon, 2004, s. 15). Vi ser dog ikke kun sammenhænge mellem neksusanalysen og socialkonstruktivisme, men også mellem neksusanalysen og emergent, da begge tilbyder samme åbne/ateoretiske tilgang til undersøgelsesfeltet, hvor fokus er på at undersøge sociale handlinger. Scollon og Scollon uddyber den åbne tilgang som værende en måde ikke at begrænse sig teoretisk: *"It is not only practically difficult to know what one will need to study next and where, or with whom, it is theoretically limiting to make such decisions in advance of becoming engaged in the actual research"* (Scollon & Scollon, 2007, s. 620). De mener, at man skal følge deltagerne og lade dataindsamlingen foregå der, hvor den bevæger sig hen. I neksusanalysen ved man dermed ikke på forhånd, hvor man bliver ført hen eller hvilken type data, der indgår i undersøgelsen, hvorfor både emergent-polen og neksusanalysen giver en praksisorienteret tilgang. Vores analyse kommer dermed ikke til at bygge på begreber og sammenhænge, der på forhånd er teoretisk og empirisk beskrevet.

Engaging

5.0. Engaging

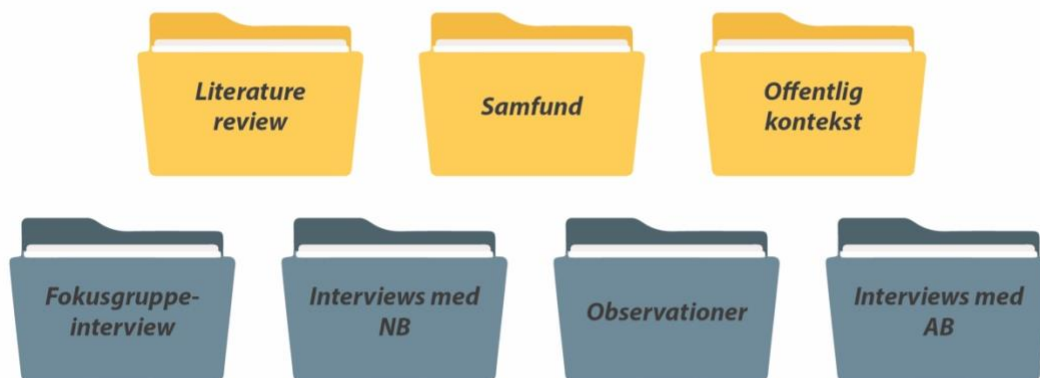
Ved brug af neksusanalysen er det ifølge Scollon og Scollon vigtigt, at vi påbegynder vores undersøgelse tidligt. Derudover er det essentielt, at der er god tid til undersøgelsen fordi det er muligt at vi, hverken ved hvad der præcist skal undersøges og, at det egentlige problem også først kan vise sig senere i processen eller om undersøgelsen vil have konsekvenser, der kræver opfølgning. (Scollon & Scollon, 2004, s. 154). Vores åbne tilgang ses ligeledes i ovenstående beskrivelse af opstartsfasen af neksusanalysen. I begge tilfælde ved vi ikke, hvad der optager os og hvor det tager os hen.

For læsevenlighedens skyld og undersøgelsens praktiske forløb, har vi inddelt engaging i to afsnit, da vi vælger at præsentere tilgang, teori og metode når det anvendes. De to afsnit som engaging deles op i er repræsenteret i forhold til viden, der eksisterer og den anden del er i forhold til metodiske overvejelser om den viden vi generer. Derfor vil de metodiske overvejelser Scollon og Scollon præsenterer i forhold til engaging først bliver præsenteret senere i specialet (jf. Tilgang til metode).

En stor del af neksusanalysen består af, at forskeren skal samle et stort dataarkiv, hvilket vi træder ind i som det første i engaging. Scollon og Scollon dikterer ikke, at neksusforskeren skal benytte sig af en bestemt type af data, men ligger åbent op til, at dataen blandt andet kan bestå af billeder, videomateriale, skrevne tekster, observationer med mere, dermed kan neksusanalysen tilpasses den enkelte forskningssituation. (Scollon & Scollon, 2007, s. 621).

Da dataarkivet ifølge Scollon og Scollon skal indeholde en stor mængde data har vi haft fokus på både at finde frem til allerede anerkendt relevant viden og selv generere data. Vores dataarkiv kommer derfor til at bestå af to typer af empirisk materiale, 1) eksisterende viden og 2) data vi genererer. Eksisterende viden vil blive uddybet nedenstående og består af *Samfundskontekst, Offentlig kontekst og kommunale strukturer* og *Literature review*. Data vi selv generere er på baggrund af interviews med ledere og medarbejdere i Forvaltningen samt observationer af deres arbejdsgang. Figur 7 giver et overblik over, hvad vores dataarkiv indeholder af viden:

Figur 7: Dataarkiv



* NB = normalbeskæftigede

* AB = atypisk beskæftigede

5.1. Eksisterende viden

Eksisterende viden består af *Samfundskontekst*, *Offentlig kontekst* og *kommunale strukturer* samt *Literature review*. Afsnittet handler derfor ikke udelukkende om viden om atypisk beskæftigelse, men også anden relevant viden, der påvirker atypisk beskæftigelse.

5.1.1. Samfundskontekst

Da vi endnu ikke besidder meget viden om den samfundsmæssige kontekst, som atypisk beskæftigelse er en del af og hvilke karakteristika, der gør atypisk beskæftigelse til et udbredt fænomen, ser vi først nærmere på samfundsudviklingen som indeholder perspektiver, der giver mulighed for at atypisk beskæftigelse kan eksistere. I det følgende vil vi derfor beskrive karakteristika fra samfundets udvikling de seneste årtier og hvilken betydning denne har haft for velfærdsstaten. Dette skal give et indblik i, hvilke hændelser og udviklinger, der har været med til at danne det samfund som atypisk beskæftigelse karakteriseres som en del af.

Den samfundsmæssige udvikling

I dette afsnit præsenterer vi den danske samfundsmodel for at undersøge, hvilke karakteristika fra modellen, der gør, at atypisk beskæftigelse i dag er en beskæftigelsesform som flere organisationer efterspørger, både private som offentlige.

Det, at vi kan se, at atypisk beskæftigelse er en relevant tendens får os til at overveje, om der er sket ændringer i det danske samfund, der netop gør, at denne type beskæftigelse vinder indpas på arbejdsmarkedet. Vi påtænker derfor, at ændringer, der fordrer atypisk beskæftigelse, kan være på baggrund af udvikling af samfundet og velfærdsstaten. Velfærdsstaten har ikke ændret sig over natten, hvorfor vi vurderer, at den stigende tendens til atypisk beskæftigelse må være sket på baggrund af ændringer inden for de seneste årtier og ikke nødvendigvis ændringer inden for de seneste år. Vi vil derfor i det næste afsnit belyse den danske velfærdsstat, hvordan den karakteriseres og hvilken udvikling velfærdsstaten har gennemgået.

Velfærdsstaten og workfare

Danmark har en universel velfærdsstat, der er kendetegnet ved, at der er lige og fri adgang til velfærd uanset befolkningsgruppe og tilhørsforhold, hvilket sikrer borgerne økonomisk i forbindelse med eksempelvis ledighed, sygdom, boligudgifter med mere. Dette karakteristika ved velfærdsstaten gør sig stadig gældende, men gennem litteratur og samfundsdebatter belyses det dog, at samfundet også udvikler sig væk fra nogle af disse solide træk ved den universelle velfærdsstat. Det kan ses ved, at der blandt andet er blevet skåret i dagpengene, både i satserne (dagpengeperioden blev halveret fra fire til to år) samt i tidshorisonten (genoptjeningsperioden blev fordoblet fra 26 uger til 52 uger) (Bredgaard, 2015, s. 18). Dette er et tegn på, at politiske reguleringer "truer" de grundlæggende træk ved velfærdsstaten, som forsørgelse netop er.

Det er ikke for nyligt, at politikerne er begyndt at gennemføre lovgivninger og reguleringer, der ikke fordrer til mere velfærd, men det kan ses tilbage til omkring årtusindskiftet. Professor og forsker Jacob Torfing ved Roskilde Universitet begyndte i omkring år 2000 at rette opmærksomheden på, at Danmark flytter sig fra at have fokus på velfærd til at fokusere mere på arbejdsmarkedet, en tendens som han betegner som en bevægelse væk fra *welfare* til at fokusere på *workfare*. (Torfing, 2004, s. 24)

Welfare er på dansk, hvad vi kalder for velfærd, hvor fokus er på rettigheder og forsørgelse, som skal sikre individets leveniveau og give mulighed for reproduktion af arbejdskraft ved at bidrage til samfundets masseforbrug. Welfare bunder i en kollektiv tankegang, hvor befolkningen betragtes som stående sammen, hvilket er medvirkende til at give den arbejdsløse

en rimelig levestandard samtidig med, at det giver borgerne mulighed for at deltage i masseforbruget. (Torfing, 2004, s. 25).

Workfare tager også udgangspunkt i rettigheder, men i modsætning til welfare er rettighederne kombineret med pligter. Workfare skal sikre arbejdsmarkedsintegration og vægte de lediges ret og pligt til selv at komme tilbage på arbejdsmarkedet ved forskellige aktiveringstilbud. (Torfing, 2004, s. 25).

Spørgsmålet man kan stille ud fra begreberne welfare og workfare er ikke længere, hvordan man bedst sikrer, at folk uden økonomisk afsavn kan bevæge sig ind og ud af arbejdsmarkedet (welfare), men nærmere, hvordan man kan indrette velfærdssystemerne, så de ledige hurtigt bliver i stand til at varetage et job (workfare). (Torfing, 2004, s. 28-29).

Perspektivet om udviklingen til en tilstand af workfare viser, at den danske velfærdsstat ændre sig, men at kernen af velfærdsstaten stadig bibeholdes, hvor eksempelvis sygehushjælp er betalt via skatten ligesom det at tage sig en uddannelse. På den anden side viser princippet om udviklingen til workfare, at Staten ikke udelukkende leverer velfærdsydelser for kollektivt at støtte op om blandt andet den arbejdsløses indkomstniveau, men derimod udsætter den arbejdsløse for et press om at finde et arbejde. Som tidligere nævnt kan workfare-tendensen spores tilbage til omkring årtusindskiftet, men vi har alligevel valgt at præsentere workfare fordi den viser en udvikling af den danske velfærdsstat og karakteristika heraf. Vi ser det som en tendens, der stadig gør sig gældende i dagens samfund, hvilket blandt andet kan ses ved eksemplet fra tidligere om, at der er blevet skåret i dagpengene, hvorfor der er kommet et større fokus på hurtigere at få folk i arbejde fremfor, at de arbejdsløse forsørges af Staten.

Grundet vores bevidsthed om det historiske aspekt i redegørelsen af velfærdsstatens udvikling siden årtusindskiftet, vælger vi i det følgende at introducere en nyere teori, der kan belyse udviklingen fra en velfærdsstat til en *konkurrencestat*, der anses som værende den samfundsmodel, der er i dagens Danmark. Konkurrencestaten er udviklet af Professor Ove K. Pedersen fra Copenhagen Business School.

Konkurrencestaten

Pedersen redegør for, at princippet om velfærdsstaten har været og stadig er populær. Pedersen mener dog, at velfærdsstaten er under forandring og en ny form for stat er under dannelse, hvilket adskiller konkurrencestaten fra velfærdsstaten. Hvor velfærdsstaten havde

til formål at sikre borgerne eller familiers livsindkomst i situationer, hvor indkomstgrundlaget forsvandt eller blev usikkert i form af arbejdsløshed, er det konkurrencestatens opgave at fremme organisationers konkurrenceevne. (Pedersen, 2011, s. 71).

Konkurrencestaten skal forstås som en stat, der aktivt vil mobilisere befolkningen og organisationer til at være aktive i den globale konkurrence. Ifølge Pedersen er der fokus på at gøre den enkelte ansvarlig for sit eget liv, hvor fællesskabet er knyttet til arbejdet skal frihed forstås som identisk med friheden til at realisere egne behov. Derudover er et karakteristika for konkurrencestaten, at man ikke søger efter stabilitet, men derimod fremmer dynamik og at politiske processer nu er bygget op om en uendelig reformproces. Reformerne er ikke i lige så høj grad omhyggeligt forberedt, hvilket påvirker den måde staten er organiseret og ledet på. Slutteligt er et væsentligt aspekt, at man i konkurrencestaten aktivt forsøger at påvirke de internationale omgivelser og, at man benytter mange ressourcer gennem EU til at gøre plads til de danske interesser i Europa og globalt. (Pedersen, 2011, s. 12).

Vi kan ved karakteristikaet for konkurrencestaten, hvor den enkelte gøres ansvarlig for eget liv, se en lighed til atypisk beskæftigelse og til dels workfare. Hvis den enkelte gøres ansvarlig og dermed ikke modtager støtte fra Staten i lige så høj grad som før kan det tænkes, at den enkelte i større grad vil være tilbøjelig til at påtage sig arbejde, der ikke nødvendigvis sikrer personens fremtid og eventuelt være et job med færre rettigheder og mindre sikkerhed. I forhold til konkurrencestaten kan atypisk beskæftigelse ligeledes ses som værende en fordel, fordi midlertidige stillinger kan være medvirkende til at fremme dynamik på arbejdsmarkedet. Vi påtænker også, at dette kan øge konkurrencen, da det giver organisationerne mulighed for at ansætte en person, der har de kvalifikationer de efterspørger til et givent projekt. Dermed behøver organisationen ikke have en holistisk tilgang til ansættelserne samt vide, hvilke kvalifikationer organisationen har behov for i fremtiden.

I flere karakteristika fra Pedersens definition af konkurrencestaten indgår der aspekter vedrørende globalisering, hvilket også er en almen italesat udvikling i nutidens samfund. Pedersen taler ind i, at befolkningen og organisationerne i konkurrencestaten skal indgå i den globale markedskonkurrence. En måde organisationer kan gøre dette på, er ved at outsource opgaver, såsom kerneopgaver til andre, som derefter varetager driften. (Wisbech, 2017).

Outsourcing af opgaverne lægger op til atypisk beskæftigelse, da organisationerne kan have behov for specifikke kompetencer til projekter og eventuelt i et givent tidsrum. Dette giver arbejdsgiverne fleksibilitet til at 'shoppe' den medarbejder og de kompetencer, der er behov for til et givent projekt eller arbejdsopgave. Når projektet er løst er der ikke nødvendigvis arbejde nok til, at den atypisk beskæftigede kan fastansættes, hvorfor det blot er for en periode. Muligheden for outsourcing og atypisk beskæftigelse bidrager til, at organisationen kan få det optimale ud af sine økonomiske ressourcer.

Konkurrencestaten skal ikke ses som et brud med velfærdsstaten, men konkurrencestaten tilføjer derimod perspektiver til velfærdsstaten, da denne ifølge Pedersen ikke længere kan finansiere sig selv. Forskellen mellem de to modeller er, at de bygger på to forskellige menneskesyn, hvor velfærdsstaten skal bidrage med lighed skal konkurrencestaten udnytte borgernes ressourcer. (Bundesen & Etwil, 2014, s. 5). I konkurrencestaten skal staten gå ind og sikre, at samfundet får mest muligt ud af borgernes ressourcer og den størst mulige produktion for færrest tilgængelige ressourcer. (Pedersen, 2011, s. 208). For at kunne opnå det fulde potentiale af borgernes ressourcer er det en nødvendighed, at borgerens personlighed og tilgang til livet er i forlængelse heraf. Derfor forsøger konkurrencestaten at skabe personligheder, der er opportunistiske og rationelle (Bundesen & Etwil, 2014, s. 5).

Et begreb, der netop tilbyder det rationelle og konkurrencepræget aspekt fra konkurrencestaten og de bløde værdier fra velfærdsstaten med fokus på individers mulighed for at opretholde et acceptabelt leveniveau er *flexicurity*, der præsenteres i det følgende.

Flexicurity

Danmark har vist, at det er muligt at forene et konkurrencedygtigt arbejdsmarked med social sammenhængskraft samt at forene dynamikken og fleksibiliteten i liberale markedsøkonomier med velfærdens tryghed og lighed i samfundet. Dette gør, at der er balance mellem et fleksibelt arbejdsmarked, hvor organisationer har ret til at ansætte og afskedige medarbejdere efter behov, et socialt sikkerhedsnet, som skaber tryghed og en indsats på beskæftigelsesområdet, som skaber en mobil og kvalificeret arbejdsstyrke. (Bredgaard, 2015, s. 17).

Flexicurity er begrebet på ovennævnte fleksible arbejdsmarked og er en sammentrækning af de engelske ord "*flexibility*" og "*security*". Det er to begreber, der traditionelt opfattes som hinandens modsætninger, men den danske arbejdsmarkedsmodel er et eksempel på, at de kan

være gensidigt understøttende og forstærkende. En lav ansættelsesbeskyttelse skaber høj fleksibilitet for arbejdsgiverne, men skaber høj utryghed for lønmodtagerne. Der kompenseres for jobusikkerheden ved hjælp af høj social sikkerhed (dagpenge) og beskæftigelsessikkerhed (aktiv arbejdsmarkeds- og efteruddannelsesindsats). (Bredgaard, 2015, s. 19-21). Det kan siges, at det fleksible arbejdsmarked kan fordre atypisk beskæftigelse, idet borgeren stadig er sikret en leveindkomst når den midlertidige stilling ophører og derudover kan modtage hjælp fra jobcentre til at komme tilbage på arbejdsmarkedet. På den anden side tænker vi, at der også er aspektet om, at dagpengesatsen ophører efter to år, hvilket gør at det som arbejdsløs kan være 'fristende' at takke ja til atypisk beskæftigelse for ikke at ende på kontanthjælp, hvor der er strammere regler for aktivering og beskæftigelse. Vi udleder, at dette sikrer, at Staten får mest muligt ud af borgerens ressourcer for færrest mulige midler, hvilket er formålet med konkurrencestaten.

Opsamling

Begreberne atypisk beskæftigelse, welfare og workfare, konkurrencestaten samt flexicurity, har været med til at belyse karakteristika ved den samfundsmodel vi har i dag. Der foretages politiske reguleringer, der ændrer velfærdsstatens værdier til at være mere centreret om effektivisering frem for fællesskab og kollektiv forsørgelse. Denne udvikling er blandt andre medvirkende til, at atypisk beskæftigelse vinder ind på arbejdsmarkedet. Denne beskæftigelsesform kan dog give visse udfordringer, disse vil blandt andet indgå i en nærmere undersøgelse af det eksisterende forskningsfelt på området i Literature review.

5.1.2. Den offentlige kontekst og kommunale struktur

Som tidligere nævnt er vores samarbejdspartner en Forvaltning i Hjørring Kommune og er dermed underlagt strukturer for, hvad det vil sige at være i en kommune. Vi vil derfor i det følgende se nærmere på den kommunale og offentlige kontekst og hvilke rammer denne sætter for vores samarbejdspartner.

Det danske kommunestyre har udviklet sig til at være en integreret del af den velfærdsstatslige organisation, hvor fokus blandt andet er på politiske rettigheder til borgerne. (Villadsen i Battrup, Dean, Gjelstrup, Madsen, Nickelsen, Villadsen & Villadsen, 2015, s. 21). Disse

rettigheder ses blandt andet udøvet ved demokratiske valg hvert fjerde år af kommunalbestyrelsen (Byrådet), hvert fjerde år (Christoffersen & Klausen, 2012, s. 215). Efter 1960'erne er kommunistyret blevet en integreret del af den danske velfærdsstat, som forsyner borgerne med moderne sociale rettigheder til at opretholde en vis levestandard. (Villadsen i Battrup et al., 2015, s. 21). Kommunerne har også fået tilført en række nye opgaver end hvad de tidligere har haft inden for miljø, sundhed og arbejdsmarked, hvilket betyder at kommunerne omfatter bredere felter, der åbner op for nye sammenhænge. (Christoffersen & Klausen, 2012, s. 54). Kommunerne inddrages nu nærmere i borgernes ve og vel som skal være behjælpelig med at lette presset på behandlingssystemer og bidrage til forlængelse af den gennemsnitlige levealder i Danmark. Altså skærpes kravene til kommunerne som 'administrator' af borgernes liv. (Christoffersen & Klausen, 2012, s. 57).

Kommunernes økonomi

Det kommunale er en stor organisation, der besidder et stort ansvarsområde med mange forskelligartede opgaver og mange omkostninger - samlet set er de danske kommuner ansvarlige for cirka halvdelen af det offentliges forbrug. For at sikre økonomisk balance lægger Regeringen og Kommunernes Landsforening (KL) et budget for kommunerne hvert år. (Økonomi & Indenrigsministeriet, 2014, s. 26). Herefter er kommunalbestyrelsen beslutningstager i forhold til at fastlægge de forskellige institutioners budget (Christoffersen & Klausen, 2012, s. 215).

Den enkelte kommunes budget beregnes ud fra en bloktilskudsfordeling og udligningssystem, som beregnes ud fra kommunens indbyggertal. (Økonomi & Indenrigsministeriet, 2014, s. 26). For blandt andet at sikre større økonomisk lighed i kommunerne (der er eksempelvis forskel på antal borgere) så er der indført udligningssystemet, der går ud på at udligne forskellene mellem kommunerne når det kommer til skatteindkomst, alderssammensætning og sociale strukturer. Formålet er, at kommunerne skal have de samme muligheder for at tilbyde service til borgerne og løse lokale opgaver. (Økonomi & Indenrigsministeriet, 2014, s. 30). Det er dog ikke bloktilskud og udligningssystemer, der udgør hovedparten af kommunernes økonomi. Skat er den primære indkomstkilde for kommunerne og de har selv rettighederne til at ændre på procentsatsen af kommuneskatten og dermed regulere indkomsten. (Økonomi & Indenrigsministeriet, 2014, s. 28). Det, at kommunerne selv kan regulere på skatteprocenten

betyder ikke, at de kan bruge dem som de vil. Kommunernes kerneopgave og økonomiske valg er at stå til ansvar for borgerne og sikre værdi for borgerne.

Det offentlige arbejdsmarked

I forhold til rekruttering af medarbejdere inden for det kommunale område følger det reglerne om, at faste stillinger skal slås op offentligt (Moderniseringsstyrelsen, 2019). Offentligt skal forstås på den måde, der er bedst egnet til at gøre offentligheden opmærksomme på jobopslaget og tilgængeligt et sted, hvor det er egnet til at tiltrække en bred kreds af ansøgere til stillingsopslaget (Retsinformation, 2010). Dette lægger op til, at Kommunerne ikke kan ansætte som de har lyst til fordi de har et stramt budget der gør, at de ikke kan ansætte normalbeskæftigede som de har lyst eller måske endda behov for.

Tidligere har det kommunale området haft atypisk beskæftigede i mindre omfang, men der ses nu en større udbredelse af dette, hvor kommuner typisk ansætter i form af projektansættelser og vikariater. Dertil ses også et omfang af studentermedhjælper stillinger samt løntilskud- og praktikordninger, som øges på bekostning af traditionelle ansættelsesforhold som normalbeskæftigede. Udbredelsen af dette bevidner om, at udbuddet af stillingsopslag inden for normalbeskæftigelse i det kommunale aspekt mindskes og, at det fortsat bliver vanskeligt at opnå en stilling som normalbeskæftiget. (Gleerup, Nielsen, Olsén & Warring, 2018, 2018, s. 197).

5.1.3. Literature review

For at undersøge problemfeltet til dette speciale, har vi foretaget et literature review af eksisterende forskning. Vi har især haft fokus på områderne fra indledningen og samfundskonteksten for at give et mere nutidigt syn på atypisk beskæftigelse og samfundskonteksten.

Et literature review kan bidrage med at identificere, hvad der allerede findes af litteratur og forskning i det pågældende felt. Formålet er at kunne identificere områder, hvor yderligere forskning kan bidrage med nye perspektiver. Derudover kan literature reviewet bruges til at skabe en forståelse af de begreber, der anvendes inden for det felt, der ønskes undersøgt. (Rowley & Slack, 2004, s. 32). Vi vil derfor først præsentere, hvad der allerede findes af

forskning for afslutningsvist at argumentere for, hvor vores speciale kan bidrage med ny viden til feltet.

I litteratursøgningen har vi fokuseret på atypisk beskæftigelse, da vi finder det relevant at undersøge denne tendens nærmere. Det er ikke et fænomen, der er blevet forsket meget i, hvorfor der endnu ikke findes meget litteratur om emnet (Gleerup et al., 2018, s. 30).

Atypisk beskæftigelse i Danmark

I litteratursøgningen fandt vi rapporten "*Atypisk beskæftigelse i Danmark - Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*" fra 2017, som er udarbejdet af Scheuer. Rapporten undersøger grundlæggende to hovedspørgsmål:

1. *Bliver der stadig flere med risikofyldte ansættelses- eller beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked? Hvordan udvikler de reelle tal sig?*
2. *Hvilken status, hvilke muligheder og hvilke rettigheder har de beskæftigede herhjemme, når man inddrager deres specifikke kontraktstatus, dvs. om de er deltidsansatte, midlertidigt ansatte eller soloselvstændige, set i forhold til det normale ansættelsesforhold? Er der et underskud af rettigheder og muligheder og kan man tale om, at disse grupper af atypisk beskæftigede er underlagt forhøjede prekaritets risici? Har alle beskæftigede samme grundlæggende rettigheder, eller bliver de forskelsbehandlet på baggrund af kontraktformen?*

(Scheuer, 2017, s. 3).

Scheuer har i rapporten udarbejdet tre undersøgelser på baggrund af bidrag fra andre forskere på området fra de seneste år. Hver af de tre undersøgelser har sin egen opfattelse af muligheder og risiko ved atypisk beskæftigelse:

- Guy Standings analyser fremvæksten af et globalt nyt såkaldt prekariat i sine værker fra 2011 og 2014.
- McKinsey Global Institutes' studier består af en mere positivt orienterede survey og analyse af "uafhængigt arbejde" i USA og seks EU-lande fra 2016.
- En rapport fra Hans Böckler Stiftung om vilkårene for atypisk arbejde i Tyskland fra 2013.

(Scheuer, 2017, s. 14).

Ud fra undersøgelserne af disse bidrag kommer Scheuer frem til følgende definition af atypisk beskæftigelse: "*atypisk beskæftigelse adskiller sig fra normalbeskæftigelse ved at være på deltid,*

ved at være midlertidig eller ved ikke at omfatte et egentligt ansættelsesforhold.” (Scheuer, 2017, s. 20).

Formålet med Scheuers rapport er at skabe et repræsentativt billede af forholdene for de atypisk beskæftigede, sammenlignet med normalbeskæftigede. Rapporten bygger på to typer af datakilder: eksisterende databaser og en omfattende repræsentativ survey af lønmodtagere og soloselvstændige. (Scheuer, 2017, s. 6). Rapporten anvender både beskrivende statistik til at vise, hvordan vilkårene for de atypisk beskæftigede adskiller sig fra de normalbeskæftigedes vilkår, og analytisk statistik i form af en multivariat logistisk regression. Dette er for at vise om der kan opretholdes en påvist forskel mellem atypisk- og normalbeskæftigede når der kontrolleres for andre forhold som for eksempel køn eller uddannelse. (Scheuer, 2017, s. 10). Opsummerende kommer rapporten frem til, at på mange områder er de atypisk beskæftigede dårligere stillet end de normalbeskæftigede, særligt når der er tale om rettigheder, sikringer, kompetenceudvikling og derudover er de atypisk beskæftigede også mindst sikre når der er tale om at beholde sit job ved personalereduktion (Scheuer, 2017, s. 94).

Scheuers undersøgelse har bidraget med en grundlæggende forståelse af, hvad atypisk beskæftigelse er, hvorfor denne undersøgelse også er anvendt indledningsvist til at definere begrebet og sætte rammen for specialet. På baggrund af Scheuers inddragelse af tre andre forskere sikres det ligeledes, at definitionen og rammen ikke udelukkende bygger på Scheuers forskning alene, men ligeledes bygger på flere forskeres bidrag. Som det er nævnt i det ovenstående belyser Scheuers undersøgelse, at de atypisk beskæftigede ikke har de samme rettigheder som normalbeskæftigede, hvilket undersøgelsen og vi vurderer som problematisk.

Inklusion og eksklusion af atypisk beskæftigede på det danske arbejdsmarked

Forskningsartiklen *“De usynlige - inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked”* fra 2012, er ligeledes udarbejdet af Scheuer, og sætter fokus på paradokset om at den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på høj grad af fleksibilitet. Artiklen belyser, hvor nemt det er for arbejdsgivere at afskedige medarbejdere, hvilket er et temmeligt ringe vilkår og næsten hver tiende danske lønmodtager er ansat under vilkår, der stiller dem endnu dårligere. (Scheuer, 2012, s. 49). I forlængelse af de ringe vilkår stiller Scheuer spørgsmålet; *“i hvilket omfang har en atypisk beskæftigelse negative konsekvenser, evt. af mere varig art. Mangler de atypisk beskæftigede de fundamentale rettigheder og de muligheder for udvikling i jobbet som de*

fastansatte har?" (Scheuer, 2012, s. 49). Dette spørgsmål forsøger Scheuer at undersøge ud fra en survey, hvor respondenterne blandt andet blev spurgt ind til en række goder og rettigheder i jobbet herunder arbejdsmarkedspension, feriefridage, MUS og kurser/efteruddannelse. Analyser af dataen viser, at atypisk beskæftigelse indebærer ringere chance for at have en række af disse goder og rettigheder. Derfor konkluderer Scheuer, at atypisk beskæftigelse er et risikovilkår på grund af ansættelsens datoafgrænsning samt den forøget risiko for mangel af førnævnte goder og rettigheder, der normalt forbindes med at være ansat. (Scheuer, 2012, s. 49). Scheuer påpeger i sin konklusion, at atypisk beskæftigede er ringere stillet end normalbeskæftigede på følgende fem dimensioner:

- *At færre har indbetaling til arbejdsmarkedspension.*
- *At færre har ret til de overenskomstaftalte feriefridage.*
- *At flere har stærkt svingende arbejdstider.*
- *At færre får tilbudt kurser og efteruddannelse.*
- *At færre har deltaget i en medarbejderudviklingssamtale.*

(Scheuer, 2012, s. 62-63).

Samfundet oplever konjunktursvingninger som påvirker udbud og efterspørgsel, men disse svingninger påvirker ikke normalbeskæftigedes vilkår i organisationen, da det er organisationen, der bærer på markedsrisikoene. Det betyder, at svingningerne ikke i høj grad påvirker normalbeskæftigedes arbejdsmarkedspension, feriedage med mere. Dette gør sig anderledes gældende for atypisk beskæftigede, da organisationerne ønsker en fleksibilitet i deres ansættelse, hvilket betyder en reducere af deres beskyttelse således de selv i høj grad bærer markedsrisikoene. Derudover oplever atypisk beskæftigede i mindre grad, at organisationerne investerer i dem i form af kompetenceløft, kurser, uddannelser, medarbejdersamtaler med mere. Disse tilbud kan have indflydelse på de atypisk beskæftigedes mulighed for at sikre sig et job. At atypisk beskæftigede ikke oplever disse goder indikerer, at der er risikovilkår ved at være i atypisk beskæftigelse. Scheuer konkluderer, at udviklingen de sidste 10-20 år har vist en forskydning af arbejdslivets risiko fra organisationerne og over på visse grupper af medarbejdere. (Scheuer, 2012, s. 63).

Denne forskningsartikel har bidraget med et større indblik i risikoerne, der er ved at være atypisk beskæftiget og hvilke forskelle der er på ansættelsesforholdene, hvis man er normalbeskæftigede kontra atypisk beskæftigede.

Akademisk arbejde ud fra prekariseringens udvikling

Prekarisering er et andet begreb for atypisk beskæftigelse, hvorfor vi også har undersøgt dette nærmere. Her stødte vi på *“Prekarisering - og akademisk arbejde”* fra 2018, der bygger på forskningsprojekt: *“Forskningsundersøgelse af udbredelsen af ‘prekære arbejdsforhold’ på det akademiske arbejdsmarked - deres subjektive implikationer og konsekvenserne for fagpolitik og faglig organisering”*. Forskningsprojektet er udarbejdet af forskergruppen: Janne Gleerup, Birger Steen Nielsen, Peter Olsén og Niels Warring, der alle er tilknyttet Center for Arbejdslivsforskning ved Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet. (Gleerup et al., 2018, s. 7).

Målet med forskningsprojektet var at sætte fokus på problemstillingen om prekarisering samt tendenser herved inden for det akademiske arbejdsmarked. Forskningsprojektet blev tilrettelagt som en kvalitativ undersøgelse, der skulle beskrive og analysere prekarisering af akademisk arbejde. Forskningsprojektet forsøger at undersøge dette på baggrund af interviews med berørte personer. Dernæst inddrages den historisk-samfundsmæssige kontekst, hvor prekarisering finder sted og fortolkes. (Gleerup et al., 2018, s. 30).

Undersøgelsen beskæftiger sig med tendenserne til prekarisering, der må forstås ud fra en samfundsmæssige krise, der udgør en diffus fremtidsusikkerhed og eksistensangst, hvilket prekariseringen er en dimension af (Gleerup et al., 2018, s. 33-35). Prekarisering handler netop om:

at menneskers samfundsmæssige eksistensvilkår gøres systematiske usikre, den daglige livsførelses kvalitet og niveau samt forventningerne til fremtiden trues, og det bliver vanskeligt, undertiden umuligt, ved egne kræfter at opretholde et værdigt socialt og kulturelt liv på et acceptabelt historisk niveau. (Gleerup et al., 2018, s. 9).

Prekarisering af akademisk arbejde kan ikke forstås som et isoleret problem, men må ses ud fra den historisk-samfundsmæssige baggrund. Bogen forsøger at udpege de vigtigste elementer i den historisk-samfundsmæssige baggrund, der udgør rammerne for den aktuelle

prekarisering. Den historisk-samfundsmæssige baggrund bygger på, hvordan etableringen af den kapitalistiske markedsøkonomi førte mod prekarisering. I tiden efter 2. Verdenskrig opstod velfærdsstaten også kaldet den fordistiske velfærdsstat, hvor der skete en indsnævring af prekariseringen. Krisen af fordismen dannede afsæt for postfordismen, som er den periode vi stadig befinder os i. Postfordisme medførte en øget konkurrence på arbejdsmarkedet, der sætter pres på arbejderne og som konsekvens heraf vender prekariseringen tilbage som en effekt af to ting: udbredelsen af det fleksible arbejdsmarked og omformningen af velfærdsstaten til en workfare-stat. (Gleerup et al., 2018, s. 33-35). På baggrund af analyserne af prekariseringens udbredelse, dynamik og omfang kan blikket rettes mod prekarisering af akademisk arbejde i Danmark, hvorfor analysen konkretiseres til at omhandle et særligt samfundsmæssigt område. Fokus rettes desuden på den subjektive side af prekarisering, hvor de undersøger hvordan akademikerne lever med prekarisering. Denne subjektive analyse bygger på individuelle interviews og gruppesamtaler. Forskergruppen så denne dimension som underbelyst, hvorfor analysen heraf var hovedfokusset med projektet. Ud fra det empiriske materiale kan de udlede den individuelle oplevelse og kendetegnene ved prekarisering af akademisk arbejde i dag på baggrund af de erfaringsbaseret beskrivelser. (Gleerup et al., 2018, s. 163-164).

De individuelle oplevelser ved prekarisering kan påvirke på forskellige måder. Overordnet viser undersøgelsen, at ansatte under prekære forhold er kendetegnet ved, at deres arbejdsliv veksler mellem forskellige ansættelses- og beskæftigelsesformer, herunder permanente eller skiftende kombinationer af akademisk og andet arbejde, forskellige jobs, freelancearbejde, perioder med supplerende dagpenge, rene dagpengeperioder og aktiveringsformer. De individualistiske perspektiver, der er repræsenteret i bogen fremstiller de prekære ansattes kamp for overlevelse. Dette skal forstås i forhold til de mange aspekter, individet skal prøve at balancere og veksle imellem. Denne søgen efter balance er i håb om at skabe en tilfredsstillende fremtid, hvor man selv kan håndtere vekslingen mellem bekymring, glæde, livsmod og håb. (Gleerup et al., 2018, s. 205). Forskernes formål med at inddrage det individualistiske aspekt er, at de ønsker at undersøge, hvordan det er at leve med prekarisering fra et subjektivt perspektiv. Dataen der er indsamlet til at undersøge dette perspektiv dækker humanister og scienter, da prekariseringen primært er et vilkår for denne type akademikere. I bogen præsenteres der forskellige personlige fortællinger af prekære ansatte og deres oplevelser fra

arbejdslivet, hvor de oplever forskelligartede, midlertidige projektansættelser. Der er flere fortællinger, hvor den interviewede aldrig har været i en fastansættelse selvom de har været færdiguddannet i flere år. Derudover ses der en tendens til, at de prekære 'sælger sig selv' for billigt. De har følt sig fanget og kan derfor komme til at sige ja til et job, hvor lønnen svarer til en stilling som studentermedhjælper. Der er også en psykisk stressfaktor, der vedrører, at ansættelsesforholdet har en slutdato. Den ansatte kan dermed føle, at vedkommende skal bevise sit værd og performe i håb om, at kunne blive forlænget. (Gleerup et al., 2018, 229-240). Endnu et aspekt som undersøgelsen viser er følelsen af manglende inklusion i aktiviteter såsom møder på arbejdspladsen og i dens generelle fællesskaber. Der er flere fortællinger om, at de ansatte under prekære forhold har endt med, at sidde med de opgaver, som ingen andre i afdelingen viste interesse for. (Gleerup et al., 2018, s. 247). Afslutningsvist peger undersøgelsen på, at flere går med overvejelserne om, at skifte branche på trods af interesse og stærk faglighed for feltet. Atypisk beskæftigelse stiller den prekære og vedkommendes familie dårligt, utrygt og skaber stress for fremtiden (Gleerup et al., 2018, s. 257).

Denne bog bidrager med en historisk-samfundsmæssig udvikling, der viser udviklingen til prekarisering af akademisk arbejde og hvordan prekarisering har påvirket akademikerne. Udover at bidrage med et historisk-samfundsmæssigt perspektiv har hovedfokusset været på en dybere analyse og forståelse af de individualistiske oplevelser af at være i atypisk beskæftigelse. Idet undersøgelsen er lavet med udgangspunkt i det danske arbejdsmarked giver det et indblik i det arbejdsmarked, som er en realitet for mange akademikere og en del af vores undersøgelsesfelt. Vi mener det er relevant at afdække det individuelle perspektiv selvom vores undersøgelse tager udgangspunkt i det organisatoriske perspektiv, da medarbejderne er en del af den organisatoriske kontekst. Endvidere er det en bog fra 2018, som italesætter at atypisk beskæftigelse er et problem som mange i dag oplever, hvilket gør det til et fænomen der er aktuelt og samfundsrelevant. Derudover indikerer undersøgelsen, at vi næppe kommer til at opleve færre af denne type ansættelser på fremtidens arbejdsmarked. Undersøgelsen bidrager med et indblik i den tendens, der har været i det danske samfund - tag en uddannelse og dermed er du sikret en god og stabil indkomst - altså gør undersøgelsen op med 'glansbilledet' om livet som akademiker, men forsøger i stedet at tegne et reelt billede af påvirkningerne ved workfare-tilgangen.

Prekariatet en ny farlig klasse

Som nævnt tidligere anvender Scheuer forskning fra Guy Standing som data til sin egen forskning. Vi har derfor ligeledes valgt at undersøge Standings perspektiv yderligere. Guy Standing er professor i økonomisk sikkerhed ved University of Bath og beskæftiger sig med prekarisering. I bogen: *“Work after globalization: building occupational citizenship”* fra 2009 præsenterer Standing en ny klasseinddeling, hvor en af klasserne er prekariatet, som Standing betegner som en ‘farlig’ klasse, da det er en gruppe, der hverken har en fremtid eller identitet. (Standing, 2009, s. 102-115).

En vigtig pointe i forbindelse med Standing er, at hans forskning ikke direkte kan overføres til det danske samfund, da hans forskning bygger på data og undersøgelser fra det britiske samfund.

Som nævnt i undersøgelsesfeltet befinder vi os i et globaliseret samfund, hvilket ifølge Standing har påvirket den gamle klassestruktur og der er sket en bevægelse over i en ny klasseinddeling. Ændringen i klassestrukturen viser, at uligheden vokser og arbejdsmarkedet bliver stadig mere fleksibelt og åbent. Der ses ikke længere i samme grad en opdeling af arbejderklasse og elite, men nærmere syv forskellige klasseinddelinger. (Standing 2017, s. 22-23). Standings nye klasseinddeling ses i nedenstående tabel:

Tabel 1: Standings klasseinddeling

Klasse	Definition
<i>Eliten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • En lille gruppe absurd rige verdensborgere • Kan styre verden og skaffe indflydelse hos enhver regering
<i>De månedslønnede</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Har fast fuldtidsansættelse • Nogle håber på at blive en del af eliten mens størstedelen af denne gruppe nyder fordelene ved deres stilling, pensionsopsparingen og firmagoderne • Er især at finde i store firmaer, statslige instanser og offentlig administration
<i>Profeknikere</i>	<ul style="list-style-type: none"> • En sammentrækning af “professionel” og “teknikker”

	<ul style="list-style-type: none"> • Dækker over folk med kompetencer de kan sælge og tjene høje honorarer på som kontraktansatte konsulenter eller selvstændige • Standardrollen som fastansat passer ikke til dem
<i>Arbejderklassen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • En svindende kerne af ansatte med manuelt arbejde • Denne gruppe er essensen af den gamle arbejderklasse
<i>Prekariat</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Springer mellem jobs, usikker på deres jobtitel og har en lille arbejdssikkerhed
<i>De arbejdsløse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • I den globale transformation er typisk selv skyld i deres ledighed i højere grad end ofre for industriel omstrukturering • Har en lille indkomstsikkerhed idet arbejdsløshedsunderstøttelsen er blevet reduceret, retten til ydelser er blevet forkortet og betingelserne er strammet
<i>De fritliggende</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bunden af samfundet, en voksende kategori, der er afskåret fra de statslige ydelser og dvælende i kronisk fattigdom • Anomisk og deres tilstedeværelse truer klasserne over dem selv i indkomst spektret

(Standing, 2009, s. 102-115; Standing 2017, s. 22-24).

Vi har ikke til hensigt at gå i dybden med alle klasserne, men derimod er vi interesseret i at se nærmere på klassen: prekariatet. I "*The precariat: the new dangerous class*" fra 2011 anvender Standing en anden måde at definere prekariatet på end hvad vi tidligere har præsenteret. Ifølge Standing består prekariatet af mennesker, der mangler de syv slags arbejdsrelateret sikkerhedsformer, som bliver præsenteret i tabel 2 nedenfor. Ifølge Standing er det ikke alle fra prekariatet, der sætter lige stor pris på samfundets sikkerhedsformer, men de er dårligere stillet set i forhold til alle syv sikkerhedsformer i et arbejdsmarkedsperspektiv (Standing, 2017, s. 28). I tabel 2 ses de syv sikkerhedsformer som Standing arbejder med:

Tabel 2: Standings syv sikkerhedsformer

Standings syv sikkerhedsformer	
<i>Arbejdsmarkedssikkerhed</i>	En tilstrækkelig mulighed for at få en indkomst. På makroplan svarer dette til "fuld beskæftigelse"
<i>Ansættelsessikkerhed</i>	Beskyttelse mod firing, regulering af ansættelse og opsigelse samt påbud om bøder til arbejdsgiver, der ikke overholder reglerne
<i>Jobsikkerhed</i>	Evne til og mulighed for at bevare sin niche i ansættelsen, plus forhindringer for udvandring af kompetencer, samt muligheder for at komme 'opad i systemet', hvad angår status og indtægt
<i>Arbejdssikkerhed</i>	Beskyttelse mod arbejdsulykker og sygdom, for eksempel via sikkerhedsforeskrifter, arbejdsmiljølove, hviletidsregler, regler for urimelige arbejdstidspunkter, aftenarbejde for kvinder, såvel som kompensation i forbindelse med uheld
<i>Kompetenceudviklings-sikkerhed</i>	Mulighed for kompetenceløft gennem oplæring, medarbejderkurser med videre, såvel som mulighed for at gøre brug af sine kompetencer
<i>Indtægtssikkerhed</i>	Garanti for en tilstrækkelig og stabil indtægt, beskyttet via for eksempel regler om minimumsløn, lønindekser, omfattende socialt sikkerhedsnet, progressiv beskatning for at mindske uligheden og supplere lavindkomsthustande
<i>Repræsentationssikkerhed</i>	En fælles stemme på arbejdsmarkedet via for eksempel uafhængige fagforeninger med strejkeret

(Standing, 2017, s. 28-29)

Ud fra Standings syv sikkerhedsformer udleder vi, at normalbeskæftigede besidder alle syv sikkerhedsformer og udgør idealet for sikkerhed ved ansættelse. Standing nævner dog, at det

ikke kun er manglende sikkerhedstyper, der udgør negative sider af atypisk beskæftigelse. Prekariatet ses som værende i stillinger uden former for karrieremuligheder, udvikling og ingen tilhørsforhold til det erhvervsmæssige samfund. Ifølge Standing oplever prekariatet en forstærket følelse af at være fremmedgjort og at være et redskab til det, der er nødvendigt at lave. (Standing, 2017, s. 32). Det mere menneskelige perspektiv er repræsenteret ovenstående ved Glerup et al.

Prekariatet er en voksende gruppe og potentielt alle, der står uden for eliten, kan blive en del af denne. (Standing, 2017, s. 54-55). Når stort set alle borgere kan risikere at blive en del af prekariatet giver det så mening, at den danske regering og samfundet insisterer på at få så mange som mulig i arbejde? Staten har ikke økonomi til at have mange på offentlig forsørgelse. En ledig på dagpenge koster samfundet 55.600 kroner om året, hvor en ledig på kontanthjælp koster cirka 84.000 kroner (Petersen, 2017). Det lyder ikke umiddelbart af meget, men når der i Danmark pt. går 102.700 dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere ledige, så er omkostningen pludselig en del større, når man ganger beløbene med antal ledige. Det skal dog siges, at antallet af ledige falder hvert år og tallet ikke har været lavere end siden 2008, men det udgør stadig omkostning for staten at skulle finansiere disse borgere. (Danmarks Statistik, 2019). På sin vis er der derfor en mening i regeringens pres på jobcentre og arbejdsløse for at komme i beskæftigelse, men ifølge Standing er dette pres ikke vejen frem, hvilket fremstilles i følgende citat: *“Prekariatet fremstilles som nogen, der skal overvåges, have terapi og tvinges til at tage et job. Men den libertariansk formynderiske løsning med aktivering opnår kun at smadre ethvert forsøg på at opbygge en faglig karriere”* (Standing, 2017, s. 292). I forlængelse af Standings holdning så er workfare tilgangen destruktiv fordi presset tvinger arbejdsløse til at tage det arbejde de kan få også selvom det ikke nødvendigvis er en fastansættelse. Dette går ud over den faglige karriere, herunder kompetenceudvikling, og dermed også individets identitet da ens karriere kan have en stor betydning herfor.

Opsamlende gør Standings værker op med den traditionelle klasseinddeling og skaber en ny, der passer til det 21. århundredes globale samfund. Standing har dermed bidraget med en forståelse af, at der er sket en ændring i samfundet og klasseinddelingen, hvorfor der nu er opstået en ny klasse, som Standing definerer som prekariatet. I forlængelse heraf skaber Standing en forståelse af, hvem denne klasse består af samt hvad der skal til for, at man skal

mangle de syv sikkerhedsformer for at kan blive en del af denne klasse. Standing kommer dermed med en væsentlig pointe om, at prekariatet går på tværs af klasseskel og at alle, bortset fra eliten, potentielt har risiko for at blive en del af denne nye underklasse. Standing definerer desuden denne klasse som en farlig klasse, som samfundet skal være opmærksomme på fordi de har en udsat position, der gør at de intet har at miste i forhold til samfundets indretning. Vores begrundelse for at inddrage forskning, der ikke er foretaget på baggrund af det danske samfund er, at vi stadig finder begreberne og inddelingen relevant. Da der i Danmark er blevet stor forskel på om man er velhavende eller fattig, da de velhavende bliver mere velhavende og de fattige befinder sig næsten sig i status quo (Danmarks Statistik, u.å.). Derfor mener vi, at Standings vinkler på samfundet kan sættes i perspektiv til den udvikling vi oplever i Danmark.

Fremtidens velfærdsmodel

Indledningsvist i specialet præsenterede vi et tilbageblik på den udvikling den danske samfundsmodel har været igennem, hvilket kan give en opfattelse af, at litteraturen ikke nødvendigvis er udgivet for nyligt. Derfor præsenterer vi her en rapport, der ikke viser et tilbageblik, men et blik ind i fremtiden og hvilket samfund der tænkes, at Danmark bevæger sig hen imod. Vi stødte på rapporten fra 2016 "*Fra velfærdsstat til velstandsstat: den nye danske model*", der er udarbejdet af Mandag Morgen, der er en kombination af en tænketank og et mediehus. Mandag Morgen har etableret en Velstandsgruppe, der består af 25 af landets førende, mest citerede og anerkendte økonomiske og politiske eksperter, herunder flere nuværende og forhenværende kommissionsformænd, overvismænd, professorer, departementschefer, direktører og en landstræner, der drøfter Danmarks konkurrenceevne. Velstandsgruppen har i et år arbejdet med omridset til en ny dansk konkurrencemodel, hvor formålet er at finde et svar på, hvor Danmarks konkurrenceevne og velstand skal komme fra i fremtiden. Dette er væsentligt fordi den nuværende velfærdsstat ikke er gearret til at håndtere de problemstillinger Danmark står overfor i fremtiden. Resultaterne fremstilles i rapporten, hvor der præsenteres en vision for, hvordan Danmark kan omstilles fra en velfærdsstat til en velstandsstat, hvilket vil sige en ny national konkurrencemodel. Ideen er, at velstandsstaten skal bygge videre på de bedste kvaliteter fra velfærdsstaten. (Mandag Morgen, 2016, s. 8-9). Rapporten præsenterer tre centrale budskaber:

1. “den internationale konkurrence udgør et uomgængeligt økonomisk og politisk grundvilkår” (Mandag Morgen, 2016, s. 10). Konkurrencen er ikke en mulighed, men nærmere en virkelighed man politisk ikke kan være for eller imod (Mandag Morgen, 2016, s. 10).
2. “at den internationale konkurrence ikke nødvendigvis tvinger lande til at føre én bestemt økonomisk politik eller adoptere én bestemt konkurrencemodell” (Mandag Morgen, 2016, s. 10). Det er ikke muligt at vælge den internationale konkurrence til eller fra, hvilket betyder at landet ikke kun kan følge en bestemt konkurrencemodell. Der er dog ikke frit valg på alle hylder i valget af konkurrencemodell, men der er valgmuligheder. Rapporten præsenterer disse valgmuligheder, som valget mellem fire forskellige konkurrencemodeller. De fire modeller udtrykker forskellige ideer om national konkurrenceevne og kommer med fire visioner for, hvor Danmarks velstand skal komme fra i fremtiden. (Mandag Morgen, 2016, s. 10). De fire modeller som Velstandsgruppen identificerer er:
 - En *velfærdsstat*, som måler samfundets succes i den internationale konkurrence ved et mål for velfærd, den ser fælles løsninger som et middel til at skabe velfærd, men derudover betragtes den internationale konkurrence som en risiko og trussel, som velfærden skal beskyttes mod. (Mandag Morgen, 2016, s. 11).
 - En *handelsstat*, som måler samfundet succes gennem et mål for verdenshandelen, hvor fælles løsninger ses som en barriere for forøgelse af verdenshandelen. Hvorimod den internationale konkurrence forstås som en risiko, der kan udfordre og underminere eksporten. (Mandag Morgen, 2016, s. 11).
 - En *vækststat* måler samfundsmæssig succes ved at have et mål for vækst. Den internationale konkurrence udledes som en mulighed for at øge væksten, men fælles løsninger bliver betragtet som en barriere for væksten. (Mandag Morgen, 2016, s. 11).
 - En *velstandsstat* måler samfundets succes på baggrund af et mål for velstand. Det vil sige landets evne til at udvikle løsninger på samfundsmæssige komplekse ‘bundne opgaver’. Velstandsstaten anskuer fælles løsninger som en styrke i forhold til at udnytte den internationale konkurrences muligheder. (Mandag Morgen, 2016, s. 11).

3. *“at Danmark sætter som national vision at udvikle en velstandsstat inden 2025.”* (Mandag Morgen, 2016, s. 10). Dette begrundes med, at velstandsstaten er den mest egnede model til at bygge videre på de styrkepositioner, der allerede eksisterer i Danmark og fordi den ruster Danmark bedst til at drage fordel af en ny type international konkurrence. (Mandag Morgen, 2016, s. 10-11).

Det skal understreges, at velstandsstaten blot skal ses som ét bud på en ny model, samt at rapporten ikke er en færdig og endegyldig beskrivelse af en ny samfundsmodel (Mandag Morgen, 2016, s. 5). Håbet er, at en debat om fremtidens samfundsmodel kan føre til en konkretisering af Velstandsgruppens udspil og eventuelt en identifikation af andre modeller, der kan tjene samme formål: *“At omstille Danmark til en ny tids udfordringer og vilkår.”* (Mandag Morgen, 2016, s. 5).

Denne rapport bidrager med en spådom om, at Danmarks velfærdsstat endnu ikke er gearet til at klare de udfordringer som velfærdsstaten står overfor i fremtiden, som for eksempel klimaforandringer, ressourcemangel eller de konstante og gennemgribende teknologiske fremskridt. Rapporten indikerer også, at der er og fremadrettet vil være et fokus på international konkurrence, hvilket er et område vi ligeledes stødte på i indledningen, både i relation til konkurrencestaten og udviklingen mod en workfare orienteret model. Hvis den internationale konkurrence fortsat er relevant i fremtiden er det nærliggende, at der fortsat vil være et fokus på effektivisering og udnyttelse af ressourcer for, at Danmark står bedst muligt placeret på den internationale scene. I undersøgelsesfeltet præsenteres samfundsudviklingen, der til dels har fordret ideen om atypisk beskæftigelse. Samfundsudviklingen ser vi i fin forlængelse af rapportens fokus på, hvordan Danmark bedst muligt gør sig gældende og forholder sig til international konkurrence og egen konkurrenceevne i fremtiden.

Vigtige pointer fra literature review

Atypisk beskæftigelse er ikke et nyt fænomen, men i en tid hvor der er kommet fokus på levestandarder og arbejdsvilkår kan det være derfor, at atypisk beskæftigelse begynder at blive italesat i samfundet og kan for nogen endda anses som et problem. Glerup et al., 2018's undersøgelse giver et historisk indblik i fænomenet atypisk beskæftigelse. Undersøgelsen fremlægger, at atypisk beskæftigelse var et fænomen der fandtes før 2. Verdenskrig, men

oprettelsen af velfærdsstaten herefter førte til en indsnævring af atypisk beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Det er nærliggende at tænke, at tidligere regeringer, menneskesyn, politikker og økonomiske strukturer har påvirket atypisk beskæftigelses tilstedeværelse på arbejdsmarkedet, dette er dog ikke noget vi vil udforske yderligere i specialet. Som vist i samfundskonteksten er der samfundsstrukturer, der er vigtige for fremkomsten af atypisk beskæftigelse, hvorfor vi blandt andet har præsenteret workfare og flexicurity.

På baggrund af Standing og Glerup et al.'s undersøgelser, omhandlende de negative aspekter ved det at være i atypisk beskæftigelse kan vi se, at det ikke er en fordel for individet, at befinde sig i atypisk beskæftigelse set i forhold til rettigheder og individuelle konsekvenser. Standings klasseinddelinger har gjort det klart for os, at alle klasser bortset fra eliten har risiko for at blive en del af prekariatet. Prekarisering er altså noget, som kan blive en virkelighed for mange mennesker, når det er sat op imod, hvor mange år vi er på arbejdsmarkedet. Derudover vurderer vi, at Standings klasseinddelinger kan sættes i forhold til det danske samfund, da de er på baggrund af globaliseringen, som ligeledes ses i Danmark. Danmarks Statistik har foretaget en undersøgelse, der bevidner om, at der er voksende forskel på klasseinddelingerne i Danmark, hvilket betyder at uligheden vokser. Undersøgelsen viser desuden, at udviklingen ser ud til at fortsætte i samme spor, hvilket tyder på, at uligheden mellem rig og fattig i Danmark ikke ser ud til at falde i den nærmeste fremtid. (Danmarks Statistik, u.å.).

I det individualistiske perspektiv af Gleerup et al., har vi fundet ud af, at atypisk beskæftigelse påvirker den ansatte negativt. Den ansatte er udfordret ved, at skifte mellem forskellige jobsituationer, dagpengeperioder, uvished, ulige vilkår sammenlignet med de fastansatte med mere. Ud fra det politiske perspektiv vi ser i samfundskonteksten, er der politisk skabt en diskurs og mentalitet om, at det ikke er positivt at være uden arbejde på grund af økonomiske og identitets perspektiver. Spørgsmålet er om regeringens søgen efter effektivitet og at alle er i job presser de arbejdsløse til at takke ja til atypisk beskæftigelse, men er det positivt for individet, organisationen og samfundet generelt?

Vi har præsenteret flere definitioner på atypisk beskæftigelse. Disse definitioner præsenteres kort herunder for, at vi kan klargøre hvad grundlaget er for resten af specialet. Scheuer definerer atypisk beskæftigelse som værende på deltid, midlertidigt eller ved ikke at omfatte et

egentligt ansættelsesforhold. Gleerup et al. ser anderledes på det, da de definerer det som at menneskets eksistensvilkår er usikre, fremtiden trues og det er vanskeligt at opretholde et socialt og kulturelt liv på et acceptabelt niveau. Sidst definerer Standing atypisk beskæftigelse ved en mangel på mindst en af de syv sikkerhedsformer. Alle tre definitioner præsenterer hver sin synsvinkel, men for os er atypisk beskæftigelse blevet alle tre perspektiver efter at have beskæftiget os med alle tre definitioner. Scheuers definition bidrager med noget helt konkret og faktisk, altså et blik på ansættelseskontrakten. Gleerup et al. bidrager med et individualistisk perspektiv, som vi kan få indblik i når vi skaber dialog med atypisk beskæftigede. Det viser et personligt indblik og konsekvenserne ved, at være i atypisk beskæftigelse. Standings definition har ligesom Scheuers et mere faktisk syn, hvor man undersøger om individer besidder de syv sikkerhedsformer, hvorefter man kan reflektere over om det er rimeligt og hvad manglen gør ved individet, hvor vi tænker at man kan komme hen i perspektiverne fra Gleerup. Der er ingen af disse definitioner, der som sådan forholder sig til de organisatoriske perspektiver, men når det kommer til levevilkår kan disse påvirke hverdagen for atypisk beskæftigede, hvilket også kan påvirke organisationer idet for eksempel adfærden, arbejdsindsatsen, antal af sygedage kan ændre sig hos medarbejderen og dermed også blive et vilkår som går ind og rammer organisationen.

Vi sidder tilbage med en manglende viden om atypisk beskæftigelse egentlig er en fordel for organisationer og hvorvidt det er organisationernes eget ønske eller om det er de samfundsmæssige strukturer, der fordrer denne beskæftigelsesform. Vi har ikke fundet forskning, der siger noget om organisationernes perspektiv på denne beskæftigelsesform. Vi håber derfor at finde perspektiver, der omhandler, hvorfor organisationer vælger at ansætte i atypisk beskæftigelse og hvilke aspekter, der gør sig gældende for aktørerne i Forvaltningen som værende vigtige i forhold til at have atypisk beskæftigede.

5.2. Data vi generer

I dette afsnit bevæger vi os over i den anden del af dataarkivet og dermed engaging, der indeholder en uddybelse af engaging aktivitetens metodiske overvejelser om dataindsamling, der udgøre den data vi har indsamlet til specialet. For at anvende neksusanalysens begreber

anvender vi begrebet circumferencing til at udvide vores dataarkiv med viden, der er skal give et indblik i Forvaltningens historical body med atypisk beskæftigelse på deres arbejdsplads.

5.2.1. Tilgang til engaging

Neksusanalysen centrerer sig om de tre aktiviteter; *engaging the nexus of practice*, *navigating the nexus of practice* og *changing the nexus of practice*, der alle betegnes som en metodologisk etnografisk strategi (Scollon & Scollon, 2004, s. 9). For Scollon og Scollon er etnografi ikke blot en metodologi til at opnå rig data til analysen, men en teoretisk position, der kræver, at neksusforskeren opnår "medlemskab" af det NoP, der studeres: "*A nexus analysis is a form of ethnography that takes social action as the theoretical center of study, not any a priori social group, class, tribe, or culture.*" (Scollon & Scollon, 2004, s. 13). For Scollon og Scollon betyder den etnografiske tilgang aktiv deltagelse i de liv og handlinger og dermed NoP som neksusforskeren er interesseret i. Den sociale handling er derfor styrende for Scollon og Scollons syn på etnografi i modsætning til mere traditionel etnografi, der tager udgangspunkt i en bestemt social gruppe. Med neksusanalysen analyserer man ikke kun konkrete sociale handlinger, men også hverdagshandlingerne, der finder sted i de undersøgte liv. (Scollon & Scollon, 2004, s. 13). At forskeren i neksusanalysen skal være en del af NoP støtter Deetz' emergent-pol desuden op om, idet forskeren under denne pol ligeledes indgår i og samarbejder med undersøgelsesfeltet samt udvikler koncepterne her (jf. videnskabsteori). Det bekræfter derfor at neksusanalysen ikke kun er brugbar grundet det socialkonstruktivistiske udgangspunkt, men også på grund af synet på, at forskeren skal engagere sig i zone of identification og NoP.

Med neksusanalysen handler det om at indsamle så meget data som overhovedet muligt, hvilket betyder alt hvad der kan skrives ned, optages, fotograferes eller arkiveres er vigtig data, hvilket Scollon og Scollon formulerer i citatet: "*To put it crudely, a nexus analysis would like to document or record everything that might be relevant to understanding the historical antecedents of a social action as well as the unfolding outcomes of that action.*" (Scollon & Scollon, 2007, s. 621). Scollon og Scollon mener derfor, at der er mindst fire typer data man bør indsamle i en neksusanalyse:

- *Members' generalization* - hvad siger deltagerne de gør (normativt)? Der kan ofte være en afvigelse i dette fra den data, der indsamles i *neutral observations* og *individual experience*.

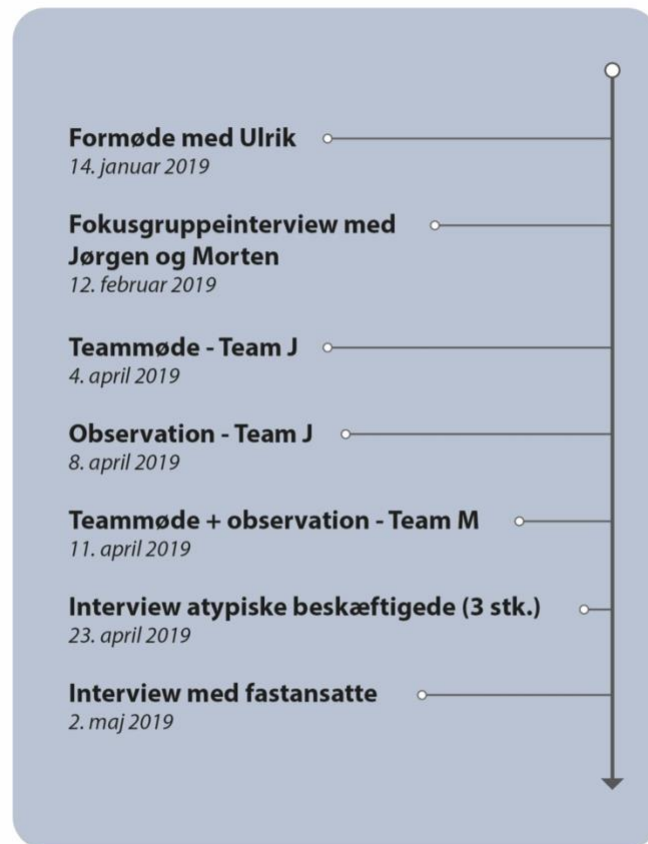
- *Neutral (objective) observations* - hvad kan en neutral observatør se? Her kan der være variationer og modsætninger set i forhold til generaliseringerne, som er sat af gruppen eller den enkelte.
- *Individual experience* - hvad beskriver personen som sin oplevelse? Det er ofte karakteriseret ved at adskille sig fra ens gruppe.
- *Interactions with members* - hvordan oplever deltagerne resultaterne fra analysen? Dette vil typisk fokusere på løsninger af et givent problem.

(Scollon & Scollon, 2004, s. 158).

Ifølge Scollon og Scollon er det essentielt, at de ovenstående typer data bliver indsamlet for at kunne lave en fyldestgørende neksusanalyse. Formålet med dataindsamlingen er, at finde frem til, hvordan eventuelle forventninger udtrykkes, hvordan de er kodet i NoP, hvordan normative forventninger indlæres og hvordan de håndhæves. Hver af disse fire typer af datakategorier kan give forskellige blik på undersøgelsesfeltet og eventuelt bidrage med en ny og anderledes forståelse af NoP. (Scollon & Scollon, 2004, s. 158-159).

De fire typer af datakategoriseringer vil vi inkludere i vores undersøgelsesdesign da vi, ligesom Scollon og Scollon, kan se fordelene i at inddrage flere perspektiver på atypisk beskæftigelse. For at skabe overblik over hele dataindsamlingsprocessen og aktiviteten engagering har vi nedenstående illustreret i en tidslinje i figur 8 hvornår vi har indsamlet de forskellige typer af data, som blev præsenteret i dataarkivet:

Figur 8: Tidslinje over dataindsamling



5.2.2. Udarbejdelse af dataarkivet

Når der arbejdes ud fra en neksusanalytisk tilgang kan det være vanskeligt, at finde ud af, hvor man skal påbegynde sin undersøgelse. Scollon og Scollon sætter i følgende citat ord på, hvor vi kan starte undersøgelsen og, at neksusanalysen starter der, hvor undersøgelsesfeltet finder sted: *“Thus the question of ‘Where do we start?’ is answered quite directly: we start where we are and build out from there.”* (Scollon & Scollon, 2007, s. 619). Citatet hænger sammen med neksusanalysens åbne tilgang, der netop kun sætter rammerne, hvilket giver os rig mulighed for selv at designe undersøgelsen. Vi træder derfor ind i Forvaltningen, idet vi gerne vil undersøge atypisk beskæftigelse i den kommunale kontekst og finde konkrete fortællinger hvor aktørerne positioneres i forhold til atypisk beskæftigelse i teamet. Forvaltningen udgør dermed specialets zone of identification. Vi vælger dog ikke at blive en integreret del af NoP og adskiller os dermed fra neksusanalysen. Neksusanalysen er oprindeligt ikke udformet til at studere fænomener i organisationer, hvilket kan være en af årsagerne til, at det for os kan give udfordringer at blive

en del af NoP. Hvis undersøgelsesfeltet havde været at studere en speciel opførsel eller interaktion på en cafe så havde det været nemmere for en neksusforsker at blive en integreret del af NoP og zone of identification frem for Forvaltningen, som er en arbejdsplads.

Til at starte dataindsamlingen, som en del af engaging og for at få et overordnet indblik i Forvaltningen, vælger vi at afholde et møde med lederne af de to teams, hvori vi søger et indblik i deres holdning og erfaring med atypisk beskæftigelse i praksis. Mødet skal bidrage med data fra member's generalization, da lederne organisatorisk både er positioneret i teamet med medarbejderne og i et ledelsesforum. Vi håber dermed at få indblik både i praksis og hvordan lederne forholder sig til atypisk beskæftigelse.

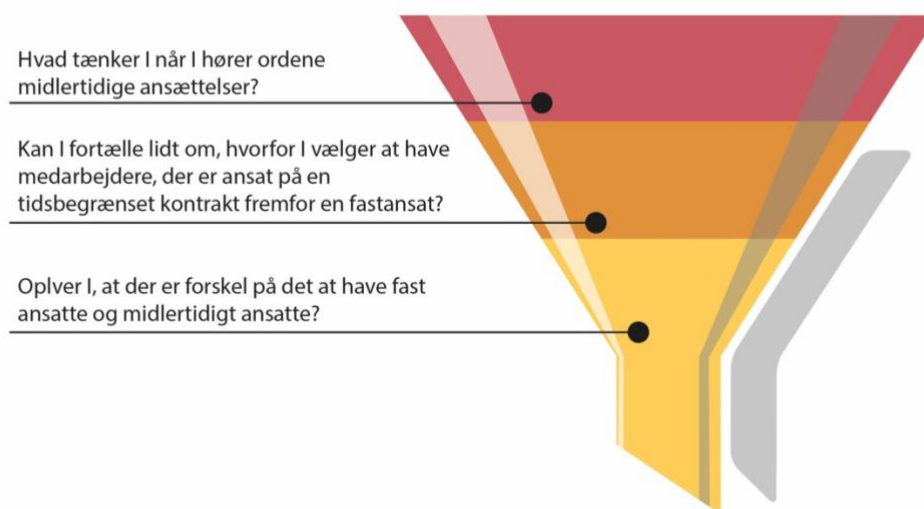
Da mødet inkluderer begge ledere har vi valgt at betegne det som et fokusgruppeinterview. Dette er velvidende, at Bente Halkier anbefaler, at fokusgruppeinterviews består af 6-12 deltagere (Halkier, 2008, s. 33). Dog mener Halkier, at der er en række fordele ved at holde mindre fokusgruppeinterviews. Det kunne for eksempel være, hvis deltagerne er i mindre arbejds teams eller hvis der er tale om arbejdsrutiner, hvilket vi tilnærmelsesvis påtænker at fokusgruppeinterviewet med lederne vil komme til at omhandle. (Halkier, 2008, s. 34-35). I det følgende præsenterer vi Halkiers tragtmodel og metode, som vi vil anvende til at strukturere spørgeguiden til mødet med lederne.

5.2.3. Fokusgruppeinterview

Til at strukturere fokusgruppeinterviewet vil vi tage udgangspunkt i Halkiers tragtmodel, som er en kombination af at starte fokusgruppeinterviewet åbent og afrunde det med strukturerede spørgsmål. På denne måde bliver der plads til ledernes perspektiver og interaktion med hinanden mens vi samtidigt får belyst vores forskningsinteresse. Når tragtmodellen anvendes er der bestemte typer spørgeformer, der medvirker til at give interviewet den indsnævrende tragtform og deraf navnet. (Halkier, 2008, s. 40-41). Vi har udarbejdet en spørgeguide, der indledes med åbne og beskrivende start-spørgsmål, som har til formål at få lederne til at beskrive deres erfaringer med atypisk beskæftigelse i deres teams. (Halkier, 2008, s. 58). Følgende er et eksempel på et åbent spørgsmål som vi vil starte ud med for at tale lederne ind på atypisk beskæftigelse og vi undgår at fremstille forudindtaget holdninger til emnet: *"Hvad tænker I når I hører ordene midlertidige ansættelser?"* (Bilag 2.1). Spørgsmålet er åbent fordi vi

spørger ind til ledernes forståelse, holdninger og syn på midlertidige ansatte, hvilket åbner op for perspektiver om atypisk beskæftigelse. I interviewet vil vi ikke benytte betegnelsen atypisk beskæftigelse, men derimod midlertidige ansatte eller projektansatte. Årsagen hertil er, at vi vurderer, at det ikke er et begreb som alle kender. Efter de åbne start-spørgsmål lægger tragtmodellen op til, at der kommer mere specifikke start-spørgsmål og målrettede opfølgningsspørgsmål. Den udarbejdede spørgeguide kan ses i bilag 2.2. Som et visuelt billede på opbygningen af spørgeguiden har vi nedenstående illustreret tragtmodellen med dertilhørende spørgsmål i figur 9.

Figur 9: Tragtmodellen



I figur 9 har vi vist, hvordan spørgsmålene gennem interviewet starter åben for derefter at blive mere målrettede og ligedele henvendt mod nogle af de aspekter vi ved fra afsnittet eksisterende viden. Det sidste spørgsmål viser netop vores søgen efter at få viden, der kan bekræfte eller afkræfte om lederne oplever forskelsbehandling at atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede som Scheuer fremstiller.

Inden interviewet går vores overvejelser på, hvilke roller vi skal indtage. Dette gør vi fordi det kan virke overvældende og intimiderende, at tre personer interviewer to personer. Derfor vælger vi, at der skal være en; *moderator*, *hjælper* og *observatør*. Moderatoren skal sikre, at

fokusgruppeinterviewet afdækker de relevante emner i forbindelse med vores undersøgelse. Moderatorens vigtigste rolle er at lytte, da lederne skal tale mere end moderatoren. Som moderator skal man dermed sikre og muliggøre aktiv social interaktion og ikke kontrollere den, men sikre at fokusgruppeinterviewet holder sig til emnet (Halkier, 2008, s. 48-50). Rollen som hjælper går ud på at skabe overblik over interviewsituationen ved at notere, hvilke spørgsmål der eventuelt ønskes uddybet eller spørgsmål, der kan være glemt af moderatoren. Hjælperrollen sikrer dermed, at vigtig information ikke går tabt. Personen, der indtager observatørrollen skal observere og notere, hvad der sker undervejs i interviewet da både indholdet i det der siges samt interaktionen er vigtig. (Halkier, 2008, s. 69).

For at se, hvordan vi har bearbejdet dataen henviser vi til transskriptionsnøglen bilag 1, i transskriptionerne har vi valgt at anonymisere respondenterne så de fremstår under et pseudonym så deres udtalelser ikke kan spores tilbage til dem.

Dataarkivet afspejler nu et indblik i ledernes syn på atypisk beskæftigelse i forhold til hver deres team på baggrund af fokusgruppeinterviewet. Ledernes syn kan dog ikke stå alene, da der indgår flere aktører i site of engagement i Forvaltningen og på grund af vores primære undersøgelsesfelt om at få indblik i atypisk beskæftigedes indflydelse på aktørerne i Forvaltningen i form af deres identitetskonstruktion. Vi vælger at udvide vores dataarkiv med at observere Forvaltningen fordi vi på baggrund af fokusgruppeinterviewet udleder, at vi ønsker et større indblik i zone of identification, hvordan hverdagen ser ud i Forvaltningen og hvor meget de interagerer med hinanden. Dette leder os videre til at vi bevæger os over i neutral observations, hvor vi får et indblik i zone of identification i forhold til atypisk beskæftigelse. De forskellige typer af data som Scollon og Scollon anvender giver netop forskellige forståelser af og perspektiver på det NoP, som vi ønsker at undersøge, da de bidrager med hvert sit fokus på praksis i undersøgelsesfeltet. Nedenstående vil vi præsentere metoden vi anvender til at observere.

5.2.4. Observation

Deltagerobservationer af Forvaltningen er en oplagt måde at indsamle etnografisk data på, da det er muligt at observere arbejdsgangen med henblik på, at se om der er forskel på atypisk beskæftigede og de resterende medlemmer i Forvaltningen. Observationerne skal dermed give

et indblik i det NoP som de sociale aktører i Forvaltningen er en del af. Vi vil udbygge dataarkivet med observationer fra et teammøde i hvert team og af arbejdsgangen.

Den etnografiske tilgang, som vi præsenterede tidligere, kræver en aktiv deltagelse i det felt man undersøger, hvorfor vi anvender deltagende observation. Formålet med deltagende observation er, at forstå de sociale fænomener indefra, hvilket betyder, at man interagerer med det felt man undersøger og spiller en aktiv rolle i det miljø, der observeres. (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 54). Dette stemmer overens med Scollon og Scollons metodiske overvejelser i forbindelse med neksusanalysen. De mener, at man som neksusforsker først og fremmest skal finde og indtræde i det NoP man undersøger. Deltagende observation er derfor en oplagt metode til at indtræde i både zone of identification og NoP, der samtidig indbringer data til dataarkivet. (Scollon & Scollon, 2004, s. 11).

I deltagende observation skelnes der mellem *total deltagelse* og *partiel deltagelse*. Total deltagelse indebærer, at forskeren opholder sig i længere og sammenhængende tid i det undersøgte felt, mens der ved partiel deltagelse kun observeres dele af de aktiviteter i den sociale kontekst der observeres. (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 54). Ifølge neksusanalysen er ønskescenariet at anvende den totale deltagelse, da neksusanalysen og den etnografiske tilgang netop har til formål, at forskeren skal være aktiv og deltage i det undersøgte felt. Da vi er neksusinspireret og dermed ikke udarbejder en fuld neksusanalyse vil vi ikke anvende den totale deltagelse i de to teams, men derimod partiel deltagelse, idet vores tilstedeværelse kun illustrerer en lille del af, hvordan deres hverdagspraksis ser ud. Derfor indtager vi rollen; *observatøren som deltager*, hvor vi er relativt distanceret til undersøgelsesfeltet. Denne rolle er kendetegnet ved, at kontakten med undersøgelsesfeltet og dens respondenter er kortvarig og formel. Feltet, der bliver observeret og dens aktører, er bekendte med, at de bliver observeret og dette hjælper os med at holde et distanceret forhold til undersøgelsen. Vi er dog opmærksomme på, at der kan være risiko for fejlfortolkninger i observationerne idet der er en forholdsvis 'flygtig' kontakt med respondenterne. (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 110).

Som forsker må man gå ud fra, at den menneskelige adfærd ikke er tilfældig, men socialt konstrueret. Det, at den menneskelige adfærd kan ses som værende tilfældig, forstår vi som om, at denne adfærd eksisterer uden nærmere forklaring på hvorfor. Hvorimod menneskelig adfærd, der er social konstrueret, giver udtryk for, at der er handlinger eller holdninger, der påvirker adfærden. Den er dermed ikke tilfældig fordi man som udgangspunkt har mulighed

for at undersøge, hvorfor en sådan menneskelig adfærd er opstået. Formålet med observationer er at blottlægge de regler og antagelser, som organiserer og strukturerer menneskers adfærd. Vi må derfor som observatør forsøge at trænge bag de ydre udtryk og opdage de bagvedliggende socialt regulerede mekanismer. (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 148).

I tråd med vores åbne tilgang og neksusanalysen, hvor vi ser hvor feltet fører os hen, vil vi anvende beskrivende observationer, hvor vi stiller os selv spørgsmålet "hvad sker der her?" og forsøger at registrere så meget som muligt af den sociale praksis. Dette betyder, at vi nærmer os NoP uden nogen særlig styrende interesse udover, hvad der sker i praksis i forhold til NoP. Observationernes datakilde er vores feltnoter, hvor vi sideløbende vil notere observationer, refleksioner og erfaringer. Det er vigtigt, at vi nedskriver vores observationer grundigt og systematisk, da de vil udgøre grundstammen i vores observations datamateriale. Det er i interaktionen med zone of identification, at vi lærer om hvad NoP består af. Grundet vores socialkonstruktivistiske ståsted vil feltnoterne altid være en beskrivelse af vores tolkninger af praksis og vil dermed kun være en lille del af det mulige observerbare. Årsagen hertil er, at for at vi kan gengive de observationer vi gør os er vi nødt til at lægge en mening i det, hvilket betyder at vores feltnoter vil være en fortolkning af den virkelighed vi observerer, altså vores konstruktion af det allerede konstruerede. (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 150-153).

5.2.5. Forundersøgelse - indblik i zone of identification

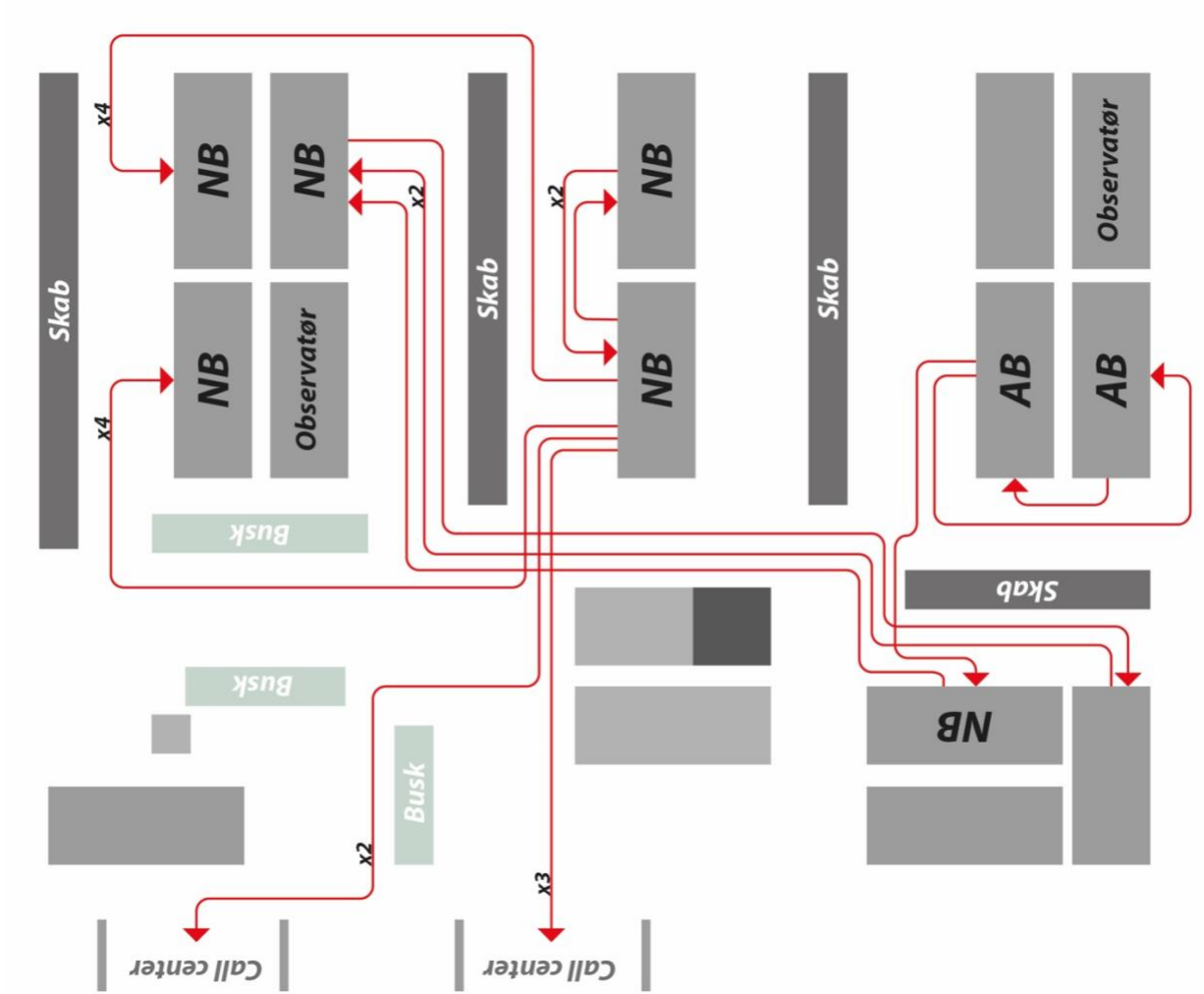
Observationerne har bidraget med et indblik i, hvad det vil sige at arbejde i en kommune i forhold til strukturen af en arbejdsdag. Vi ved, at arbejdsdagen varierer mellem arbejde ved skrivebordet, møder og opgaver ud af huset, som vi så ud fra følgende observation: "*Efter teammødet smutter Torben ud af huset til sin hastesag og Kristian skal videre til et møde i Aalborg, Morten skal også videre til et møde i huset, hvilket betyder at det kun er Louise og Åse der er tilbage på deres pladser.*" (Bilag 3.4). Vi har også fundet ud af, at alle ikke nødvendigvis arbejder med de samme opgaver, ikke er lige så meget væk fra skrivebordet som andre eller har lige så meget borgerkontakt. Vi har indtryk af, at der i Forvaltningen er en god arbejdsmentalitet og at medarbejderne får noget for hånden, dette indtryk har vi fået fordi medarbejderne virkede fokuseret i deres arbejdsgange og der er minimal samtale mellem medarbejderne i teamet, hvilket vi har observeret ved følgende: "*Der er stille i afdelingen idet folk sidder at arbejde ved*

deres skriveborde." (Bilag 3.2). Dette viser også at de i Forvaltningen ikke løser mange opgaver sammen eller spørger hinanden om råd. Vi har set det i løbet af observationen, men det er ikke den overvejende arbejdsform eller tilgang. (Bilag 3).

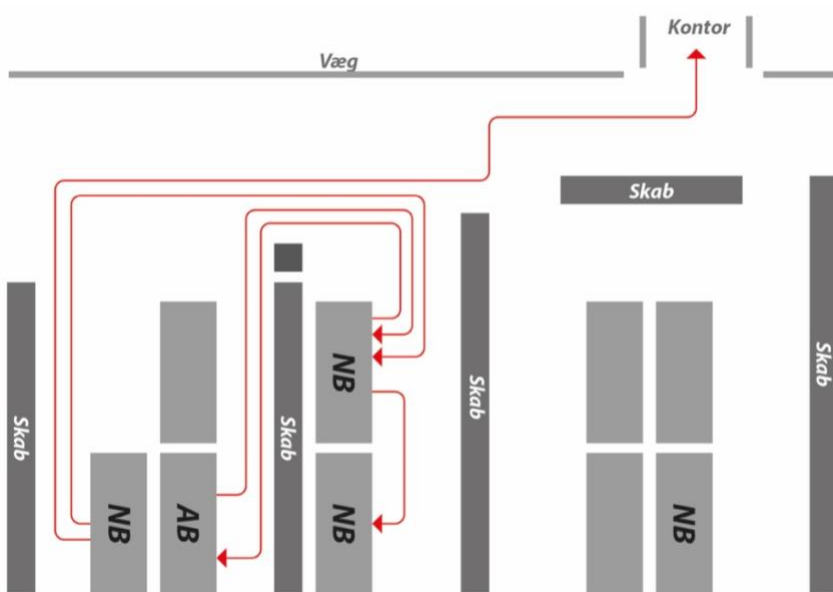
Følgende figurer 10 og 11 illustrerer de to kontorer, hvor vi har observeret arbejdsgangen i Forvaltningen. Betegnelsen NB skal forstås som en forkortelse for normalbeskæftigede, hvor AB skal forstås som forkortelsen for atypisk beskæftigede. Figuren skal ses som dokumentation på vores observation om, at der ikke var meget samtale eller samarbejde mellem aktørerne.

Pilene på figurerne illustrerer, hvor medarbejderne bevæger sig hen i løbet af arbejdsdagen. Pilene er blevet tegnet når vi kunne forstå samtalen som værende arbejdsrelateret. Tallene på pilene viser, hvor mange gange den pågældende person er gået over til en anden. Formålet med tegning er at illustrere, hvor meget (eller lidt) interaktionen de har med hinanden i løbet af arbejdsdagen. Figurerne viser, at der ikke er mange af aktørerne, der talte sammen i løbet af arbejdsdagen.

Figur 10: Kontormiljø team J



Figur 11: Kontormiljø team M



I forhold til vores fokus har vi fået et indtryk at det ikke er muligt at observere en synlig forskel på det, at være atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede. De atypisk beskæftigede sidder sammen med resten af teamet og deres arbejdsgang ligner udefra de normalbeskæftigede. Det eneste synlige vi ser, der gør de atypisk beskæftigede anderledes er, at der ved deres skriveborde er gjort mere ud af den personlige udsmykning end ved de normalbeskæftigedes. (Bilag 3).

Vi ønsker at foretage interviews med normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede for at komme nærmere, hvilke fortællinger disse aktører finder af betydning i forhold til at have atypisk beskæftigede i teamet og hvordan de selv positioneres på baggrund af disse fortællinger. Det giver derfor fin mening at tilføje kvalitative interviews til dataarkivet, da vi gennem observationerne fik indblik i det praktiske i en arbejdsdag og ikke de socialt regulerede mekanismer, der ligger bagved. Det, at vi vælger at udvide vores dataarkiv med kvalitative interviews gør også, at vi nærmer os feltet yderligere, hvilket er en del af neksusanalysens begreb circumferencing, der både kan anvendes til at komme nærmere på feltet eller til at inddrage større perspektiver. At interviewe både atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede giver os muligheden for at undersøge, hvilke fortællinger de normalbeskæftigede har om atypisk beskæftigede i Forvaltningen og, hvordan atypisk beskæftigede selv italesætter det at være i atypisk beskæftigelse i Forvaltningen. Formålet med at foretage interviews er, at afdække fortællingerne til det at have atypisk beskæftigelse i Forvaltningen, og dermed medarbejdernes erfaringer og oplevelser med denne beskæftigelsesform.

5.2.6. Interview

Vi vælger at interviewe atypisk beskæftigede først, for derefter at se på dataen og på baggrund af denne kan vi udforme spørgsmål til normalbeskæftigede. Vi er opmærksomme på, at udfordringen bliver at få et organisatorisk perspektiv. Aktørerne og lederne er forskelligt positioneret i Forvaltningen og har dermed forskellige opgaver og ansvar. Vi påtænker dermed, at vi kan få repræsenteret forskellige perspektiver på atypisk beskæftigelse grundet udgangspunktet, at deres positionering er anderledes. For at sikre et mere funderet organisatorisk perspektiv ville det være optimalt at tale med en aktør, der er positioneret

højere oppe i Hjørring Kommune end lederne, hvilket dog ikke har været muligt grundet Forvaltningens organisatoriske omstruktureringer.

Interviewene med atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede vil vi dermed anvende til at opnå data inden for Scollons og Scollons kategori individual experience, da det bliver muligt for medarbejderne at beskrive hver deres oplevelse af det at have eller at være i atypisk beskæftigelse i Forvaltningen.

Vi har valgt, at det er to personer, der skal udføre interviewene. Den ene vil indtage rollen som moderator og den anden vil indtage rollen som hjælper. Rollerne svarer til moderator og hjælper-rollen ved fokusgruppeinterviewet (jf. Fokusgruppeinterviewet).

Spørgeguiderne til medarbejderne ønsker vi også at bygge op efter Halkiers tragtmodellen som vi gjorde ved fokusgruppeinterviewet. Vi vil starte interviewene med normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede ud ligesom ved fokusgruppeinterviewet med spørgsmålet: *“Hvad tænker du, når du hører ordene ”projektansættelse/midlertidig ansættelse”?”* (Bilag 4.1 og 5.1). Efter det åbne spørgsmål lægger tragtmodellen op til mere specifikke og målrettede opfølgningsspørgsmål, som adskiller spørgeguiderne til henholdsvis atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede. Den udarbejdede spørgeguide for normalbeskæftigede kan ses i bilag 4.1 og for atypisk beskæftigede i bilag 5.1.

5.2.7. Dataarkivet

For at overskueliggøre engaging vil vi i nedenstående tabel illustrere, hvor vores dataindsamling placerer sig i forhold til Scollon og Scollons datatyper:

Members’ generalization	Neutral (objective observations	Individual experience	Interactions with members
Fokusgruppeinterview med lederne	Observationer af teammøder og arbejds gange	Interviews med atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede	

Som Scollon og Scollon italesætter, betyder det, at vi har ovenstående tre datatyper, at vi får mulighed for at få et dybdegående indblik i feltet og dertilhørende forskellige perspektiver.

Dette gør, at vi får et større og bredere dataarkiv, som ifølge Scollon og Scollon gør, at vi kan lave en fyldestgørende neksusanalyse. Det, at vi netop har disse tre datatyper er hovedsagligt fordi de indgår i neksusanalysens aktivitet *engaging*, hvorimod vi ser, at datatypen *interactions with members* som en del af neksusanalysens aktivitet *changing*, hvor vi tager undersøgelsens resultater med tilbage til Forvaltningen og forhører os om, hvorvidt aktørerne kan genkende undersøgelsesresultaterne. I og med, at *changing* ikke udgør en skriftlig del af specialet vil denne datatype og viden der fra heller ikke være at finde i specialet. Det har den betydning, at vi i specialet ikke kan præsentere læseren for Forvaltningens respons på specialets analysefund.

Inden vi påbegynder navigating og analysen af den opnåede data i dataarkivet vil vi nedenstående konkludere på specialets sekundære problemformulering. Denne er placeret her i og med at problemformuleringen går på det akademisk brug af neksusanalysen, hvor det vil være relevant at inkludere visse af de metodiske overvejelser fra dette afsnit af *engaging*.

5.3. Konklusion 1

Vi vil i det følgende besvare vores første problemformulering på baggrund af de metodiske erfaringer vi indtil nu har gjort os i specialet. Problemformuleringen lyder som følger:

Hvilket potentiale har neksusanalysen som rammeværktøj i en undersøgelse, der fokuserer på atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst?

Vi konkluderer, at neksusanalysen har potentiale til at undersøge atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst fordi den rammesætter vores undersøgelse dog uden at være udførlig struktureret i sin tilgang, hvilket giver os rig mulighed for at være åbne og lade atypisk beskæftigelse som fænomen og feltet fører os i den retning som vi finder relevant uden, at vi er underlagt faste rammer. Derudover giver neksusanalysen mulighed for at indsamle et stort dataarkiv, der gør det muligt for os at indsamle mange forskellige aspekter og dermed få et nuanceret billede af zone of identification og NoP. Dermed indsamler vi ikke kun data som vi finder interessant og relevant, da neksusanalysen kræver, at forskeren ikke følger en forudindtaget retning i undersøgelsen. Denne måde at anskue neksusanalysen på kan vi også se forbindelse til Deetz' dialogiske studier, hvor det ligeledes italesættes, at forskeren ikke er styret af teori og søger dette uddybet/efterforsket, men derimod samarbejder med NoP for at skabe resultater/udvikling. Denne kombination af neksusanalysen og Deetz er altså medvirkende til, at vi i specialet får inkluderet flere perspektiver end, hvad der umiddelbart er behov for, for at kunne besvare den primære problemformulering til slut i specialet.

Vi konkluderer også, at neksusanalysen ikke udelukkende viser sit potentiale når det kommer til at skulle analysere fænomener i organisationer eller større samfundskontekster. Neksusanalysens er svær at anvende i organisatoriske sammenhænge idet vi ikke på samme måde kan indgå og blive en integreret del af NoP og zone of identification som neksusanalysen og den etnografiske tilgang lægger op til, at forskeren skal i undersøgelsen. Dette gør, at vores dataarkiv afspejler andet data end en neksusanalyse umiddelbart ville gøre, vores data er dermed mere objektiv end hvad en neksusforsker måske ville få ud af at observere da vi må formode, at neksusforskeren bliver mere integreret i både zone of identification og NoP. For, at neksusanalysens potentiale virkelig kan blive udfoldet finder vi det relevant, at skabe en større kontrast til, hvad neksusanalysen kan og gør i forhold til medieret diskursanalyse. Scollon og

Scollons hovedværk giver ikke umiddelbart mange fingerpeg på, hvori forskellen består af og eksemplerne i hovedværket er ligeledes på baggrund af et eksempel, der bygger på en medieret diskursanalyse, hvilket ikke gør det nemmere at skille begreberne ad.

Vi konkluderer, at neksusanalysen både har potentiale for at berige undersøgelser, men at der også er udfordringer alt efter, hvilket NoP, der ønskes undersøgt.

Navigating

6.0. Navigating

Ligesom, at vi delte engagings dataarkiv op i to dele har vi gjort det samme i navigating. Valget er truffet fordi vi ser navigating indeholder to former for analyser. I den første skal vi kortlægge vores data for at skabe et overblik, hvorfor denne analyse indeholde bearbejdning af fundene fra engaging. Den anden del af navigating udgør specialets primære analyse og tager fundene fra kortlægningen og engaging med videre i analysen.

6.1. Navigating og mapping

Vi bevæger os over i neksusanalysens navigating, hvor analysen påbegyndes. Hovedfokus i navigating er at få kortlagt de omkringliggende elementer, som både kan være indirekte og direkte elementer, der påvirker NoP, hvilket i specialet udgøres af atypisk beskæftigelse i organisationer. De omkringliggende elementer er altså de faktorer, der er i NoP's 'omverden', hvoraf et eksempel kan være ledelsestilgangen eller mere indirekte økonomiske konjunktursvingninger. (Scollon & Scollon, 2004, s. 159-160). Scollon og Scollon udtrykker, hvilket fokus forskeren skal have i navigating i følgende citat:

Now the task is to map the cycles of the people, places, discourses, objects, and concepts which circulate through this micro-semiotic ecosystem looking for anticipations and emanations, links and transformations, their inherent timescales, and to place a circumference of the relevance around the nexus of practice. (Scollon & Scollon, 2004, s. 159-160).

Citatet indikerer, at alt skal kortlægges så længe det ses som værende relevant for emnet i søgning efter forventning og forandring, som er relevante for NoP. Ifølge Scollon og Scollon kan circumferencing ligeledes være et brugbart begreb at anvende for både at få direkte og mere indirekte elementer med i kortlægningen og dermed undersøgelsen.

Som det også ses i citatet består neksusanalyse og mapping af mange elementer og derfor kan forskeren få brug for at få overblik over sit dataarkiv. Mapping er et redskab, der ifølge Scollon og Scollon kan anvendes til at kortlægge den indsamlede data, hvilket giver mulighed for at finde frem til de mest centrale pointer fra dataarkivet. Idet Scollon og Scollon ikke nærmere præciserer, hvordan mapping bør foregå ligger dette mere eller mindre forskeren frit for at

vælge den metode, der giver bedst mening for at kortlægge sin data. Vi har derfor valgt at anvende Adele E. Clarkes metode inden for mapping; *Situational maps*.

Da Clarkes situational maps er en kompleks metode vælger vi i dette afsnit at redegøre for, hvordan vi anvender metoden og argumenterer for vores valg. Idet Clarkes metode består af flere forskellige maps vil vi anvende neksusanalysens begreb, *mapping*, når vi henviser til metoden overordnet og Clarkes begreber for de enkelte maps når de anvendes. I det nedenstående præsenterer vi de af Clarkes metodiske redskaber som vi finder brugbare for vores speciale.

6.1.1. Clarkes mapping

Mapping kortlægger de omkringliggende elementer i undersøgelsesfeltet, der er med til at påvirke eller har en indvirkning på NoP. Mapping giver os en metode, der er behjælpelig med at skabe et bredt overblik over dataarkivet og dermed illustrerer kompleksiteten af undersøgelsesfeltet, som er med til at konstituere feltet, for dernæst at kunne fokusere på udvalgte dele. Clarke gør dog opmærksom på, at mapping ikke giver mulighed for at omfavne hele kompleksiteten og sikre, at alle elementer indgår i mappet. (Clarke, 2005, s. 89).

Grundet vores åbne tilgang, som er beskrevet i afsnittet om Videnskabsteori, og neksusanalysen lader vi os inspirere af den data vi indsamler fordi dataen er forankret i praksis. Dermed lader vi os inspirere på en bestemt måde. Mapping giver os dernæst mulighed for, at navigere i dataarkivet og finde frem til, hvor vi skal lægge det analytiske fokus. Det, at vi får muligheden for at navigere i dataen i form af mapping, gør ifølge Clarke og Friese, at forskeren bliver 'provokeret', stimuleret og udfordret til at lave en dybdegående analyse. Dette er en fordel, fordi vi undgår 'analytisk lammelse' da mapping forhindrer os i at stå i en situation, hvor vi ikke ved hvad vi skal stille op med den store mængde af data. (Clarke & Friese, 2011, s. 9). Mapping bidrager dermed ikke kun med overblik, men også en rettesnor i den åbne tilgang, som sikrer at vi ikke bliver for generelle i vores valg af fokus, men at der trods alt er en retning.

6.1.2. Udarbejdning af Situational maps

Situational maps består af op til tre typer af maps, herunder; *messy map*, *ordered/working version* og *relational maps*. Vi vælger at arbejde med messy map og ordered/working version,

fordi disse maps giver et overblik over hvad, der rører sig i feltet og muligheden for at kategorisere og begrænse tematikkerne yderligere. Udgangspunktet for mapsene er, at de udarbejdes ved, at vi fokuserer på NoP ved, at stille spørgsmål såsom: *hvem og hvad foregår der i denne situation? Hvad er vigtigt i denne situation? Hvilke elementer "gør en forskel" i situationen?* (Clarke & Friese, 2011, s. 11). Forskeren spørger ligeledes ind til hvilke ideer, koncepter, diskurser, symboler og kulturelle elementer, der er 'afgørende/betydende' for undersøgelsesfeltet. Det første map vil altid virke rodet og ustruktureret (heraf navnet *messy map*), men dette er bevidst (Clarke, 2005, s. 89).

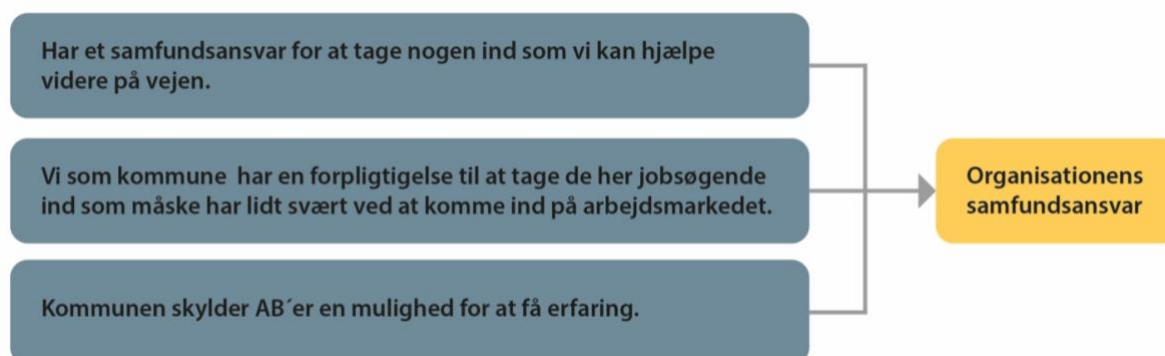
Vi vil påbegynde vores mapping proces ved at udforme et messy map da vi gennem neksusanalysen har opnået et stort dataarkiv og fordi mapping er medvirkende til at skabe et overblik over dette. Derudover vælger vi denne proces da det skaber en sammenhæng mellem hele dataarkivet. Vi har udarbejdet messy map parallelt med dataindsamlingen i engaging og dermed er messy map blevet udarbejdet løbende og udgør et samlede overblik over dataarkivet. Vores messy map ses i nedenstående figur 12 og i dette kan man se de udvalgte tematikker, der udgør viden fra dataarkivet. De forskellige farver i mappet symboliserer, hvilken datatype tematikken kommer fra:

Vi ønsker ikke, at vores messy map skal blive for uoverskuelig, derfor har vi valgt at sortere i den store mængde data fra: eksisterende viden, observationer af to teammøder og observation af to arbejdsgange, et fokusgruppeinterview samt seks enkeltmandsinterviews med atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede. For at håndtere og kompromittere den store datamængde kortlægger vi daten inden vi udarbejder messy map. Måden vi gør dette på er ved at gennemlæse eksisterende viden, observationerne og transskriptionerne, hvor vi hver især noter interessante perspektiver, fortællinger der går igen flere gange, relevante aktør og meget mere. Vi følger dermed Clarkes antagelse om at messy map skal give et indblik i alt det, der rører sig i feltet, hvilket ses i følgende citat:

Increasingly, historical, visual, narrative, and other discourse materials and nonhuman material cultural objects of all kinds must be included as elements of our research and subjected to analysis because they are increasingly understood/interpreted as both constitutive of and consequential for the phenomena we study (Clarke & Friese, 2011, s. 7).

Andre overvejelser for vores valg om at komprimere går på, at der i dataarkivet kan være tematikker, der går igen i de forskellige datatyper, derfor vælger vi at gruppere gentagelser således, at messy mappet ikke kommer til at indeholde de samme tematikker flere gange for eksempel taler alle normalbeskæftigede om 'samfundsansvar', hvorfor vi vælger at komprimere dette i messy map til blot at fremgå en enkelt gang. I messy map anvender vi ligeledes ikke citater, men kortlægger tematikken for disse så de stadig er repræsenteret i messy map, et eksempel på hvordan vi har gjort kan ses i nedenstående figur 13:

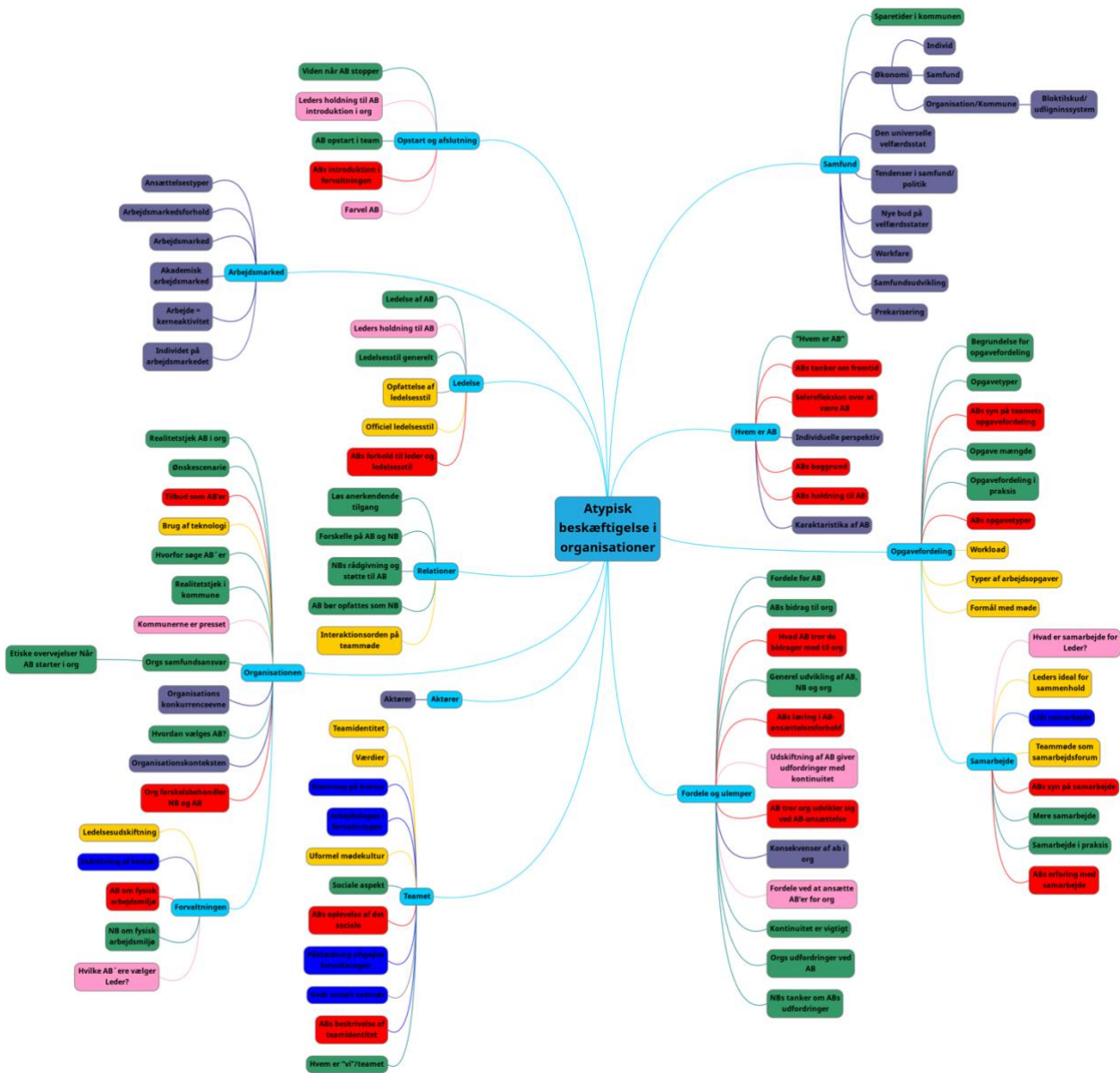
Figur 13: Eksempel på kortlægning



Dermed afviger vi eller indfører et trin mere i Clarkes mapping for netop, at det er muligt at danne et overblik som både neksusanalysen og Clarke foreskriver at mapping kan bidrage med. Det er ikke sikkert, at alle elementerne vi har medtaget i mappet viser sig at være relevante i de kommende analyser, men som Clarke fremhæver, er det vigtigt at være opmærksom på, at de eksisterer. Derudover er vores messy map et godt udgangspunkt, som vi kan vende tilbage til, hvis vi undervejs i analyserne mister overblikket eller får brug for nye indspark eller blot har behov for, at gå 'et skridt tilbage' i vores undersøgelse.

Efter at vi har udarbejdet vores messy map følger der et nyt map, hvilket ifølge Clarke giver os mulighed for at skabe mere overblik, hvilket kan gøres ved at inddele tematikkerne fra messy map i kategorier. Måden vi inddeler i kategorier på er gennem dialog om alle tematikkerne fra messy mappet om, hvordan disse kan passe sammen i mere overordnede kategorier såsom "samfund". Dette map betegnes som ordered/working version og viser kategorierne med tematikkerne under. (Clarke & Friese, 2011, s. 12). Et eksempel på en kategori fra vores ordered/working version kunne være kategorien "ledelse" eller "arbejdsmarked", der indeholder tematikker såsom; "ledelse af atypisk beskæftigelse", "opfattelse af ledelsesstil", "ansættelsestyper" og "arbejde = kerneaktivitet". Disse kan ses i nedenstående figur 12, som giver os et endnu klarer syn på, hvilke emner der rører sig i forhold til atypisk beskæftigelse. Dette er os behjælpelig med at udvælge, hvilken kategori vi skal benytte circumferencing på, men dette er ikke nødvendigt at gøre på alle kategorierne. Vores ordered/working version ses illustreres i nedenstående figur 14:

Figur 14: Ordered/working version



Kategorierne vi ud fra orderd/working version har dannet er følgende: Ledelse, Aktører, Hvem er AB, Arbejdsmarked, Organisation/Forvaltning, Fordele og ulemper, Opstart og afslutning, Opgavefordeling/Samarbejde, Relationer, Samfund samt Teamet. Hvilke tematikker der findes under hver kategori kan findes i Bilag 7 – Oversigt over ordred/working version.

At have kortlagt alle de forskellige perspektiver vi er stødt på gennem hele vores undersøgelse inden for feltet atypisk beskæftigelse i organisationer, har været en god analytisk øvelse for os.

Øvelsen har været med til at vise os, at der inden for vores NoP ikke blot eksisterer én opfattelse af atypisk beskæftigelse, men derimod forskellige og til tider modstridende positioner. Vi vil i den efterfølgende del af navigating tage udgangspunkt i de tematikker vi har set under kategorien "Organisation/Forvaltning" da disse indeholder diskurser og fortællinger om, hvorfor Forvaltningen vælger at ansætte atypisk beskæftigede mens, tematikken "Fordele og ulemper" tages med videre til analysen fordi denne indeholder atypisk beskæftigedes indflydelse i Forvaltningen. Som tidligere nævnt er hovedfokus i navigating at få kortlagt de omkringliggende elementer, der både kan ses som værende en direkte eller indirekte påvirkning på NoP. Således har vi nu fået klarlagt dette og samtidigt givet det et mere komprimeret overblik over det komplekse NoP vi undersøger i specialet.

6.2. Navigating og analyse

Ifølge Scollon og Scollon skal analysen i neksusanalysen være en diskursanalyse, de har dog ingen tilføjelser om, hvilken diskursanalyse forskeren bør anvende. (Bager in progress). Vi har derfor haft frit valg i forhold til, hvilken diskursanalyse vi vil anvende.

Som nævnt tidligere har vi ønsket at analysere nærmere på de interaktioner og fortællinger, der udfolder sig i de situationer, hvor aktørerne har talt om "Organisationen/Forvaltningen" og "Fordele/ulemper". Det er disse fortællinger og positionering af aktørerne som vi mener kan være behjælpelig med at besvare vores primære problemformulering, som er følgende:

"Hvilke samfundsstrukturer og Diskurser ligger til grund for Forvaltningens valg om at ansætte atypisk beskæftigede og hvad kommer til udtryk i lederne og medarbejderens fortællinger og positionering af sig selv i forhold til tilstedeværelsen af atypisk beskæftigede i teamet?"

For at analysere på den identitetskonstruktion aktørerne skaber via positioneringen af deres fortællinger, har vi valgt at anvende diskursteorien af Professor i psykologi, Michael Bamberg, og Professor i diskursanalyse, Alexandra Georgakopoulous "small stories", fremover benævnt som små fortællinger. Vores valg af denne analysemetode bunder i, at vi vil analysere, hvordan henholdsvis de normalbeskæftigede, atypisk beskæftigede og lederne retrospektivt reflekterer

og italesætter om atypisk beskæftigedes bidrag til Forvaltningen. Dette gøres på baggrund af en analyse af identitetskonstruktion og positionering.

6.2.1. Diskursteori - Små fortællinger

Små fortælling er en diskursteori, som er en gren af både narrative studier og positioneringsteori. Ifølge Bamberg og Georgakopoulou er fortællinger generelt en måde at kunne skabe mening for selvet ved at se nærmere på de repræsentationer, der skabes på baggrund af tid, rum og individualitet, hvilket gøres for at komme nærmere en undersøgelse af identitet. (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 378 + 380). Små fortællinger skal i vores analyse bidrage med muligheden for at analysere aktørernes egen konstruktion af identitet gennem de fortællinger de leverer under interaktionen i interviewet.

I modsætning til den mere generelle forståelse af narrative studier, formulerer Bamberg og Georgakopoulou deres interesse og syn på, hvordan narrativ studier skal bruges og forstås således: *“we are interested in the social actions/functions that narratives perform in the lives of people: how people actually use stories in everyday, mundane situations in order to create (and perpetuate) a sense of who they are.”* (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 378-379). Citatet ledes ud med at italesætte vigtigheden i, at sociale handlinger har betydning for de fortællinger aktørerne har og dermed deres indflydelse på identitetskonstruktion. Denne del af citatet italesætter vores interesse og fokus på, at sociale handlinger påvirker identitetskonstruktion, hvorfor de er vigtige at undersøge. Vi ønsker via små fortællinger at finde frem til disse vigtige sociale handlinger, der har betydning for både aktørernes identitetskonstruktionen og fortællingerne om atypisk beskæftigede. I både neksusanalysen og små fortællinger ser vi, at de erkender den socialkonstruktivistiske tilgang som værende medvirkende til at konstruere respondenternes fortællinger på et specifikt tidspunkt i en særlig interaktion idet aktørens persontype skabes på baggrund af gentagne handlinger og historical body, der fører til en forståelse af egen identitet.

I og med at vi placerer os mod dissensus og dermed udfordre den gængse sociale orden, ser vi dette i relation til små fortællinger. Analysemetoden små fortællinger giver netop muligheden for at analysere på hvilke, persontyper eller sociale ordner, der gør sig gældende i Forvaltningen i forhold til atypisk beskæftigede. I Deetz terminologi er social orden identitet og sociale relationer. I og med, at vi har en undersøgende tilgang til at udforske positionering og

persontyper mener vi, at vi stadig befinder os mod dissensus-polen i kvadrantmodellen. I analysedelen placerer vi os stadig i de dialogiske studier fordi vi stadig italesætter, at persontyper er social konstrueret gennem interaktion (dissensus) og fordi vi har en åben og ateoretisk tilgang til at undersøge persontyperne aktørerne italesætter i løbet af interviewet (emergent).

Spektret af, hvad der indgår som en fortælling er i små fortællinger bred da man her både kan inkludere meget nylige handlinger såsom "this morning", igangværende hændelser, hvor man bare gerne hurtigt vil fortælle hvad der sker. Fortællingerne kan også være fremtidige eller hypotetiske hændelser eller en persons uddybning af det argument fra en dialog. Andre fortællinger kan være delte/kendte handlinger, udskydelse af fortællinger og hentydninger samt det, at man nægter at ville fortælle. (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 381-382). Det viser at små fortællinger ikke handler om længden af fortællingerne, hvilket Bamberg og Georgakopoulou italesætter i citatet; "*stories is not an all or nothing issue but a more or less issue*" (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 382).

Små fortællinger er for Bamberg og Georgakopoulou muligheden for at belyse identiteter, der endnu ikke er fasttømret, men "*in the making*" (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 379). Vi forstår dette som, at Bamberg og Georgakopoulou ikke ser identiteter som endegyldige, men værende i forandring. I vores interviews med aktørerne får vi dermed et billede af aktørens identitet i forhold til emnet om atypisk beskæftigelse, som vi spurgte ind til på baggrund af deres historical body og retrospektive refleksioner. Aktørens identiteten skabes dermed inden for det setup vi har skabt for interaktionen. Små fortællinger vil være på baggrund af aktørernes historical body omhandlende viden, erfaringer, oplevelser, handlinger med mere aktørerne har med atypisk beskæftigede. Aktørernes identitet og de fortællinger identiteten skabes ud fra vil være foranderlige og er det også på nuværende tidspunkt da aktørernes historical bodies udvikles og dermed udvikles fortællingerne også.

6.2.2. Analysemodellen små fortællinger

Små fortællinger er både en fem-trin-analyse-procedure og en tredelt positioneringsniveau analysemodel. Vi har valgt at inddele vores analyse efter Bamberg og Georgakopoulous tre positioneringsniveauer frem for de fem trin. Positioneringsniveau 1 fokuserer på, hvordan

respondenten er positioneret i fortællingen. Positioneringsniveau 2 ser nærmere på, hvordan respondenten positionerer sig selv og er positioneret i den interaktive situation. Det sidste positioneringsniveau 3 går ud på, hvordan respondenten positionerer sig selv og dermed sin identitet i forhold til dominerende diskurser. (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, 385). I analysen vælger vi at arbejde overordnet ud fra de tre positioneringsniveauer, men analysen som vi har udarbejdet vil være på baggrund af arbejdsspørgsmålene fra alle fem trin. Analysen er inddelt i tre overordnede analyser, en med lederne (analyse 1), en med normalbeskæftigede (analyse 2) og en med atypisk beskæftigede (analyse 3) - under normalebeskæftigede og atypisk beskæftigede vil der være tre analyser. Således har vi i alt syv analyser, der alle analyseres ud fra de tre positioneringsniveauer. Vores formål er at undersøge medarbejdernes fortællinger og konstruktion af identitet på baggrund af deres historical bodies med atypisk beskæftigelse i Forvaltningen. I det følgende afsnit uddyber vi, hvilke aspekter de tre positioneringsniveauer fokuserer på for at analysere frem til identitetskonstruktionen for hver af respondenterne.

Positioneringsniveau 1 - *Hvem er karaktererne/fortællerne, og hvordan er de relationelt positioneret?*

Dette positioneringsniveau analyserer, hvordan karaktererne i fortællingen er positioneret i relation til hinanden og i rum og tid. Til at analysere dette udvælges der uddrag fra transskriptionerne. Det er ikke sikkert at transskriptionsuddragene direkte fortæller noget om konstruktionen af fortællerens identitet, men det er måden hvorpå fornemmelsen af jeg'et kommer frem i fortællingen. (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, 385).

Måden vi vil analysere dette positioneringsniveau er gennem udvælgelse af uddrag fra transskriptionerne, som vi vælger på baggrund af de to tematikker vi udvalgte i mapping. Uddragene omhandler derfor "Organisationen/Forvaltningen" og "Fordele og ulemper". De fortællinger der er repræsenteret i positioneringsniveau 1 er fortællinger om det at have atypisk beskæftigelse og dermed påvirker beskæftigelsesformen positioneringen af aktørerne. Vi analyserer derfor, hvordan respondenterne italesætter atypisk beskæftigelse og, hvordan det har en effekt på deres positionering og identitetskonstruktion.

Positioneringsniveau 2 - *Hvordan er den interaktive udførelse af narrativ fortælling? Hvordan er fortælleren positioneret i den interaktive turtagningsstrøm, der konstituerer situationen som forskning? Hvordan håndteres relationen mellem karaktererne/fortællerne?*

I dette positioneringsniveau analyseres den interaktive gennemførelse af fortællingerne i interviewsituationen. Derfor skal undersøgelses setuppet blandt andet analyseres nærmere, hvor aspekter som måden moderator stiller spørgsmålene på, hvordan respondenterne svarer og hvad der kan konkluderes ud fra det. Da små fortællinger er en analysemetode, hvorpå identitet skabes ud fra interaktionen er det relevant også at undersøge det fælles interaktive engagement mellem aktørerne. (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, 385). Positioneringsniveau 2 går dermed ud på at tage udgangspunkt i, hvad fortællingen handler om, hvordan den er indlejret i den umiddelbare fortællerkontekst og, hvordan den tager form i konteksten af undersøgelses setuppet (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 389).

I dette niveau vil vi analysere på den interaktive udførelse af fortællingerne, ved at se nærmere på turtagningsmønsteret, herunder hvem der taler mest, og Bamberg og Georgakopoulous aspekt med at, der skal flere taleture til før respondenterne kan formidle deres fortællinger (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, s. 387). Derudover vil vi komme ind på, hvorvidt der var afbrydelser i taleturene, samtalestøttende lyde, hvorvidt moderator og respondent var på bølgelængde, og respondenternes fortælle teknik. Vores formål med at undersøge disse aspekter bunder i et indblik i, hvilken situation respondenterne fortæller ud fra, da det kan påvirke fortællingerne. Derudover vil vi se nærmere på undersøgelses setuppet, da vi ønsker at belyse, hvordan respondenterne besvarer vores spørgsmål. Dette gør vi for at undersøge moderators påvirkning på interviewsituationerne, da det, at vi sætter rammerne for interviewene og stiller spørgsmålene, påvirker de fortællinger vi får fra respondenterne.

Positioneringsniveau 3 - *Hvem er jeg i alt dette?*

Fokusset i dette positioneringsniveau er at reflektere over, hvordan aktørerne konstruerer hinanden og sig selv ud fra fortæller-rolle og dermed indirekte konstruerer og positionerer sig selv og deres identitet. I dette niveau fokuseres der på hvor meget identitet, positioneringen og fornemmelsen af jeg'et i fortællingerne, som kan spores til den individuelle eller diskurser, der pålægger fortælleren strukturer. (Bamberg & Georgakopoulou, 2008, 385).

I positioneringsniveau 3 vil vi opsummere kort på fundene fra positioneringsniveau 1 og 2 og præsentere respondenternes position som et udtryk for deres identitetskonstruktion, som

dernæst holdes op mod bredere samfundsdiskurser (diskurs med stort D). Vi ser neksusanalysens circumferencing som værende bidragende til små fortællinger. Positioneringsniveau 1 og 2 bidrager med circumferencing i smal forstand, hvilket betyder at fokusere ind på en bestemt analysedel, hvorimod positioneringsniveau 3 giver mulighed for at anvende circumferencing som en måde at udvide analysefeltet på og inddrage samfundsdiskurser. Dermed får vi i positioneringsniveau 3 mulighed for at inddrage fundene fra engaging "eksisterende viden" og den viden vi genererer i analysen om aktørernes identitetskonstruktioner på baggrund af NoP.

6.3. Analyse

Vi har overordnet inddelt analysen i tre delanalyser. Først vil vi ud fra små fortællinger analysere på fokusgruppeinterviewet med lederne, som var det første interview vi foretog i engaging. Analyse 1 - Lederne efterfølges derefter af to analyser, Analyse 2 - Atypisk beskæftigede og Analyse 3 - Normalbeskæftigede, der begge indeholder tre analyser af de respondenter vi har interviewet. Analyse 2 - Atypisk beskæftigede består af de tre interviews vi har afholdt med atypisk beskæftigede i Forvaltningen; Signe, Johanne og Louise. Analyse 3 indeholder tre analyser med de normalbeskæftigede Lene, Hanne og Kristian. Fra hvert interview har vi udvalgt 2-3 transskriptionsuddrag til nærmere analyse. I positioneringsniveau 1 vil vi analysere på de udvalgte transskriptionsuddrag, hvor vi i positioneringsniveau 2 vil undersøge, hvordan det interaktive engagement er overordnet i de udvalgte transskriptionsuddrag. I positioneringsniveau 3 vil vi opsamle på de to første niveauer og sætter den overordnede positionering og dermed persontype i relation til en større Diskurs.

6.3.1. Analyse 1 - Lederne

Som nævnt ovenfor vil vi starte analysen ud med at analysere på fokusgruppeinterviewet med lederne. Vi har udvalgt tre transskriptionsuddrag, da de omhandler ledernes syn på atypisk beskæftigelse generelt og hvilke fordele og ulemper de oplever, der er ved denne beskæftigelsesform. Disse transskriptionsuddrag har vi valgt på baggrund af at kunne analysere, hvordan interaktion er medvirkende til at skabe ledernes egen persontype og positioneringer gennem deres fortællinger.

Positioneringsniveau 1

Vi afholdte et fokusgruppeinterview med de to ledere fra Forvaltningen, dette gjorde vi for, at få et indblik i, hvordan lederne positionerer sig i forhold til anvendelsen af atypisk beskæftigelse i Forvaltningen. Da interviewet er en del af vores undersøgelsesagenda er situationen som interviewet foregår i opstillet idet vi søger fortællinger om atypisk beskæftigelse. Dataen fra dette interview udgør ledernes italesættelse af egne holdninger og et tilbageblik på deres erfaringer og oplevelser med atypisk beskæftigede. Små fortællinger bidrager med retrospektive refleksioner, hvilket betyder at interviewet giver os et indblik i ledernes tilbageblik på deres erfaringer og oplevelser. I interviewsituationen er de to ledere placeret på den ene side af bordet og på den anden side sidder vi som henholdsvis moderator, hjælper og observatør. Interviewet foregår i et større mødelokale på Rådhuset i Hjørring Kommune. På midten af bordet ligger en lydoptager, der bruges til at optage lyden fra fokusgruppeinterviewet, hvilket er et tydeligt tegn på, at interviewet er en del af en undersøgelsessituation.

I det følgende transskriptionsuddrag beskriver lederne, hvordan de positionerer sig selv i forhold til atypisk beskæftigelse og i forhold til atypisk beskæftigedes kompetencer. Vi har valgt dette uddrag fordi det omhandler atypisk beskæftigelse generelt og lederne forholder sig dermed til fænomenet:

Transskriptionsuddrag 1:

I1: Vi vil gerne starte med at høre lidt om hvad I tænker når I hører de her midlertidige ansættelser eller projektstillinger eller hvad I nu sådan kalder det, hvad får det af tanker inden for jeres arbejdsområde og teams?

M1: Det er selvfølgelig lidt uheldigt at vi ikke har mulighederne for at fastansætte, det er jo det vi helst vil kan man sige, fordi at der plejer at være sådan en eller anden regel der siger at der går i hvert fald en tre til fire måneder før man får det ud af en ansættelse som man gerne vil, der er noget indkøring og der er noget forståelse af den måde vi arbejder på og nogle rammer ikke også som

man skal lære, så det er sådan set ikke så smart hvis man ansætter en i fire måneder og det tager tre måneder at blive klar men altså bortset fra det så er det, de rammer vi har det er de muligheder vi har, altså kommunerne er presset og det er sørme ikke ret tit vi laver en reel fastansættelse, det går den anden vej kan man sige og vi er jo dem vi er og skal skære ned og den måde vi typisk skære ned er når vi er glade når der er nogen der har fået et andet job eller som stopper fordi så er vi fri for at fyre nogen kan man sige så det er den virkelighed vi sidder i men det skal ikke være øv bøv det hele så nogen gange så er vi jo i situationer hvor vi kan se at vi enten har travlt eller har mange opgaver eller har fået et projekt som er finansieret et andet sted fra og der ansætter vi så folk midlertidigt og det har fungeret rigtig godt kan man sige, det er en måde at få løst opgaverne på, så det løser sådan set det vi har behov for

(Bilag 2.2).

I transskriptionsuddrag 1 kan vi se, at Morten positionerer sig selv som en, der helst vil fastansætte ud fra følgende: *“det er jo det vi helst vil kan man sige”* (Bilag 2.2, M1). Morten beskriver årsagen til, at han er i denne situation ved at italesætte følgende: *“så er det, de rammer vi har det er de muligheder vi har, altså kommunerne er presset og det er sørme ikke ret tit vi laver en reel fastansættelse, det går den anden vej kan man sige”* (Bilag 2.2, M1). I de to ovenstående citater fra transskriptionsuddrag 1 positionerer Morten sig som *“vi”* og *“man”*. Mortens brug af disse pronominerne er generelt for hele taleturen. Ud fra Mortens fortælling er der flere bud på, hvem *“vi”* kan være. Vi ser følgende muligheder for, hvem Morten positionerer sig sammen med som *“vi”*; Morten og sit team, Morten og Jørgen som ledere eller Morten og Kommunen/Forvaltningen. Et eksempel på af *“vi”* umiddelbart inkluderer Morten og Jørgen er *“det er sørme ikke ret tit vi laver en reel fastansættelse”* (Bilag 2.2, M1). De steder, hvor det virker til, at Jørgen og Martin er positioneret sammen er når Morten fortæller om ansættelser eller manglen på samme. Morten positionerer dermed sig selv og Jørgen som havende samme udfordringer og muligheder for at ansætte. Der er eksempler på, at Morten også anvender *“vi”* for at betegne kommunen: *“de rammer vi har det er de muligheder vi har”*

(Bilag 2.2, M1). Vi genovervejer dog om han egentlig positionerer sig sammen med kommunen eller om det kunne have været Morten og Jørgen. Årsagen hertil er, at Morten til slut i sin taletur siger *“kommunerne er presset”*. Det, at Morten siger *“kommunerne”* frem for *“vi”* gør, at Morten sætter kommunen udenfor egen positionering og dermed tager afstand fra, at han også er presset. Et andet aspekt hertil er, at der også kan ses en kobling til en større generalisering til alle de danske kommuner ved Mortens brug af *“kommunerne”* og at han ikke blot siger *“kommunen”*.

Det, at Morten positionerer kommunerne som presset er medvirkende til, at Morten positionerer sig som værende opmærksom på, at de organisatoriske rammer skal være effektive *“det er sådan set ikke så smart hvis man ansætter en i fire måneder og det tager tre måneder at blive klar”* (Bilag 2.2, M1). Ansættelse af atypisk beskæftigede er dermed en overvejelse om udbytte, hvilket er i forlængelse af Mortens positionering af kommunerne og sig selv som værende presset.

Under fokusgruppeinterviewet besvare Jørgen også ovenstående spørgsmål: *“Vi vil gerne starte med at høre lidt om hvad I tænker når I hører de her midlertidige ansættelser”* (I1), vi har valgt at klippe 11 taleture ud mellem M1 og J5 (Bilag 2.2, Bilag 2.2, J1 + O1 + H1 + O2 + I2 + J2 + M2 + J3 + M3 + I3 + J4 + I4), da der i disse taleture spørges ind til, hvordan vores definitionen af atypisk beskæftigelse lyder. I Jørgens besvarelse af spørgsmålet nævner han også sin oplevelse af det at have atypisk beskæftigede som en del af sit team, hvilket ses i nedenstående uddrag:

Transskriptionsuddrag 2:

J5: Okay, men der synes jeg det er det samme, det der med nu har vi en barselsvikar, der lige er startet og så ved man jo ikke lige når de bliver ansat om det så er seks måneder eller om det er ni måneder fordi dem som er på barsel skal jo gå noget tid før de kan sige hvor lang tid de er væk, så hvor meget energi skal man investere i at de bliver sat ind i hele paletten eller skal man finde noget som de så kan rykke med alene i den tid de er her fordi at man jo ved at den slutter og at det kun er seks måneder for eksempel, så der er jeg enig med Morten, det er jo så mange af de der overvejelser og decideret projektansættelser med projekter hvor vi har haft nogle

inde til projektansættelser hvor der er noget specifikt vi havde, der kan man så sige at nogle af de overvejelser går på hvor meget skal den projektansatte så deltage i teamets normale ting, skal den projektansatte være med til alle teammøder og alt muligt andet når de kun er fire måneder til en meget specifik opgave, fordi ellers går der rigtig meget tid fra den opgave med at være en del af teamet og det er meget velafgrænset

(Bilag 2.2).

Ligesom Morten i transskriptionsuddrag 1 har overvejelser om hvor stort et udbytte det er muligt at få af atypisk beskæftigede, som ses i følgende: *“der går i hvert fald en tre til fire måneder før man får det ud af en ansættelse som man gerne vil”* (Bilag 2.2, M1), fortæller Jørgen også i transskriptionsuddrag 2 om sine overvejelser, der går på *“hvor meget energi skal man investere i, at atypisk beskæftigede bliver sat ind i hele paletten”* (Bilag 2.2, J5) og *“hvor meget skal den projektansatte så deltage i teamets normale ting, skal den projektansatte være med til alle teammøder og alt muligt andet når de kun er fire måneder til en meget specifik opgave”* (Bilag 2.2, J5). I citaterne fra transskriptionsuddrag 2 fortæller Jørgen om sine overvejelser om atypisk beskæftigelse samt hvad han kan sætte atypisk beskæftigede ind i og hvor stor en del af teamet de skal udgøre. Jørgen positionerer sig selv som en, der finder det vigtigt, at overveje atypisk beskæftigedes rolle i Forvaltningen og hvad han som leder har af holdning til deres rolle. Vi ser i følgende citat: *“så hvor meget energi skal man investere i at de bliver sat ind i hele paletten”* (Bilag 2.2, J5), at Jørgen bruger ordet *“investere”*, som hentyder til økonomiske aspekter. Dette kan være bundet op på samme positionering som Mortens tidligere positionering af, at de er presset økonomisk i kommunerne, hvorfor Jørgens positionering af, at det er vigtigt at overveje sine investeringer (atypisk beskæftigelse) giver mening og hvordan udbyttet bliver størst.

Vi har valgt, at inddrage et tredje transskriptionsuddrag fra ledernes fokusgruppeinterview. Dette uddrag indeholder både Jørgen og Mortens holdninger til atypisk beskæftigelse i forhold til vores anden kategori *“Fordele og ulemper”*, som er udvalgt på baggrund af mapping. Vi vil nedenstående belyse, hvordan lederne positionerer sig selv på baggrund af, hvordan de positionerer de atypisk beskæftigede. Moderatoren starter uddraget ud med at spørge ind til fordelene ved at have atypisk beskæftigede:

Transskriptionsuddrag 3

I22: Så det er helt klart en af de fordele der er ved at have, sige ja til den her type ansættelser?

M20: Ja der er man sådan lidt mere afslappet i forhold til hvor de kommer fra kan man sige, jeg har dog den erfaring at jeg helst vil have nogen med en eller anden form for akademisk baggrund og det er måske ikke rigtigt at have det sådan men det er bare min erfaring at i og med at man ligesom har gået på uni nogle år så er man skolet på en helt anden måde som passer meget bedre ind i den måde vi arbejder på, når det så er sagt så er det fuldstændigt lige meget hvad man så har læst på universitet er min erfaring, altså man bliver lynhurtig, hvad hedder sådan noget, en del af at løse de opgaver vi har, fordi man ligesom er vant til at arbejde med projekter ikke også og med gruppearbejde og med et eller andet fagligt niveau

I23: Kan I nævne andre fordele der er ved at have dem med i jeres team?

J18: Altså projektansatte?

I24: Ja, midlertidig, barsel, hele den her gruppe vi snakkede om før

J19: Jamen altså jeg synes tit, de fleste af dem som vi har haft inde som er projektansatte og også dem der er nu, det er typisk nogen som er yngre og som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet og som vi giver en chance og som derfor også synes vi har en forpligtelse at de får noget til cv'et, de kommer med noget andet energi som jeg synes er vigtigt når man har et team hvor størsteparten har arbejdet sammen i mange år, de er sådan lidt (.), så er det godt der kommer nogen udefra med ny energi og sparker til dem så det synes jeg er en fordel

M21: Vi har også mange erfaringer for at folk der så stopper her eller er færdige her går videre til en anden ansættelse og det er dejligt at se, det er virkelig

H2: Men det er så andre steder end her?

M22: Ja ja det er det og vi smører tykt på når vi laver anbefalinger eller hvad de hedder sådan nogle, det gør jeg i hvert fald og de skal bare ringe til mig og når de ringer så siger jeg at de er bare den bedste

I25: Hvad så med ulemper er der nogen ved den her type ansættelser?

M23: Ja der er mange ulemper

I26: Lad mig høre nogle af dem?

M24: Der er sådan en balance man skal finde og man skal, jeg kunne ikke tænke mig at være leder for en afdeling der kun består af projektansættelser, det tror jeg ikke jeg ville kunne forholde mig til, det ville være for flyvsk, flyvsk det skal I skrive så, så der er et eller anden balance man skal finde mellem hvor mange af de gode gamle og hvor mange af de nye spændende og jeg plejer altid at sige at en ti til tyve procent kan man sagtens håndtere, så hvis man er fem seks syv så kan man have en eller to

I27: Har du prøvet at have for mange?

M25: Det vil jeg sige, at jeg har lige nu

I28: Og hvad er det så der er svært?

M26: Altså det kræver i hvert fald meget af mig som leder og jeg skal bruge meget mere energi på at sikre at de laver de rigtige ting på de rigtige måder, alternativet er at hvis man ikke har så mange så er nogen af de gode gamle som ligesom tager hånd om de nye så de ligesom laver det de skal på den rigtige måde (Bilag 2.2).

I transskriptionsudrag 3 fortæller Jørgen og Morten om de fordele og ulemper de oplever ved at have atypisk beskæftigede i Forvaltningen. Morten positionerer sig som en, der foretrækker at ansætte atypisk beskæftigede, som har en akademisk uddannelse fordi han mener, at personer med en akademisk baggrund er skolet på en bestemt måde, som passer godt ind i Forvaltningen og arbejdsgangene, hvilket vi ser her: *“jeg har dog den erfaring at jeg helst vil have nogen med en eller anden form for akademisk baggrund og det er måske ikke rigtigt at have det sådan men det er bare min erfaring at i og med at man ligesom har gået på uni nogle år så er man skolet på en helt anden måde som passer meget bedre ind i den måde vi arbejder på”* (Bilag 2.2, M20). Morten positionerer dermed også atypisk beskæftigede med en akademisk baggrund som nogen, der har relevante egenskaber for at kunne arbejde i sit team.

I ovenstående citat fra Mortens taletur siger han *“det er måske ikke rigtigt at have det sådan”* (Bilag 2.2, M20) om sin præference om at atypisk beskæftigede gerne skal have en akademisk baggrund, hvilket lægger sig til Jørgens taletur i J19 (transskriptionsudrag 3). Her positionerer Jørgen *“vi”* (sig selv og Kommunen/Jørgen og Morten/Jørgen, Morten og Kommunen/alle) i følgende citat *“som vi giver en chance og som derfor også synes vi har en forpligtelse at de får noget til cv'et”* (Bilag 2.2, J19). Positioneringen indebærer, at *“vi”* bør give atypisk beskæftigede en chance for at få et arbejde og, at *“vi”* ligeledes forpligter sig til at give atypisk beskæftigede noget relevant på cv'et. Jørgen positionerer dermed sig selv sammen med enten Morten eller Kommunen som nogen, der ved at give atypisk beskæftigede en chance også skylder at give dem noget til deres CV.

På baggrund af Jørgens ovenstående fortælling positionerer han atypisk beskæftigede indirekte som havende brug for, at arbejdspladser giver dem en chance og at de får noget på deres CV. I den forbindelse positionerer Morten atypisk beskæftigede som nogen der også har brug for, at han som leder *“smører tykt på”* (Bilag 2.2, M22) i anbefalingerne for at hjælpe dem på vej. Hertil

positionerer Morten også atypisk beskæftigede i sine anbefalinger som *“at de er bare den bedste”* over for fremtidige arbejdsgivere. Mortens engagement i at hjælpe atypisk beskæftigede bevidner om, at Mortens positionering af sig selv indebærer et ansvar over for atypisk beskæftigede, hvilket ses i følgende citat fra transskriptionsuddrag 3: *“Altså det kræver i hvert fald meget af mig som leder og jeg skal bruge meget mere energi på at sikre at de laver de rigtige ting på de rigtige måder”* (Bilag 2.2, M26). I citatet positionerer Morten sig selv som, at han skal bruge meget energi på at sikre, at atypisk beskæftigede laver både de rigtige ting og på den rigtige måde.

Morten positionerer atypisk beskæftigede gennem sit valg af pronomen. I M21 anvender Morten *“de”*, *“nogen”* og *“folk”* om atypisk beskæftigede (transskriptionsuddrag 3). Det giver indtryk af, at atypisk beskæftigede er anderledes og, at Morten muligvis ikke har et ord for atypisk beskæftigede i daglig tale. Hvis Morten havde anvendt ord som medarbejdere, havde han principielt sat normalbeskæftigede, atypisk beskæftigede og til dels sig selv over samme kam.

Vi har indtil nu set en positionering af Jørgen og Morten som værende bevidste om, hvor meget de får ud af at ansætte atypisk beskæftigede (transskriptionsuddrag 1+2), men også at denne ansættelse ikke nødvendigvis er af egen fri vilje idet lederne helst vil fastansætte (transskriptionsuddrag 1+2), og føler at de skal give dem en chance og dermed har en forpligtigelse for at, atypisk beskæftigede får erfaring (transskriptionsuddrag 3). Måden hvorpå lederne positionerer atypisk beskæftigede bærer præg af, at lederne ikke har lyst til at ansætte atypisk beskæftigede, men ledernes positioneringen af atypisk beskæftigede bevidner også om, at der er fordele ved at have dem i teamet da de positioneres som blandt andet *“typisk nogen som er yngre”* (Bilag 2.2, J19), *“ny energi”* (Bilag 2.2, J19) og, at de er *“akademikere”* (Bilag 2.2, M20), hvilket positionere atypisk beskæftigede som værende positivt.

Opsamlende har positioneringsniveau 1 bidraget med et indblik i, at Morten positionerer sig som en leder, der helst vil fastansætte, men at dette ikke er muligt da han anser kommunens positionering og de organisatoriske rammer som værende presset. Morten og Jørgen er opmærksomme på, at en vigtig overvejelse af atypisk beskæftigede er i forhold til, hvor meget man kan få ud af at de er i teamet.

Jørgen positionerer sig selv og kommunen som, at de skal give atypisk beskæftigede en chance for at få arbejde og dermed har de også en forpligtigelse for at atypisk beskæftigede får erfaring. Opsamlende ser vi, at ledernes brug af pronominer er forskellig. Som det også er beskrevet ved det første tekstuddrag (Bilag 2.2, M1) er Mortens brug af "vi" gennemgående i uddraget, hvori Morten inkluderer forskellige organisatoriske aktører i sin brug af "vi". Morten anvender oftest "vi" når han italesætter Kommunen eller ham og Jørgen grundet deres samme organisatoriske positionering.

Positioneringsniveau 2

Vi vil påbegynde positioneringsniveau 2, hvor vi tager ovenstående transskriptionsuddrag af respondenters fortællinger med til videre analyse, hvor vi vil undersøge interview setuppet og turtagningsmønsteret.

Fokusgruppeinterviewet fandt sted i et mødelokale på Rådhuset i Hjørring Kommune, hvor de to ledere sad på den ene side af bordet og os som moderator, hjælper og observatør på den anden side af bordet. Vi ser interviewet værende bygget op efter et undersøgelsessetup, hvor moderator har ansvaret for aktivt, at stille spørgsmål ud fra spørgeguiden, hvorfor vi også ser fokusgruppeinterviewet som en opstillet situation. Måden vi spørger på er medvirkende til at bevise, at vi har et undersøgelses setup, hvor vi undersøger et emne og prøver at opnå viden fra lederne på baggrund af deres italesættelser af deres historical bodies. Dette gør vi som tidligere nævnt på baggrund af Halkiers tragtmødel, som skal sikre, at vi starter ud med åbne spørgsmål, hvorefter spørgsmålene bliver mere og mere konkrete i forhold til vores NoP, som er en undersøgelse af atypisk beskæftigelses tilstedeværelse i Forvaltningen.

I løbet af fokusgruppeinterviewet med de to ledere oplevede vi, at det samme turtagningsmønster gik igen, hvor Morten tog teten og svarede på spørgsmålene og hvor Jørgen efterfølgende svarede, hvilket kan ses ud fra transskriptionsuddrag 1 og 2, hvor Morten først svare på spørgsmålet. Fortællingen i transskriptionsuddrag 3 er et eksempel på, at når moderator stiller spørgsmål er det Morten, der svarer først. De fleste af moderators spørgsmål i transskriptionsuddrag 3 er uden anvendelse af "I" eller "du", men spørgsmålet bliver stillet ud i rummet uden en bestemt modtager. I I23 er spørgsmålet dog formuleret anderledes: *"Kan I nævne andre fordele der er ved at have dem med i jeres team?"* (Bilag 2.2, I23). Det, der adskiller

dette spørgsmål fra de andre er, at moderator her sætter modtager på spørgsmålet i form af "I". I transskriptionsuddrag 3 er den eneste gang i uddragene, hvor Jørgen svarer på spørgsmålet er når moderator anvender "I". Turtagningsmønsteret, der her er analyseret positionerer Morten som ikke værende bange for at tage ordet, hvorimod Jørgen ikke siger så meget. Når man ser overordnet i transskriptionen har Morten 68 taleturer, hvor Jørgen har 57 taleture. Dette indikerer ikke nogen større forskel, hvor vi ikke tænker at analysen af transskriptionsuddrag 3 i forhold til taleture gør sig gældende for fokusgruppeinterviewet generelt.

Positioneringsniveau 3

I positioneringsniveau 3 undersøges den type person som lederne gennem fokusgruppeinterviewet har fremstillet via positioneringen og fortællingerne i forhold til atypisk beskæftigede i Forvaltningen. Gennem fokusgruppeinterviewet har vi overordnet set to positioneringer italesat af Jørgen og Morten; den ene positionering er centreret om effektivitet og den anden om atypisk beskæftigedes bidrag til Forvaltningen.

Disse to persontyper positionerer lederne gennem interviewet. Morten positionerer årsagen til ansættelse af atypisk beskæftigede som værende orienteret mod effektivitet fordi han foretrækker akademikere, da atypisk beskæftigede med denne baggrund forstår den måde de arbejder på i Forvaltningen. Effektiviteten ser vi ved, at Morten italesætter, at det er en fordel at ansætte akademisk atypisk beskæftigede, da de har samme arbejdsgang, hvorfor de hurtigere kan gå ind og varetage egne opgaver, frem for som Morten nævner i M1, at det kan tage op til tre måneder før Forvaltningen får det optimale ud af ansættelsen. Jørgen har overordnet samme forståelse for, at der skal kunne knyttes effektivitet til ansættelsen af atypisk beskæftigede. Jørgens fortælling går på, hvor meget atypisk beskæftigede skal integreres i teamet og teamaktiviteter (som tager tid væk fra eventuelle opgaver) eller om de skal sidde med deres egne opgaver. Den anden persontype er repræsenteret i Jørgens fortælling i transskriptionsuddrag 3, hvori Jørgen omtaler atypisk beskæftigede som en mulighed for at få nye vinkler på arbejdsgange og indspark som en mulig årsag til at have atypisk beskæftigede (Bilag 2.2, J19).

Vi finder det interessant, at lederne italesætter to persontyper, der er modsætningsfyldte om årsagen til ansættelse af atypisk beskæftigede. Det modsætningsfyldte forhold består i, at vi

ikke forestiller os, at der er mange organisationer, der vil ansætte nye medarbejdere for, at de kan lære når organisationen står midt i et sparekrav.

Disse to persontyper er et billede på forskellige tilgange, der påvirker ledelse, som begge trækker tråde til andre Diskurser. Vi så italesættelse af ledernes fokus på effektivitet gennem interviewet og vi har set lignende perspektiver i interviewene med normalbeskæftigede. Vi vælger at se nærmere på persontypen, der bygger på effektivitet idet vi i engaging (eksisterende viden) allerede har præsenteret Diskurser, der relaterer sig til effektivitet. Små fortællinger giver os mulighed for at se på Diskurser, der er et resultat af den viden vi har indsamlet i engaging og denne analyse, der er et billede af, hvordan effekten af denne viden påvirker en enkelt leder (Forvaltningen). Derfor inddrager vi økonomisk effektstyring som Diskurs i dette positioneringsniveau 3.

Ledernes positionering af sig selv med fokus på effektivitet ved ansættelsen af atypisk beskæftigede er et eksempel på at Diskurser om at spare og effektivisere ikke kun er tomme Diskurser, men at Diskurserne også udledes i Forvaltningen. En af Diskurserne, der kan sættes i relation til ledernes fortælling og positionering om at være effektorienteret. Diskursen skal ses i relation til, at grundlaget for kommunerne er, at skabe værdi for borgerne og levere høj kvalitet af velfærd samtidig med, at økonomien bruges mest optimalt (jf. den offentlige kontekst og kommunale strukturer).

For at kunne få maksimal udnyttelse af de kommunale ressourcer er det nødvendigt, at ledere i de danske kommuner kan lede effektivt. Ledernes fokus på effektivitet rækker derfor ud over den enkelte situation med at ansætte atypisk beskæftigede, da der på samfundsplan og i kommunerne generelt er begyndt at vokse en interesse frem for effektbaseret økonomistyring, som kort sagt handler om at skabe mest mulig effekt for de ressourcer man har. Tendensen og interessen for effektbaseret økonomistyring kan ses som værende en konsekvens af de stramme budgetter som kommunerne oplever. For at få enderne til at hænge sammen må lederne fortsætte med det, der virker og tænke anderledes for at opnå målene. (Bukh & Skovvang, 2019, s. 23).

Et bud på, hvorfor atypisk beskæftigelse er attraktivt for offentlige ledere, herunder også Morten og Jørgen, kan skyldes de stramme, kommunale budgetter, der ikke giver mulighed for

at fastansætte normalbeskæftigede. En følge heraf kan være, at atypisk beskæftigelse giver kommuner samt Jørgen og Morten en mulighed for at få løst opgaver inden for en bestemt periode. Atypisk beskæftigelse er altså en mulighed for at ansætte inden for de eksisterende økonomiske rammer.

Positioneringen af Morten og Jørgen omhandler deres ledelsesstil og hvad der ligger til grund herfor. Ledernes persontype, der er centreret om at ansætte atypisk beskæftigede for at løse og løfte arbejdsbyrden, kan være påvirket af større Diskurser og sandsynligvis kommunale krav om både økonomi og opgaveløsning, hvorfor denne persontype om effektivitet muligvis kan fylde meget til daglig og dermed også italesættes her. I senere analyser italesætter normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede, hvor travlt Forvaltningen har, hvorfor der måske ikke er plads til den anden persontype om, at atypisk beskæftigede kan bidrage med læring og udvikling i Forvaltningen.

6.3.2. Analyse 2 - Atypisk beskæftigede

Vi har afholdt interviews med tre atypisk beskæftigede i Forvaltningen. Der er derfor lavet transskriptioner af de tre interviews, som vi i det følgende vil bruge til en nærmere analyse for at undersøge, hvordan atypisk beskæftigede identificerer og positionerer sig under interaktionen. Vi har valgt at inddrage atypisk beskæftigedes perspektiver i vores analyse, da vi er interesseret i, at få perspektiver med fra de personer, der netop er ansat i atypisk beskæftigelse. Interviewsituationen adskiller sig fra fokusgruppeinterviewet med lederne ved, at interviewene med atypisk beskæftigede var enkeltmandsinterviews, hvor moderator og hjælper var til stede. Interviewene blev afholdt på Rådhuset i Hjørring Kommune i et af deres mødelokaler og udgør en opstillet undersøgelsessituation. Det ses blandt andet ved, at vi havde en lydoptager på bordet, hvor respondenter sad på den ene side af bordet og vi på den anden. Med interviewene vil vi ikke forsøge, at drage overordnede generaliseringer, men derimod at få indblik i de atypisk beskæftigedes erfaringer og fortællinger om, hvordan de oplever det at være atypisk beskæftigede i Forvaltningen. Ligesom det gjorde sig gældende for analysen med lederne har vi ligeledes valgt uddrag fra transskriptionerne for interviewene med atypisk beskæftigede, der vil blive taget med til nærmere analyse. Idet den samme interviewkontekst har gjort sig gældende for alle tre interviews med atypisk beskæftigede vil vi blot beskrive

denne overordnet. Dermed kommer den ikke til at gå igen for hvert enkelt af analyserne af interviewene.

Analyse 2.1 - Signe

Den første analyse af interviewene med atypisk beskæftigede er af Signes interview. De transskriptionsuddrag vi har valgt at analysere på i denne analyse omhandler Signes oplevelse af det, at være atypisk beskæftigede og hvordan hun positionerer sig selv i forhold til normalbeskæftigede.

Positioneringsniveau 1

Følgende fortælling er på baggrund af, at moderator spørger ind til Signes syn på, hvordan det er at være ansat i atypisk beskæftigelse:

Transskriptionsudrag 1:

I24: Øhhh hvordan oplever du det at være midlertidigt ansat i teamet, er det noget du mærker til at du er?

R24: Ja altså man er jo midlertidigt ansat det er jo ikke det samme som at være fastansat der er jo nogle ting

I25: Ja kan du prøve at beskrive hvad det er eller komme med et eksempel?

R25: Et eksempel, jamen altså jeg skal lige tænke mig om (.) altså det er jo bare ikke, for eksempel her den anden dag der skulle vi snakke om hvem vi gerne ville ansætte vi slår en stilling op, det er jo også sådan lidt akavet synes jeg jo (latter) når man sidder her, uhhh mig (mere latter) men altså

I26: Er det en ny stilling der skal slås op nu her eller?

R26: Ja, her til maj (.)

H2: Er der ellers noget i den normale arbejdsdag hvor du føler at du kan mærke at du er?

R27: Altså jeg tænker jo længere tid man har været men det er også nogle andre opgaver man så kan lave jo længere tid man skal være her, man skal ligesom have noget erfaring altså også som ny altså det er jo lidt noget anderledes tænker jeg hvis man havde været, hvis man havde haft noget erfaring så kunne man jo nemmere springe på nogle andre opgaver men man skal jo ligesom arbejde sig op og få lov til at lave nogle flere forskellige opgaver nogle der måske er sjovere end andre tænker jeg-

I27: Kan du huske hvor lang-

R28: Der ligesom er et, en eller anden form for hierarki når man kan få lov til at prøve noget

(Bilag 4.2)

Signe positionerer sig selv som værende forskellig fra normalbeskæftigede i citatet: *“Ja altså man er jo midlertidigt ansat det er jo ikke det samme som at være fastansat der er jo nogle ting”* (Bilag 4.2, R24). På denne måde positionerer Signe sig som værende anderledes end normalbeskæftigede, hvilket vi ser som en vigtig pointe, men at Signe ikke virker til at kunne uddybe det mere er ærgerligt. Efter flere taleture kommer Signe med eksemplet om, at hun ikke kan påtage sig de samme arbejdsopgaver som normalbeskæftigede, men at hun skal arbejde sig op for kunne påtage sig mere forskelligartede opgaver, hvilket ses i følgende: *“man skal jo ligesom arbejde sig op og få lov til at lave nogle flere forskellige opgaver”* (Bilag 4.2, R27). At man skal arbejde sig op for at få opgaver bekræftes i Signes næste taletur: *“Der ligesom er et, en eller anden form for hierarki når man kan få lov til at prøve noget”* (Bilag 4.2, R28). Signe italesætter her, at der i Forvaltningen er en form for hierarki når det drejer sig om opgaveløsning. Hun positionerer dermed teamet som værende hierarkisk opbygget når det kommer til, hvilke opgaver Signe får mulighed for at løse i Forvaltningen.

Selvom Signe positionerer sig selv som værende anderledes fra normalbeskæftigede, positionerer hun sig dog også som en del af teamet idet hun flere gange anvender "vi", som det ses her: "*den anden dag der skulle vi snakke om hvem vi gerne ville ansætte*" (Bilag 4.2, R25). Herudfra positionerer Signe sig som en del af teamet gennem sit brug af pronominer. Signe bruger også pronomenet "man", som vi ser her: "*Altså jeg tænker jo længere tid man har været men det er også nogle andre opgaver man så kan lave jo længere tid man skal være her*" (Bilag 4.2, R27). Hun anvender her "man" som erstatning for "jeg", hermed generaliserer Signe således, at det, at hun ikke får de samme opgaver som normalbeskæftigede ikke kun gør sig gældende for hende, men generelt. I følgende transskriptionsuddrag 2, fortæller Signe om, hvordan hun oplever opgavefordelingen i teamet:

Transskriptionsuddrag 2:

I81: Så skifter vi lige lidt fokus igen til omkring midlertidig ansættelse i forvaltningen, vi har været lidt inde på det men oplever du om der er forskel på at være fastansat eller midlertidigt ansat?

R89: (.) øhh jamen det er der jo, altså nu skulle vi jo også fordele opgaver efter Tove hun stoppede, alle de opgaver hun havde og så er vi jo midlertidigt ansat og bruge meget krudt på at sætte os ind i det hvis ikke vi bliver her, det er jo, det vil de jo så ikke lige, så derfor var det dem der var fastansat der fik de fleste opgaver

I82: Så det er arbejdsfordelingen du mener der kan være anderledes?

R90: Ja det tænker jeg

(Bilag 4.2)

Signe italesætter i transskriptionsuddrag 2, at der er forskel på atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede i forhold til, hvordan opgaver bliver fordelt, hvilket vi ser ved: "*dem der var fastansat der fik de fleste opgaver*" (Bilag 4.2, R89). Hertil italesætter Signe også, at der skal: "*bruge meget krudt på at sætte os ind i det hvis ikke vi bliver her*" (Bilag 4.2, R89), hvortil Signe

positionerer sig som en, der ikke skal blive i Forvaltningen, hvorefter hun positionerer normalbeskæftigede som nogen, der ikke vil bruge krudt på at sætte Signe ind i opgaver da hun ikke bliver. Denne fortælling kan være bekræftende over for Signes positionering af Forvaltningen som værende hierarkisk idet Signes fortælling om, at det ikke kan svare sig at sætte atypisk beskæftigede ind i opgaverne som en hierarkisk positionering af niveau og anciennitet.

Opsamlende positionerer Signe sig selv gennem interviewet som værende en del af teamet, dog positionerer hun sig også som værende anderledes end normalbeskæftigede ved, at opgaverne ikke bliver fordelt på samme måde, da der skal bruges mere "*krudt*" på at sætte hende ind i opgaverne end de normalbeskæftigede.

Positioneringsniveau 2

Transskriptionsuddragene vi har analyseret på i positioneringsniveau 1, vil vi nu se nærmere på i forhold til positioneringsniveau 2, her vil vi komme ind på interview setuppet, turtagningsmønster og afbrydelser.

I interviewsetuppet med Signe foregik interviewsituationen på Rådhuset i Hjørring Kommune i et af deres mødelokaler, hvilket gjorde sig gældende for alle tre interviews med atypisk beskæftigede. Vi befinder os dermed i det zone of identification vi ønsker at undersøge, og respondenterne var i deres naturlige omgivelser i løbet af en arbejdsdag. Der er tale om en undersøgelsessituation, hvor der var tre personer til stede under interviewet; respondent, moderator og hjælper. For at kunne analysere på interaktionen og den måde respondenter fremstiller sine positioneringer på, havde vi placeret en lydoptager på bordet. Spørgsmålene i interviewet har sit udgangspunkt i den spørgeguide vi udarbejdede til de tre interviews med atypisk beskæftigede. Grundet en spørgeguide, undersøgelsessetuppet og en relativ stram rollefordeling betegner vi situationen som opstillet.

Da interviewet med Signe er et enkeltmandsinterview har turtagningsmønstret været meget generel for hele interviewet, hvor moderator har stillet spørgsmålene som Signe efterfølgende har forsøgt at svare på. Transskriptionsuddrag 1 udgør fundamentet for nærmere analyse af turtagningsmønstret under interviewet med Signe. Det gør sig dog gældende i begge

transskriptionsuddrag med Signe, at hun ikke svarer dybdegående på spørgsmålene, hvilket ses i nedenstående citat fra transskriptionsuddrag 1: *“I24: Øhhh hvordan oplever du det at være midlertidigt ansat i teamet, er det noget du mærker til at du er? R24: Ja altså man er jo midlertidigt ansat det er jo ikke det samme som at være fastansat der er jo nogle ting”* (Bilag 4.2). I citatet ses det, at Signe med nød og næppe besvarer moderators spørgsmål. Moderator spørger ind til en uddybelse, hvorefter Signe giver et eksempel, der dog ikke helt svarer på spørgsmålet, men derimod giver et billede af, at man som atypisk beskæftigede kan komme i klemme, hvis arbejdspladsen skal ansætte en ny medarbejder, hvor den atypisk beskæftigede kan tænke *“uhhh mig”* (Bilag 4.2, R25) ligesom Signe fortæller. Signe skal her bruge fire taleturer på at nå frem til et eksempel, der positionerer hende som atypisk beskæftigede og anderledes end normalbeskæftigede i forhold til, hvordan opgaver fordeles (Bilag 4.2, R27). At der skal flere taleture til før Signe får fortalt sin fortælling er et aspekt Bamberg og Gerogakopoulou fremhæver (jf. Små fortællinger).

Gennem interaktionen i transskriptionsuddrag 1 er det ligeledes muligt at se, at Signe har flere retninger i hendes besvarelser, da hun ikke færdiggøre sine sætninger før hun påbegynder en ny, som vi ser her: *“Altså jeg tænker jo længere tid man har været men det er også nogle andre opgaver man så kan lave jo længere tid man skal være her, man skal ligesom have noget erfaring altså også som ny altså det er jo lidt noget anderledes tænker jeg hvis man havde været, hvis man havde haft noget erfaring”* (Bilag 4.2, R27). At Signes taleture har flere retninger kan muligvis vise, at hun har flere perspektiver hun gerne vil have frem, men at hun ikke får færdiggjort hendes fortællinger før hun begynder på en ny eller bliver ført i en anden retning. Som lytter til hendes fortællinger kan det skabe forvirring, idet man kan miste betydningen af Signes formål med fortællingerne.

I transskriptionsuddrag 1 ser vi, at moderator afbryder Signe i sin fortælling og hun bliver derfor stoppet i sin taletur: *“R27: [...]hvis man havde haft noget erfaring så kunne man jo nemmere springe på nogle andre opgaver men man skal jo ligesom arbejde sig op og få lov til at lave nogle flere forskellige opgaver nogle der måske er sjovere end andre tænker jeg- I27: Kan du huske hvor lang-”* (Bilag 4.2). Moderator afbryder og spørger ind til noget af det Signe fortæller, hvilket kan resultere i flere scenarier, 1) at Signe mister tråden, 2) at moderator går glip af af hele fortællingen, 3) at det kan virke knap så høfligt og 4) at moderator ikke får spurgt til det,

der siges i afbrydelsen. Afbrydelsen ser vi som en faktor, der kan have indflydelse på bølgelængden og tonen, der er til stede under interviewet.

Positioneringsniveau 3

Signe positionerer sig i interviewet med en distance til atypisk beskæftigelse, hvor hun ser sig selv som en del af teamet. Dette betyder, at Signe ikke nødvendigvis positionerer sig selv som en i atypisk beskæftigelse, men ser sig selv på lige fod med de normalbeskæftigede. Dog italesætter Signe også tilfælde, hvor hun oplever, at hun er anderledes fra de normalbeskæftigede når det kommer til opgavefordeling. Signes positionering er dermed, at hun overvejende er en del af teamet, men at hun alligevel oplever forskelsbehandling.

Det vi fandt interessant i Signes fortællinger er, at Signe både positionerer sig som en del af teamet og alligevel ikke. Signe kobler sig derfor på to persontyper, hvoraf den ene positionerer hende som en del af teamet, hvorimod den anden positionerer hende anderledes end normalbeskæftigede. Denne sidste positionering ser vi også gøre sig gældende i litteraturen fra Scheuer og Gleerup et al., der italesætter, at atypisk beskæftigede ikke har de samme forhold som normalbeskæftigede (jf. Literature review). Den anden persontype om, at Signe er en del af teamet er ikke repræsenteret i dette speciale i lige så høj grad som den første. Signes to modsætningsfyldte persontyper får os til at overveje om, man generelt kan tale om forskel på atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede, eller om det kunne være fordelagtigt at dele den atypisk beskæftigedes positionering på arbejdspladsen op i to; 1) i forhold til selve opgaveløsningen og 2) et socialt aspekt. Signes positionering kunne tyde på, at hun føler et tilhørsforhold til Forvaltningen, men når det kommer til faglige aspekter er hun mere udfordret på at blive set på med samme vilkår som normalbeskæftigede. Der eksisterer mange Diskurser om arbejdsmiljø, sociale forhold, motivation med mere, som kan relateres til Signes splittelse i Forvaltningen.

Group cohesion er en Diskurs, der netop opdeler den sociale proces af gruppearbejdesoplevelser i medlemmers interaktion i to dele: *emotional* og *task cohesion*. Emotional cohesion handler om den forbindelse medlemmer føler til andre gruppemedlemmer samt til hele gruppen, hvor task cohesion handler om i hvilken grad gruppemedlemmer deler mål og arbejder sammen for at nå disse mål. Følelsen i task cohesion handler om, hvorvidt medlemmerne arbejder sammen for at

nå målet eller om nogen går i andre retninger. (Psychology, u.å.). Dimensionen af task cohesion kan relateres til Signes persontype idet hun italesætter, at hun ikke føler sig inkluderet i opgavefællesskabet, hvilket følgende citat fra transskriptionsuddrag 1 er et eksempel på: *“nu skulle vi jo også fordele opgaver efter Tove hun stoppede, alle de opgaver hun havde og så er vi jo midlertidigt ansat og bruge meget krudt på at sætte os ind i det hvis ikke vi bliver her, det er jo, det vil de jo så ikke lige, så derfor var det dem der var fastansat der fik de fleste opgaver”* (Bilag 4.2, R89). I Signes fortælling kan vi trække referencer til task cohesion set i forhold til opgavefordeling i Forvaltningen. Signe har tidligere positioneret sig som en del af Forvaltningen (transskriptionsuddrag 1, hendes brug af “vi” når hun omtaler Forvaltningen), men i det ovenstående citat er det muligt, at se at Signe også positionerer sig selv som værende uden for fællesskabet idet atypisk beskæftigede ikke bliver inkluderet i opgavefordelingen på lige fod med normalbeskæftigede. Dette giver et indtryk af, at Signe er uden for fællesskabet opgavemæssigt, men socialt føler hun sig dog inkluderet. Hvis atypisk beskæftigede ikke inkluderes i samme grad som normalbeskæftigede kan det være svært for atypisk beskæftigede at føle, at Forvaltningen arbejder mod samme mål og, at de samarbejder for at nå dem. Hvis group cohesion ikke er optimal kan det påvirke Signe til at føle en hierarkiske opbygning, som ikke arbejder mod samme mål idet opgavefordelingen og dermed muligheden for at bidrage ikke er ligeligt fordelt.

Ved transskriptionsuddrag 1 så vi, at Signe positionerede sig som “vi”- altså en del af Forvaltningen. Denne positionering ser vi som modstridende med hendes anden positionering, om at hun er mindre betydelig i opgavefordelingen. Her giver group cohesion os muligheden for at overveje om “vi” er bundet op på den emotionelle cohesion, der bygger på sociale aspekter såsom, at gruppedlemmerne ligner hinanden i form af eksempelvis kompetencer, etnicitet, alder og værdier, hvilket kan øge group cohesion (Psychology, u.å.).

Diskursen om group cohesion har givet os muligheden for at forstå Signes modstridende persontyper som én idet group cohesion indikerer, at der kan være modstridende opfattelser af, hvordan man kategoriserer sig selv og Forvaltning som værende i samhørighed. Dette har bidraget med det indblik i Forvaltningen og, at atypisk beskæftigede har sværere ved at positionere sig som en del af Forvaltningen når det kommer til opgaveløsning fremfor et socialt perspektiv.

Analyse 2.2 - Johanne

I det følgende vil der være en analyse af transskriptionsuddrag fra interviewet med Johanne, som er atypisk beskæftigede. Uddragene har vi udvalgt på baggrund af den måde Johanne fortæller om sine erfaringer med atypisk beskæftigelse og på baggrund af den måde hun positionerer sig selv som atypisk beskæftigede i forhold til Forvaltningen. Transskriptionsuddrag 1 handler om hvad Johanne mener om atypisk beskæftigelse og transskriptionsuddrag 2 om, hvilke følger det har for Johanne at være atypisk beskæftigede i forhold til opgavefordeling i Forvaltningen.

Positioneringsniveau 1

I interviewet med Johanne startede moderatoren interviewet ud med at spørge ind til, hvad hendes tanker overordnet er om atypisk beskæftigelse:

Transskriptionsuddrag 1:

I2: Øhh, kan du fortælle lidt om hvad du tænker når du for eksempel hører ordene projektansættelse eller midlertidig ansættelse?

R2: Øhhh, ja. (.)

I3: Er det godt eller dårligt? Eller?

R3: (latter) Jeg synes, at det er lidt begge dele fordi det jo er en god mulighed, at være i sådan en ansættelse i forhold til at få noget erfaring og få foden inden for et sted, og man har også mulighed for, hvis man har nogle stykker i streg at komme nogle forskellige steder hen, ikke, så det er jo en god start på et arbejdsliv, synes jeg egentlig. Øhm, fordi man har nogle erfaringer man så kan tage med videre til det næste sted fremfor, hvis man var det samme sted i 40 år, ikke, altså, fordi man gør ting forskelligt forskellige steder. Hvor det så (latter) altid er fedest at sidde i en fast ansættelse, ikke, altså. Det er da det de fleste helst vil fordi at der er en større sikkerhed, ja.

(Bilag 4.3).

I Johannes fortælling kan vi se, at hun overordnet positionerer atypisk beskæftigelse som værende positivt ud fra: *“få noget erfaring og få foden inden for”* (Bilag 4.3, R3). Johannes fortælling viser også, at selvom der er fordele ved atypisk beskæftigelse, så positionerer hun ikke beskæftigelsesformen som ideel idet hun fortæller, at en fast stilling er *“det de fleste helst vil fordi at der er en større sikkerhed”* (Bilag 4.3, R3). På baggrund af Johannes fortælling ser vi derfor, at hun positionerer atypisk beskæftigelse som en god måde at starte sit arbejdsliv: *“hvis man har nogle stykker i streg at komme nogle forskellige steder hen, ikke, så det er jo en god start på et arbejdsliv, synes jeg egentlig”* (Bilag 4.3, R3). Atypisk beskæftigelse er en god måde at tilegne sig erfaring på

Det næste uddrag vælger vi at inkludere fordi Johannes fortælling italesætter hendes positionering af sig selv i form af de følger det har at være i atypisk beskæftigelse i forhold til opgavefordelingen i teamet:

Transskriptionsuddrag 2

I37: Okay. Øh, er opgavefordelingen ligeligt fordelt i teamet?

R37: Det synes jeg. I starten der, det er jo klart, der fik jeg ikke så mange nye, men jeg synes øh jeg er begyndt at fylde mit skema lidt bedre ud (latter) med egne opgaver også, ja.

I38: Hvad synes du om opgavemængden? Føler du dig overbebyrdet eller mangler du noget at lave eller?

R38: Jeg synes at det er ret passende lige nu, faktisk. Jeg havde lige, måske da jeg havde været her i tre uger begyndt at tænke hvad jeg skal lige nu, ikke, men så kom det ret hurtigt. Så var der noget at tage fat i.

I39: Så fik du nogle nye opgaver?

R39: Ja. Øhm, ja. Der det er lidt (...) Øhm. Der er jo rigtig mange opgaver og de er jo ramt af sygdom også og har været det i lang tid og sådan, ikke. (.) Det er den der følelse af man godt kunne ønske man kunne tage lidt mere fordi der er nogle af opgaverne, hvor det skal være Claes eller Hanne der tager dem. Det synes jeg lidt nogle gange man kan mærke at de, de har travlt, hvor man tænker, jeg har måske lidt mindre gange travlt fordi at, jeg er ny og er der er nogle ting jeg ikke helt kan på samme måde ().

H3: Er det mere fordi du er ny eller er det fordi du er midlertidig ansat, føler du?

R40: Det er mere fordi jeg er ny, tror jeg. Ja. Det ved jeg ikke. Det er nok heller ikke så slemt mere, men det tænkte jeg lige en overgang, i den der periode, hvor jeg følte, at jeg ikke havde så meget at lave, der tænkte jeg at det kunne være rart, hvis jeg lige kunne tage lidt mere på mine skuldre, ikke. Eller sådan ja. Hvis det giver mening (latter).

(Bilag 4.3).

Johanne positionerer sig selv gennem sin fortælling ved, at italesætte, at hun som atypisk beskæftigede startede ud med, at have lettere opgaver end de normalbeskæftigede, men efter at hun havde været ansat i noget tid fik hun sine egne opgaver tildelt, som det ses ved: "*jeg er begyndt at fylde mit skema lidt bedre ud*" (Bilag 4.3, R37). Johanne positionerer sig dog som havende færre opgaver end normalbeskæftigede, hvilket har medført, at hun har tænkt: "*det kunne være rart, hvis jeg lige kunne tage lidt mere på mine skuldre*" (Bilag 4.3, R40). I fortællingen er der fokus på, at manglen af opgaver skyldes, at Johanne er ny og ikke fordi hun er atypisk beskæftigede. Johanne positionerer dermed sig selv som, at hun ikke tillægger sin beskæftigelsesform årsagen til opgavefordelingen, men blot det faktum, at hun er ny. Det, at være ny eller atypisk beskæftigede, får Johanne til at positionere sig som, at hun ikke kan bidrage med det hun gerne vil, da hun ønsker at hun kan være med til at løfte arbejdsbyrden.

Opsamlende positionerer Johanne sig selv og den situation hun er i som en oplagt mulighed for at starte sit arbejdsliv og tilegne sig erfaring fra forskellige organisationer. Positioneringen indeholder dog også aspektet om, at hun ikke mener, at atypisk beskæftigelse vil fungere på sigt. I situationen om arbejdsfordeling positionerer Johanne sig ikke som en atypisk beskæftigede, men hun forklarer derimod de manglende opgaver med, at hun er ny. På baggrund af uddragene kan vi se, at Johanne positionerer sig som ikke havende nok erfaring til at kunne være sine kollegaer behjælpelige med at løfte arbejdsbyrden. Begrænsningen i Johannes positionering ligger dermed i det faktum, at hun er ny og ikke fordi hun er atypisk beskæftigede.

Positionsniveau 2

Efter at have set nærmere på Johannes positionering af sig selv ovenstående som en atypisk beskæftigede analyserer vi i det nedenstående på Johannes positionering gennem positioneringsniveau 2, der fokuserer på, hvordan det interaktive engagement er.

Setupet for interviewet med Johanne er det samme, som gjorde sig gældende som ved interviewet med Signe. Vi henviser derfor til positioneringsniveau 2 i analyse 2.1., hvis læseren ønsker setuppet genopfrisket. Det samme gør sig gældende med spørgeguiden og rollerne. Vi vælger derfor ikke at gå i dybden med disse aspekter, da de er fremstillet i analyse 2.1.

I interviewet med Johanne var taleturen meget simpel og i forlængelse af setuppet for interviewet: moderator stillede et spørgsmål, der herefter blev besvaret. I og med at taleturene følger interview setuppet ses der ingen afbrydelser. Det indikerer, at moderator og respondent har været på bølgelængde og, at der ikke har været de store misforståelser eller forståelsesproblemer undervejs i interviewet.

I interviewet med Johanne fremkommer (latter) 47 gange i transskriptionen, hvilket vi også kan se i både transskriptionsuddrag 1 og 2 (R3 + R37 + R40). Et eksempel på Johannes brug af latter er: *“Hvis det giver mening (latter)”* (Bilag 4.3, R40). Det, at Johanne har let til grin i interviewet, positionerer hende som havende let til smil og latter. Latteren havde også indvirkning på interaktionen mellem moderator og Johanne, da indtrykket af Johannes tilgang til interviewet gjorde, at moderator havde nemmere ved at holde gang i interviewet.

Transskriptionerne fra Johannes interview giver ikke et retvisende billede af, hvordan hendes latter og gode humør havde påvirkning på interviewsituationen, idet læseren ikke får et retvisende indblik i fortællingerne på skrift, da det for læseren nok nærmere kan ses som et akavet grin fordi, det er en opstillet situation at være i. Vi anser hendes latter som en oprigtig og glad latter, hvilket skaber en god tone i interviewsituationen og viser, at Johanne og moderator er på bølgelængde og kan indgå i dialog sammen.

I begge transskriptionsuddrag gør Johanne brug af *“ikke altså”* efter og imellem sine sætningerne, som det ses i følgende eksempel: *Hvor det så (latter) altid er fedest at sidde i en fast ansættelse, ikke, altså.”* (Bilag 4.3, R3). Hvilket bidrager med indtrykket af, at Johanne benytter sig af samtalestøttende ord for at skabe dialog med moderator og stadig sikre, at hun er på rette vej og give moderator mulighed for at bryde ind, hvis dette skulle være ønsket. Der er selvfølgelig en mulighed for, at hendes brug af *“ikke altså”* er egnsbestemt grundet herkomst.

Positioneringsniveau 3

Som nævnt positionerer Johanne sig selv i atypisk beskæftigelse som en mulighed for at få *“foden indenfor”*. At få foden indenfor er vigtigt da det kan give mulighed for erfaring, men Johanne foretrækker dog fastansættelse da atypisk beskæftigelse ikke er holdbart i længden. På baggrund af Johannes positionering af, at hun foretrækker normalbeskæftigelse og passager fra literature review, udleder vi, at normalbeskæftigelse er et ideal. Johanne positioneres yderligere som en god medarbejder, der gerne vil være med til at løfte arbejdsbyrden fra kollegerne.

Under interviewet med Johanne har vi bemærket en Diskurs, som vi mener er værd at italesætte i positioneringsniveau 3; prekarisering. Diskursen om at være en del af prekarisering er ligeledes præsenteret i vores literature review i Gleerup et al.’s undersøgelse. Fokus er i Gleerup et al. og literature review, blandt andet, på individers oplevelse af, at være atypisk beskæftigede, hvoraf et af perspektiverne er, at atypisk beskæftigede føler, at de skal præsentere hele tiden. Dette kan vi delvist se i Johannes persontype, hvor hun positioneres som værende en god kollega fordi hun er opmærksom på, at hendes kollegaer er presset af mange opgaver; *“det kunne være rart, hvis jeg lige kunne tage lidt mere på mine skuldre”* (Bilag 4.3, R40). Denne positionering Johanne giver sig selv i forhold til, at løfte arbejdsbyrden ses også i Gleerup et al.’s

undersøgelse, hvor det er udfoldet, at atypisk beskæftigede føler et konstant pres for at præstere og vise, hvad de kan. Det betyder, at der er risiko for at skabe et konkurrencepræget arbejdsmiljø i jagten på normalbeskæftigelse. Vi kan se koblingen til Gleerup et al.'s undersøgelse ved, at Johanne som atypisk beskæftigede ønsker at gå "all in" på sit arbejde, løfte arbejdsbyrden og vise, hvad hun kan, hvilket kan være fordi Johanne ønsker en fastansættelse. Johannes positionering, på baggrund af ovenstående uddrag, tilbyder også en anden årsag til denne følelse af pres.

At se normalbeskæftigelse som idealet leder desuden tankerne videre hen på, at det ikke er betegnet som positivt at være arbejdsløs i dagens samfund. Årsagen hertil er en større samfundsdiskurs, der blandt andet har politisk afstamning idet den nuværende regering har indført flere regler om blandt andet, det faktum, at det skal kunne betale sig at arbejde blandt andet i form af, at der er skåret i dagpengene, både i satserne og genoptjeningsperiode. Et individuelt perspektiv herpå er, at det at være arbejdsløs ikke er en anerkendt tilværelse i samfundet, hvilket også er medvirkende til, at danskerne leder efter arbejde- der er ikke meget anerkendelse eller prestige i at være arbejdsløs. Det hænger også sammen med, at identitet for mange skabes på baggrund af arbejdet.

Den positionering som interaktionen med Johanne er udmundet i er i overensstemmelse med den viden som er blevet præsenteret i literature review, hvilket giver både literature review og vores interview med Johanne validitet.

Analyse 2.3 - Louise

I transskriptionsuddrag 1 møder vi Louises fortælling om, at være atypisk beskæftigede og om der er forskel på, at være normalbeskæftigede eller atypisk beskæftigede. Transskriptionsuddrag 2 indeholder Louises forventninger til jobbet da hun startede i Forvaltningen, derudover omhandler transskriptionsuddrag 2 også, hvordan Forvaltningen tog imod hende.

Positioneringsniveau 1

I følgende uddrag positionerer Louise sig som atypisk beskæftigede på lige niveau med de normalbeskæftigede idet hun ikke italesætter, at der er en forskel:

Transskriptionsuddrag 1:

I60: Så går vi lidt over og snakker om i forhold til forvaltningen, så oplever du at der er forskel på det at være fastansat og det at være midlertidigt ansat her i dit team?

R67: Altså det synes jeg ikke, egentlig ikke øhm, jeg synes ikke rigtig at jeg har kunne mærke noget, jeg synes at jeg får, det ved jeg ikke de samme muligheder og de samme fordele som andre gør, så det synes jeg faktisk ikke

I61: Hvis du skulle sætte nogle ord på hvordan vil du så mene at du som midlertidig ansat kan bidrage med noget andet end hvad de fastansatte de bidrager med?

R68: Åh det ved jeg ikke, der ved jeg ikke, jeg tror ikke jeg kan bidrage med som andre ikke kan bidrage med, altså jeg kan jo selvfølgelig gå ind og give en hjælpende hånd, der hvor de har brug for det

(Bilag 4.4).

Fortællingen illustrerer, at Louise positionerer sig selv sammen med normalbeskæftigede i forhold til at have de samme muligheder når det kommer til ansættelsesforholdet. I transskriptionsuddrag 1 italesætter Louise dog de normalbeskæftigede som "*andre*" (Bilag 4.4, R67) som det ses i følgende eksempel: "*jeg synes at jeg får, det ved jeg ikke de samme muligheder og de samme fordele som andre gør*" (Bilag 4.4, R67). Denne brug af "*andre*" positionerer Louise på baggrund af en positionering af "*andre*". Det er dog selvom hun principielt fortæller, at der ingen forskel er mellem normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede. I Louises næste taletur positionerer Louise sig som, at hun ikke kan bidrage med andet end hvad normalbeskæftigede gør, hvilket ligeledes bekræfter at der ikke er den store forskel mellem dem.

I det følgende uddrag spørger vi Louise ind til om hun havde forventninger til sin stilling da hun startede:

Transskriptionsuddrag 2:

I9: Øhh hvilke forventninger havde du til jobbet da du startede

R9: Ikke rigtig nogen tror jeg, jeg havde, jeg forventede faktisk ikke altså, jeg tænkte egentlig bare at jeg skulle ind og altså, hjælpe dem i den korte periode der nu var behov for, altså jeg startede jo med en virksomhedspraktik, så jeg var, jeg tænkte bare at okay det er en mulighed for at jeg kan lære noget, så jeg havde ikke som sådan forventninger til det

(Bilag 4.4).

I fortællingen italesætter Louise, at hun ikke havde nogle forventninger inden hun startede, dog kommer hun ind på, at: *“det er en mulighed for at jeg kan lære noget”* (Bilag 4.4, R9), hvilket leder op til, at hun alligevel havde forventninger eller forhåbninger til jobbet. Louise positionerer dermed sig selv som, at hun mangler erfaring og muligheder for at kunne få erfaring, hvorfor hun finder det fordelagtigt at være i atypisk beskæftigelse. I fortællingen kommer Louise desuden ind på, at hun skal ind at *“hjælpe dem”* (Bilag 4.4, R9), hvorfor hun positionerer sig selv som en service og at Forvaltningen også får gavn af ansættelsesforholdet. Det er muligt, at Louises holdning til, at hun skal hjælpe Forvaltningen har ændret sig siden sin start, men hvis dette ikke er tilfældet er hendes positionering af sig selv som ‘en hjælpende hånd’ i strid med, at hun ikke ser nogen forskel på sig selv som atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede (transskriptionsuddrag 1).

Opsamlende positionerer Louise både sig selv som værende en del af Forvaltningen og som en hjælpende hånd. Positioneringen af Louise som en del af Forvaltningen bunder i fortællingen om lige rettigheder og, at hun ikke tilbyder andet end de normalbeskæftigede gør mens positioneringen af Louise som en hjælper er fordi hun fortæller at hendes forventning til arbejdet var, at hun skulle hjælpe Forvaltningen.

Positioneringsniveau 2

I dette niveau vil vi ud fra transskriptionsuddragene i positioneringsniveau 1 se nærmere på, hvordan det interaktive engagement er i dem og herunder interview setuppet, turtagningsmønsteret og så videre.

Som ved interviewene med Signe og Johanne var interviewsetuppet under Louises interview det samme og ligeså var spørgeguiden. Ønskes dette uddybet kan et afsnit om interviewsetup findes under positioneringsniveau 2 i analyse 2.1.

Vi er blevet opmærksomme på ved gennemlæsning af transskriptionen, at vi i vores spørgsmål differentierer mellem det at være atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede, hvilket kan ses i følgende citat: "*Så går vi lidt over og snakker om i forhold til forvaltningen, så oplever du at der er forskel på det at være fastansat og det at være midlertidigt ansat her i dit team?*" (Bilag 4.4, 160). Spørgsmålet viser, at vi positionerer atypisk beskæftigede som værende noget andet end normalbeskæftigede, hvilket positionerer os som havende en forudindtaget holdning til, at der er forskel på disse beskæftigelsesformer i Forvaltningen.

Turtagningen i Louises interview adskiller sig ikke meget fra, hvad vi antager som værenden normalt i interviewsituationen. I transskriptionsudrag 1 lægger vi dog mærke til, at Louise har vanskeligheder med at starte sin fortælling, dette ses for eksempel i følgende citat: "*Åh det ved jeg ikke, der ved jeg ikke, jeg tror ikke jeg kan bidrage med*" (Bilag 4.4, R68). Louise påbegynder her tre benægtende fortællinger som en indledning til mere uddybende eksempel på, hvad hun som atypisk beskæftigede kan bidrage med. Denne tilgang til at besvare spørgsmålene med flere benægtelser ses også i "*Altså det synes jeg ikke, egentlig ikke øhm, jeg synes ikke rigtig*" (Bilag 4.4, R67) fra transskriptionsudrag 1 og i "*Ikke rigtig nogen tror jeg*" (Bilag 4.4, R9) fra transskriptionsudrag 2. Denne måde at besvare spørgsmål på positionerer Louise som værende en respondent, der har svært ved besvare spørgsmålene, men det benægtende udgangspunkt giver også Louise tid til at finde sin fortælling.

Positioneringsniveau 3

Igennem positioneringsniveau 1 og 2 positioneres Louise som værende en respondent, der positionerer sig som en del af teamet og en 'hjælpende hånd'.

I Louises to positioneringer ser vi modsætningsfyldte persontyper. Hvis man er en del af Forvaltningen vil det være sjældent at man ser sig som en hjælpende hånd, da dette indikerer, at man ikke positionerer sig selv som faktiske gørende en reel og relevant arbejdsopgave, hvor man bidrager i stedet for at hjælpe.

Det er positivt, hvis Louise positionerer sig som en del af teamet og ikke udelukkende en, der skal hjælpe de normalbeskæftigede i en periode. Vi siger således fordi vi i literature review har præsenteret Diskurser, der peger i en anden retning end Louises positionering af sig selv, hvor hun italesætter at have de samme muligheder som normalbeskæftigede samt at være på lige fod med dem.

Som vi så i literature review positionerer Scheuer atypisk beskæftigede som havende øget risiko for mangel af samme rettigheder som normalbeskæftigede har. Scheuer positionerer atypisk beskæftigede som havende ringere økonomisk sikkerhed end normalbeskæftigede. Disse bunder blandt andet i overenskomster, hvorfor det ligger fast, at der eksisterer økonomiske forskelle. Louises positionering af sig selv som en del af Forvaltningen bygger ikke på økonomiske uligheder, da vores undersøgelse er af atypisk beskæftigelse på arbejdsmarkedet og dermed, hvad hun oplever i Forvaltningen når hun er på arbejde. Scheuers forskning positionerer dog ikke kun atypisk beskæftigede på baggrund af forhold uden for arbejdspladsen - der er også uligheder mellem atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede når det kommer til rettigheder på arbejdspladsen og kravet om udvikling. Diskursen herom bygger på:

- *Deltagelse i MUS*
- *Tilbud om kurser eller efteruddannelse*
- *Deltagelse i kurser eller efteruddannelse*
- *Udnyttelse af kvalifikationer i arbejdet.*

(Scheuer, 2017, s. 66).

Hvis vi holder Louises positionering af sig selv op imod den overordnede Diskurs, hvor Scheuer positionerer atypisk beskæftigedes muligheder på arbejdsmarkedet, ser vi Louises positionering af sig selv som en modsætningsfyldt positionering. Louise italesætter følgende: *“Altså det synes jeg ikke, egentlig ikke øhm, jeg synes ikke rigtig at jeg har kunne mærke noget, jeg*

synes at jeg får, det ved jeg ikke de samme muligheder og de samme fordele som andre gør, så det synes jeg faktisk ikke" (Bilag 4.4, R67), hvortil Louises persontype til dels er i modstrid med Scheuers positionering af atypisk beskæftigede, idet han præsenterer flere parametre, hvor der er forskel på atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede. Louises positionering er på baggrund af en følelse af, at hun ikke kan mærke forskel.

For at vende tilbage til Louises positionering af sig selv, som værende en del af Forvaltningen, er denne modstridende med Scheuers mere funderede analyse af atypisk beskæftigede. Vi vil ikke tage Louises følelse af inklusion fra hende - hun kan være undtagelsen, men Scheuers undersøgelse indikerer, at der er en Diskurs, der går på, at der er forskelle på atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede. Hvis vi tager Scheuers positionering af atypisk beskæftigede som værende mere valid end udelukkende Louises positionering af sig selv kan en forklaring på Louises følelse af inklusion begrundes med to perspektiver; 1) hun havde i forvejen ikke de store forventninger til ansættelsen. Hun så/ser sig selv som en hjælpende hånd, hvilket ikke ligefrem italesætter forventninger om udvikling. 2) Det andet perspektiv kan begrunde Louises positionering som en del af Forvaltningen med, at hun oplever et socialt sammenhold.

Positioneringsniveau 3 har bidraget med muligheden for at sammenligne Louises positionering af sig selv som en del af Forvaltningen med Scheuers overordnede Diskurs af atypisk beskæftigede. Det har bidraget med perspektivet om, at til trods for at Louise føler sig som en del af Forvaltningen kan der være nogle rettigheder på arbejdspladsen såsom retten til kompetenceudvikling og udnyttelse af kvalifikationer, der gør at Louise alligevel adskiller sig fra de normalbeskæftigede i Forvaltningen.

6.3.3. Analyse 3 - Normalbeskæftigede

Udover, at vi interviewede tre atypisk beskæftigede har vi også valgt at interviewe tre normalbeskæftigede fra Forvaltningen, og derfor udarbejder vi tre analyser af disse interviews transskriptioner - en for hver normalbeskæftigede. Formålet med at inddrage normalbeskæftigede er for at tilføje endnu en vinkel og perspektiv på forskellige beskæftigelsesformer og, hvordan normalbeskæftigede identificerer og positionerer sig under

interaktionen i interviewet i relation til atypisk beskæftigede. De anvendte uddrag af transskriptionen er udvalgt på baggrund af, at fortællingerne enten omhandler respondenternes oplevelse af atypisk beskæftigedes påvirkning på Forvaltningen og Forvaltningens erfaringer med atypisk beskæftigede. Interview setuppet er ligeledes i form af et enkeltmandsinterview, hvor respondenterne, moderator og hjælper var placeret på hver sin side af bordet med en lydoptager placeret på bordet. Dette setup medførte en rollefordeling i form af, at moderator stillede spørgsmål, hjælper havde supplerende spørgsmål og kommentarer imens det var den normalbeskæftigedes opgave at besvare spørgsmålene. Setuppet vidner om, at der er tale om en undersøgelsesagenda, hvor det er moderator, der leder interviewet i retning af vores undersøgelsesfelt. Formålet med interviewene er, at få italesat de normalbeskæftigedes egen rolle ud fra, hvordan de atypisk beskæftigede er i organisationen og de implikationer, der hermed følger.

Analyse 3.1 - Lene

Denne første analyse (3.1) er med Lene, en normalbeskæftigede i Forvaltningen, var den første normalbeskæftigede, der blev interviewet. Transskriptionsuddrag 1 fra Lenes interview omhandler hendes umiddelbare indtryk af, hvad atypisk beskæftigelse er, transskriptionsuddrag 2 omhandler Lenes syn på den bedst mulige start for nye medarbejdere og transskriptionsuddrag 3 omhandler, hvilke fordele og ulemper Lene oplever ved atypisk beskæftigelse.

Positioneringsniveau 1

Vi startede interviewet med Lene ud med at spørge ind til, hvad hun overordnet mener om fænomenet atypisk beskæftigelse.

Transskriptionsuddrag 1:

I1: Vi vil egentlig gerne starte med at høre, hvad du sådan tænker når du hører midlertidig ansættelse eller projektansættelse, hvad får det dig til at tænke på?

R1: (.) Jamen, øhh. For mig er det både positivt og negativt, altså det er jo godt fordi der kommer noget nyt ind, et nyt indspark, en

ny måde at se tingene på, som jo altid er rart og få de de her spørgsmål, hvorfor gør I sådan som I gør? Vi gør ikke nødvendigvis altid det smarteste og altid det bedste altid, det gør man jo ikke når man har gjort noget i mange år, så kører det jo sådan, det plejer vi, og det er altid godt at blive rusket op i. Men der er også det problem med en kontinuitet, altså vi er i et team, øh, hvor vi kender hinandens kompetencer og hvad man skal spørge hinanden om, at man kan søge hjælp hvor og sådan noget, det, det bliver jo lidt svært når der jo så kommer nogle nye hele tiden som nogen gange kun er et halvt år eller to måneder eller, det er jo meget forskelligt hvor lang tid folk er her. Og opgavemæssigt er det også rigtigt svært fordi det tager jo et stykke tid inden man lærer noget, det er klart. Man kan ikke tingene når man kommer, det giver sig selv. Så derfor bruger man rigtigt meget tid på at lære, lære folk op inden man kan sige, at man kan bruge dem til noget, ikke, inden man får nytte ud af dem.

(Bilag 5.2).

Lene italesætter atypisk beskæftigelse som værende godt, rart og positivt, da *“der kommer noget nyt ind, et nyt indspark, en ny måde at se tingene på”* (Bilag 5.2, R1), hvortil hun fortæller, at *“vi”* (de normalbeskæftigede i teamet) ikke altid gør det smarteste, men blot det de altid har gjort. Lene positionerer dermed sig selv som en, der har erfaring og har arbejdet på samme måde i mange år. Lene er også positioneret som en, der gerne vil lære nyt idet Lene synes, at det er rart at blive udfordret og få nye måder at anskue tingene på. I den forbindelse ser Lene dog også et problem ved atypisk beskæftigelse i følgende citat: *“Men der er også det problem med en kontinuitet, altså vi er i et team, øh, hvor vi kender hinandens kompetencer og hvad man skal spørge hinanden om, at man kan søge hjælp hvor og sådan noget, det, det bliver jo lidt svært når der jo så kommer nogle nye hele tiden”* (Bilag 5.2, R1). Lene positioneres her som en normalbeskæftigede, der gerne vil have kontinuitet i teamet, da hun oplever, at det kan være svært at vide, hvem man kan søge hjælp hos i Forvaltning. Lenes positionering af, at hun ser fordele ved, at der er atypisk beskæftigede i Forvaltningen er i konflikt med den anden positionering, hvori hendes fortælling bevidner om, at konsekvensen af atypisk beskæftigede

er manglende viden om, hvad ens kollegaer kan være behjælpelig med og dermed kontinuitet i Forvaltningens sammensætningen. Ud fra Lenes fortælling i R1 positionerer hun atypisk beskæftigede som medarbejdere i Forvaltningen kan få nytte af, men at dette først sker efter en vis periode, hvilket vi ser ud fra følgende i Lenes fortælling: *"lære folk op inden man kan sige, at man kan bruge dem til noget, ikke, inden man får nytte ud af dem."* (Bilag 5.2, R1). Lene positioner dermed atypisk beskæftigede som nogen, der skal bruges ekstra ressourcer på før man kan drage nytte af dem.

I følgende transskriptionsuddrag går samtalen på, at Forvaltningen indkører nye medarbejdere ved hjælp af et introprogram, der tager cirka 14 dage:

Transskriptionsuddrag 2:

I5: Har du nogle ideer om hvad altså det der ordentlige indebære? Altså det der med at sætte dem ind ordentligt i tingene, hvad vil det sige?

R7: Det gør at vi har jo at når vi får nye medarbejdere, så har vi faktisk et introprogram som vi kører igennem med vores nye medarbejdere, hvor det er vores fagsystemer og vores øh opgaver og de er med forskellige ud at se, hvad laver sådan de våde og de tørre, hvad laver materielgården. Hvad laver forskellige teams her i huset sådan at man kan indgå på de der tværfaglige ting også. Det er det der hedder ordentligt, og det tager en uge 14 dage at blive sat ind i det og, det er godt nok meget.

I6: Er det det samme for både fastansatte og midlertidige?

R8: Det har vi kørt på samme måde.

I7: Så I har ikke haft nogle midlertidige der har fået halveret eller?

R9: Jo altså, der er jo nogen som vi har taget ind fordi vi har, øh, blev nødt til, altså fordi det skal kommunen også som socialt ansvar,

men det er ikke altid det er blevet gjort helt ordentligt. Synes jeg ikke.

I8: Kan man mærke det bagefter i teamet? At det ikke er starten måske ikke har været optimal?

R10: Altså, vi har ikke fået så meget ud af det som vi måske kunne og jeg tror mere, at vi føler vi har altså ikke gjort det her ordentligt, altså, det har ikke været ordentligt, det.

I9: Så det er sådan lidt det etiske perspektiv med, at man selv får det sådan lidt?

R11: Ja det bliver lidt øv, altså, ikke, fordi man ville gerne. Man kunne godt have givet de folk noget mere med sig herfra. Men det fik de ikke fordi tiden ikke var til det.

(Bilag 5.2).

Lene fortæller, at introprogrammet består af et indblik i relevante samarbejdspartneres opgaver, egne opgaver og fagsystemerne (Bilag 5.2, R7). At komme igennem sådan et introprogram betegner Lene som en "*ordentlig*" måde at introducere nye på. Det positionerer Lene som værende opmærksom på, at opstartsperioden bør foregå bedst muligt. I R11 udtrykker Lene også, at det er ærgerligt når tiden ikke er til, at de atypisk beskæftigede og nye medarbejdere kan få et ordentligt introprogram.

I R9 anvender Lene "*vi*", hvilket positionerer hende sammen med Kommunen, det er dermed ikke kun Kommunen, der har et "*socialt ansvar*" (Bilag 5.2, R9), men også Lene. Hun og Kommunen er positioneret som nogen, der er "*nødt til*" (Bilag 5.2, R9) at tage "*nogen*" (Bilag 5.2, R9) ind. Ud fra konteksten betegnes "*nogen*" som atypisk beskæftigede. Det sociale ansvar skal forstås i form af, at Kommunen giver atypisk beskæftigede et job - også selvom det kun er midlertidigt. Lene positioneres hermed som en normalbeskæftigede, der har en holdning til, at Forvaltningen bør have introduktionsprogrammer og sætte tiden af hertil for at få mest muligt ud af arbejdskraften.

De to transskriptionsuddrag giver mulighed for at se, at Lenes positionering ikke er konsekvent i forhold til hendes fortællinger af atypisk beskæftigede. Ud fra transskriptionsuddrag 1 (R1) var Lenes positionering, at hun både kunne se fordele og ulemper ved at have atypisk beskæftigede i teamet. Transskriptionsuddrag 2 bekræfter til dels positioneringen fra transskriptionsuddrag 1 af manglende kontinuitet ved atypisk beskæftigede i Forvaltningen idet Lene i transskriptionsuddrag 2 (R9) fortæller, at ansættelsen af atypisk beskæftigede er fordi Forvaltningen er "nødt til" at ansætte atypisk beskæftigede grundet socialt ansvar.

I følgende transskriptionsuddrag med Lene møder vi en fortælling i forhold til fordele og ulemper ved at have atypisk beskæftigede i Forvaltningen:

Transskriptionsuddrag 3:

I83: Så hvis du skulle nævne tre fordele ved midlertidige ansatte, hvad ville det så være?

R92: Ja det kommer an på hvad forudsætninger altså, bliver det som erstatning for en fast eller-?

I84: () Ud fra det du har oplevet indtil videre.

R93: Jamen det er jo nye øjne på tingene i hvert fald, altså et friskt input. Jamen det ved jeg ikke hvad man ellers. Altså det kunne være ekstra hænder, men det er under forudsætning af at man ikke skærer i den oprindelig befolkning, ikke. Altså det vil jeg sige, det er det.

I85: Og negative, tre negative?

R94: Jamen det er jo at, at igen, hvis man så erstatter en fastansat med flere forskellige midlertidige igennem tiden, det, øh, det er ikke smart. Der mangler en kontinuitet og en erfaring og sådan, hvis

man begynder på den slags. Og bruger det som skjult nedskæring i stedet for.

I86: Kan du sige hvad der vægter højest? Altså om det er det positive eller om det negative har?

R95: (.) Jaa, altså hvis det er som erstatning for fastansatte så er det bestemt det negative. Det, fordi så ender det med at der sidder to fastansatte og så er resten det er nogen der render ind og ud af butikken hele tiden. Det, det vil aldrig blive godt. Altså så så ødelægger man (.) teamet eller øh, kommunen som sådan, altså. Man kunne aldrig finde på, at gøre det på et socialområde, forhåbentligt. Altså det ville da være festligt (latter) hvis hver gang man kom ind til en sagsbehandler og det kun var en der skulle være her et halvt år. Så det håber jeg sørme ikke, at man kunne få den brillante ide.

(Bilag 5.2).

Idet Lene italesætter, at atypisk beskæftigede er "*ekstra hænder*" (Bilag 5.2, R93), der ikke må erstatte normalbeskæftigede, positionerer Lene sig selv som værende anderledes end atypisk beskæftigede, og mere værd idet hun ikke mener, at hun kan erstattes, ved at fortælle følgende: "*at man ikke skærer i den oprindelig befolkning*" (Bilag 5.2, R93). Lene positionerer yderligere sig selv som værende vigtigere end atypisk beskæftigede idet hun fortæller, at normalbeskæftigede skaber kontinuitet og, at atypisk beskæftigede ikke bør erstatte normalbeskæftigede, da man "*ødelægger man (.) teamet eller øh, kommunen*" (Bilag 5.2, R95). Lene positionerer dermed indirekte atypisk beskæftigede som, at atypisk beskæftigede er et fænomen, der kan ødelægge Kommunen i sin helhed.

At ansætte flere atypisk beskæftigede og at skære ned af normalbeskæftigede anser Lene ikke som en ideel løsning for Forvaltningen. Lene positionerer atypisk beskæftigede som værende en trussel for kontinuitet/erfaringen og som en skjult nedskæring, der kan være behjælpelig til at løse arbejdsopgaver og samtidig overholde budgetter, hvilket vi ser ud fra følgende: "*Jamen*

det er jo at, at igen, hvis man så erstatter en fastansat med flere forskellige midlertidige igennem tiden, det, øh, det er ikke smart. Der mangler en kontinuitet og en erfaring og sådan, hvis man begynder på den slags og bruger det som skjult nedskæring i stedet for.” (Bilag 5.2, R94). Positioneringen af atypisk beskæftigede kan til en hvis grad også ses som værende negativ, hvis de erstatter normalbeskæftigede og dermed truer kontinuitet. Årsagen hertil er, at atypisk beskæftigede *“render ind og ud af butikken”* (Bilag 5.2, R95) og dermed mindsker kontinuiteten. (Bilag 5.2, R95).

Opsamlende positionerer Lene sig selv som en der gerne vil udfordres i sit arbejde, lære nyt og dermed blive bedre til sit arbejde. Lene positioneres desuden som om, at hun ser værdi i, at de i teamet kender hinanden godt og, at det vil være problematisk, hvis fastansatte bliver udskiftet med atypisk beskæftigede idet det er vigtigt, at der er en kontinuitet. Lene positionerer atypisk beskæftigede positivt idet de bidrager med nye indspark, men at introduktionen af disse medarbejdere dog skal gøres ordentligt før Forvaltningen kan drage optimalt udbytte af medarbejderen. I Lenes fortælling positionerer hun både Kommunen og hende selv som nogen der har et socialt ansvar for, at tage medarbejdere ind i atypisk beskæftigelse idet hun bruger ordene *“nødt til”* til at beskrive dette, hvilket er tvetydigt set i forhold til hendes tidligere positionering af atypisk beskæftigede, hvor hun italesatte, at det var positivt og godt at få nye inputs. Lene positionerer overvejende atypisk beskæftigede som et redskab til nye input og friske syn på arbejdsgangen i teamet. Derudover positionerer Lene atypisk beskæftigede som en måde for Kommunen at lave skjulte nedskæringer, hvis atypisk beskæftigede begynder at erstatte normalbeskæftigede. For mange atypisk beskæftigede er ligefrem en trussel for Kommunens helhed.

Positioneringsniveau 2

De tre transskriptionsuddrag fra positioneringsniveau 1 vil vi analysere videre i positioneringsniveau 2, hvor vi ser nærmere på; interview setup, turtagningsmønstre.

Ligesom til interviewene med lederne og de tre atypisk beskæftigede valgte vi, at afholde interviewene med de tre normalbeskæftigede på Rådhuset i Hjørring i et af mødelokalerne. Konteksten, hvor interviewet finder sted, er derfor på Lenes *“hjemmebane”* i kendte og vante rammer, hvor hendes arbejdsdag dagligt udspiller sig. Til interviewet var der tre personer til

stede: respondent, moderator og hjælper, derudover var der en lydoptager til at optage interviewet. Spørgsmålene, der blev stillet til interviewet var på baggrund af en spørgeguide, vi havde udarbejdet på forhånd (bilag 5.1). Nogle af spørgsmålene kan afvige fra spørgeguiden idet vi har valgt, at lade interview setuppet være "åbent" og tilpasse den til den enkelte interviewsituation.

Ovenstående beskrivelse gør sig gældende for alle interviewene med de normalbeskæftigede og vil derfor ikke blive udfoldet nærmere i de næste to analyser, af analyse 3.2 og analyse 3.3.

Som ved interviewene med de atypisk beskæftigede var interviewene med de normalbeskæftigede også enkeltmandsinterviews, hvilket betød at interaktionen og taleturene var som man normalt forbinder med enkeltmandsinterviews; at moderator stillede et spørgsmål hvorefter Lene svarede. Dette ses i transskriptionsuddrag 2 og 3 i positioneringsniveau 1. Turtagningsmønstrer gør sig gældende i størstedelen af interviewet med Lene. Vi ser dermed ud fra de tre transskriptionsuddrag, at moderator og respondent var på bølgelængde idet vi her forstår bølgelængde som, at Lene og moderator fører en samtale uden større forståelses problematikker.

Brugen af metaforer er en måde at ytre værdiladede holdninger og er medvirkende til at øge spændingen i fortællingen i og med, at lytteren også skal være aktiv med at skabe illustrative billeder i hovedet mens fortællingen fortælles. Der er større chance for at fortællingen bliver hørt og findes vigtig, hvis den er spændende. Den værdiladede tone som metaforer afspejler ser vi ligeledes i Lenes brug af ordet.

Metaforen som Lene anvender i transskriptionsuddrag 3 er "*Det, fordi så ender det med at der sidder to fastansatte og så er resten det er nogen der render ind og ud af butikken hele tiden*" (Bilag 5.2, R95). Ud fra citatet antager vi at "*nogen*" må være atypisk beskæftigede da Lene adskiller dem fra normalbeskæftigede ved at omtale dem som "*resten*". At Lene anvender en metafor om Kommunen som værende en butik og atypisk beskæftigede som en kunde, der render ind og ud, skaber et billede for os om, at atypisk beskæftigede har noget de gerne vil have (købe), hvilket Kommunen kan tilbyde dem (sælge), hvilket eksempelvis kunne være erfaring. En butik er også et sted, hvor der er mange mennesker, som opholder sig flygtigt i forretningen. Dette tilføjer til metaforen, at der kan være risiko for, at der kommer mange atypisk beskæftigede i Forvaltningen (butikken), hvis de sælger attraktive varer. Metaforen

indikerer dog også, at atypisk beskæftigede ikke vil opholde sig længe i Forvaltningen idet kommunen som en butik ikke er et sted atypisk beskæftigede opholder sig længe.

Som opsamling på metaforen anvender Lene billedet af "*at nogen render ind og ud af butikken hele tiden*" (Bilag 5.2, R95), som værende medvirkende til at positionere Lenes forestilling om Forvaltningen som et flygtigt sted for atypisk beskæftigede, hvor Forvaltningen kan tilbyde atypisk beskæftigede en ønskede varer. Dermed positioneres atypisk beskæftigede også som nogle, der søger efter relevante varer og 'shopper', hvad de har behov for uden at have intentioner om at blive i længere tid.

Positioneringsniveau 3

Positioneringen af Lene indeholder ønsket om at hun får en ny måde at se tingene på ved at have atypisk beskæftigede i teamet, men hun og Kommunen positioneres også som værende 'nødt til' at have atypisk beskæftigede i Kommunen grundet kommunens sociale ansvar. Lene positionerer sig selv som værende opmærksom på opstartsperioden af nye medarbejdere og, at denne skal gennemføres på en ordentlig måde, hvilket hun mener er ordentligt når nye medarbejdere får en grundig introduktion til Forvaltningen og opgaver. At atypisk beskæftigede får en god introduktion til Forvaltningen betyder også, ifølge Lene, at de herefter kan begynde at drage nytte af dem. Lene positionerer atypisk beskæftigede som værende en trussel for Kommunens helhed og Forvaltningens kontinuitet. Dette ses i interaktionen i Lenes anvendelse af metaforen om at "rende ind og ud af butikken", hvilket i interaktionen skaber et billede af, at atypisk beskæftigede ikke er nogen, der opholder sig længe i Forvaltningen, hvilket kan have konsekvenser for kontinuitet ifølge Lene.

Vi fokuserer i det nedenstående på Lenes persontype om at være ordentlig over for nye medarbejdere i opstartsperioden. I Lenes fortælling tydeliggør hun, at opstarten af nye medarbejdere skal gøres "*ordentligt*", hvortil vi spurgte Lene ind til hvad hun mener "*ordentlig*" er: "*Har du nogle ideer om hvad altså det der ordentlige indebære? Altså det der med at sætte dem ind ordentligt i tingene, hvad vil det sige?*" (Bilag 5.2, I5). For Lene består "*ordentlig*" af, at der blandt andet i Forvaltningen er en holdning til, at Forvaltningen tilbyder et grundigt introprogram, hvor den nye medarbejder introduceres for hele Forvaltningen. I denne sammenhæng lægges der, i Lenes fortælling, ikke vægt på forskelle mellem nye ansatte generelt og atypisk beskæftigede, hvorfor vi i denne fortælling ikke anser normalbeskæftigelse og

atypisk beskæftigede som værende forskellige, men at Lenes positionering i forhold til atypisk beskæftigelse, nærmere er generelt af nye medarbejdere i Forvaltningen. Lenes positionering af sig selv indikerer også, at hun har morale idet hun erkender at det er nødvendigt at hun og forvaltningen gør det ordentligt i opstartsperioden og yder en indsats for at den nye medarbejder får en god opstart, hvilket ifølge Lene vil bidrage med udbytte til Forvaltningen i sidste ende.

Vi vælger her at inddrage neksusanalysens begreb circumferencing til at udvide perspektivet om, hvad en "ordentlig opstart" er i Forvaltningen, da Lenes italesættelser og fortællinger kan trække tråde til en bredere Diskurs, der vedrører, hvordan man bedst muligt introducerer atypisk beskæftigede til arbejdspladsen. Derfor vil vi inddrage rapporten fra Branchefælleskabet for Arbejds miljø (BFA): "*Den gode modtagelse - En guide til introduktion af nye medarbejdere*", da denne præsenterer vigtige perspektiver organisationer generelt skal overveje vedrørende opstarten af nye medarbejdere. I rapporten nævner BFA, at organisationer bør lave et introduktionsprogram, ligesom Lene også italesætter i sin fortælling. Der er dog forskelle på, hvordan BFA og Lene positionerer sig i forhold til, hvad et ordentligt introprogram bør indeholde. I rapporten fra BFA skriver de, at opstartsperioden bør være møntet på den pågældende medarbejder, der starter op, idet personer vil have forskellige behov. Der er for eksempel forskel på om det er en nyuddannet, der starter i Forvaltningen eller om Forvaltningen skal tage imod en ansat med længere erfaring. BFA giver dermed et andet bud end Lene på, at man ikke bør skære alle nye medarbejdere over en kam, men udarbejde introprogrammer til hver nye ansat da de har forskellige forudsætninger. (BFA, 2016, s. 2). Den positionering Lene indtager i forhold til hvordan en god opstart er for nye medarbejdere er altså modstridende Diskurser fra BFA. Det, at der er Diskurser, der siger noget andet end Lenes erfaringer betyder ikke, at Lenes erfaringer ikke gør sig gældende i Forvaltningen. At der er Diskurser, der siger noget andet kan betyde, at Forvaltningen kan overveje, hvorvidt den måde de faciliterer opstartsperioden er den mest optimale. En mulighed kunne være, at Lene og Forvaltningen kunne have et introprogram knyttet til atypisk beskæftigede, idet de står i en anden situation end nye medarbejdere/normalbeskæftigede.

Diskursen fra BFA lyder, at der bør tages overvejelser om, hvordan et introduktionsprogram bør udformes ud fra den nye medarbejder. Et argument for, at Forvaltningen måske kunne have

fordel af at sikre sig at opstartsforløbet bliver så optimal som muligt er på baggrund af BFA præsenterer, at den nye medarbejder vil være mere produktiv, hvis arbejdssituationen, tilhørsforhold til arbejdspladsen og arbejdsmiljøet fra start opleves positivt, hvilket afgøres indenfor de første tre måneder af ansættelsen. (BFA, 2016, s. 4).

Analyse 3.2 - Hanne

I denne analyse vil vi tage udgangspunkt i interviewsituationen med Hanne, hvor vi har fundet transskriptionsuddrag vi ønsker at undersøge nærmere. Transskriptionsuddrag 1 handler om Hannes tanker om atypisk beskæftigelse generelt, hvor transskriptionsuddrag 2 handler om, hvilken gevinst atypisk beskæftigelse er for Forvaltningen, og sidst handler transskriptionsuddrag 3 om, hvordan Hanne oplever det at have kollegaer i atypisk beskæftigelse. Transskriptionsuddragene er udvalgt for at undersøge hvordan Hanne positionerer sig selv ud fra hendes italesættelser og erfaringer med atypisk beskæftigelse.

Positioneringsniveau 1

Vi er interesseret i at undersøge, hvordan Hanne positionerer sig selv som normalbeskæftigede på baggrund af uddrag, hvor Hanne fortæller om sit syn på atypisk beskæftigelse:

Transskriptionsuddrag 1:

I1: Så vil vi jo egentlig gerne starte med at høre hvad du tænker om midlertidige ansættelser sådan helt generelt?

R1: Altså jeg synes jo at det er fantastisk at få noget hjælp indimellem, det rareste for alle kunne jo nok være at man kunne ansætte alle folk fast og at vi jo var nok hele tiden men det er for eksempel nødvendigt når, når der er barselsvikariat og sådan noget, der er det, der er det jo nødvendigt fordi folk skal have deres job tilbage når de kommer tilbage men øhh når vi har en opgave der skal løses som for eksempel kun varer to år så, så er det jo også relevant og jeg synes jo at det er langt bedre end at ansætte konsulenter ofte fordi konsulenter typisk ikke sidder i huset og så holder vi noget viden i huset og vi får oplært nogen typisk unge mennesker som

står bedre senere hen og generelt her i Hjørring Kommune så tror jeg faktisk at vi ofte har ansat nogen af de midlertidige ansatte i nogle faste stillinger, det har jeg kendskab til flere steder, flere kollegaer som startede ud som midlertidige ansatte og så har man jo, man bruger jo typisk nogle måneder på, hvor det egentlig er mest besvær hvor man skal have, hvor man bruger tid på at sætte dem ind i alle vores journaliseringssystemer og vores kort og alverdens ting og så på et tidspunkt som er lidt forskelligt alt efter om de har været ude i andre midlertidige ansættelser så begynder de at blive en nettogevinst og nogen gange afvejer vi i forhold til og ansætte konsulentfirma til at løse nogle opgaver som nogle gange kan gå direkte ind i opgaven men måske ikke løser det helt på den måde som vi synes den skal løses så, så jeg synes generelt at det er fint øhh at have muligheden for at kunne ansætte nogen midlertidigt, selvom det havde været federe for dem at have en fast ansættelse (Bilag 5.3).

Hanne italesætter, hvad hendes syn blandt andet er på atypisk beskæftigede i følgende citat: *“Altså jeg synes jo at det er fantastisk at få noget hjælp indimellem”* (Bilag 5.3, R1). I citatet positionerer Hanne sig selv ved at skelne, mellem atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede, da hun mener at atypisk beskæftigede blot skal ind og hjælpe de normalbeskæftigede. Hanne positionerer sig selv i transskriptionsuddrag 1 som, at hun er positiv over for atypisk beskæftigelse, hun ville dog hellere fastansætte, som vi ser her: *“det rareste for alle kunne jo nok være at man kunne ansætte alle folk fast”* (Bilag 5.3, R1). Men Hanne positioner også atypisk beskæftigede som værende bedre at anvende end konsulenter: *“jeg synes jo at det er langt bedre end at ansætte konsulenter”* (Bilag 5.3, R1), hvortil Hanne også positioneres som en medarbejder, der helst vil beholde viden i huset og have indflydelse på, hvordan tingene skal udføres. Hanne positionerer desuden atypisk beskæftigede som værende nogle, der er til besvær i starten af ansættelsen: *“man bruger jo typisk nogle måneder på, hvor det egentlig er mest besvær hvor man skal have, hvor man bruger tid på at sætte dem ind i alle vores journaliseringssystemer og vores kort og alverdens ting”* (Bilag 5.3, R1). Dette kan være modsigende til hendes positionering som værende positiv over for atypisk beskæftigelse eller

et onde man skal over. Hannes positionering er overvejende positiv over for atypisk beskæftigelse og indeholder reflekteret overvejelser om sin holdning til atypisk beskæftigede.

Hanne italesætter i interviewet, at hun oplever, at atypisk beskæftigelse kan være en gevinst for organisationen, men i forlængelse af det kommer hun også ind på, at hun oplever at skyldes "de unge mennesker" (Bilag 5.3, R2) noget erfaring og, at de får muligheden for at få noget erfaring, som kan ses i nedenstående transskriptionsuddrag:

Transskriptionsuddrag 2:

I2: Så det er en gevinst for organisationen?

R2: Det er en gevinst for organisationen at have nogen der kommer ind og så også altså (.) især hvis de er dygtige og har noget erfaring andre steder fra så de kan bidrage med noget ind men så synes jeg egentlig også at vi skylder de unge mennesker en mulighed for at få noget erfaring for når vi sidder og skal ansætte nogen så er noget af det vi kigger på, har de og det skal i selv tænke på, at måske ikke tage sådan nogen lidt skod agtige forhold men bare for at få noget på cv'et fordi det gør det meget nemmere at bruge folk og når vi har så monster travlt og skal til at, nu skal du se vi skal journalisere de ting vi laver og sådan noget, i forhold til nogen som har før været et sted så de ved at vi skal journalisere og vi skal gøre ditten og datten og der har, der har vi jo lige nu eksempler på en der har været ved en kommune og kender det der og meget hurtigere og går ind og bliver en nettogevinst så ja (Bilag 5.3).

I ovenstående transskriptionsuddrag 2 positionerer Hanne "vi" som er hende og Kommunen sammen ud fra følgende: "så synes jeg egentlig også at vi skylder de unge mennesker en mulighed for at få noget erfaring" (Bilag 5.3, R2), da Hanne og Kommunen selv ansætter på baggrund af erfaring, som vi ser her: "for når vi sidder og skal ansætte nogen så er noget af det vi kigger på" (Bilag 5.3, R2). Den følelse af skyld som Hanne italesætter er i forhold til, hvis Forvaltningen

skal ansætte nye så ser de helst, at det er nogen der allerede har erfaring, da det er nemmere at inddrage dem når de i Forvaltningen *“har monster travlt”* (Bilag 5.3, R2), hvilket vi ser ud fra følgende: *“især hvis de er dygtige og har noget erfaring andre steder fra så de kan bidrage med noget”* (Bilag 5.3, R2). Da Hanne positionerer Forvaltningen, som ønsker at have medarbejdere med erfaring, italesætter Hanne, at de netop derfor skylder *“de unge mennesker”* en mulighed for at opnå erfaring gennem atypisk beskæftigelse. Ved at give atypisk beskæftigede muligheden for at få erfaring, fortæller Hanne også, at de kan blive en *“nettogevinst”* (Bilag 5.3, R2) for Forvaltningen. Nettogevinsten udfoldes dog først når den atypisk beskæftigede har fået en vis erfaring i Forvaltningen, men når denne erfaring er opnået så udgør de atypisk beskæftigede *“en fantastisk hjælp”* (Bilag 5.3, R1), når de har *“monster travlt”* i Forvaltningen, hvilket positionerer atypisk beskæftigede som nogen der kan afhjælpe de normalbeskæftigede med deres arbejdsbyrde. Med denne følelse af skyld over for atypisk beskæftigede positionerer Hanne sig selv som en, der har et ansvar over for dem, der står uden job og erfaring. Hanne er i en position, hvor hun kan være med at give atypisk beskæftigede muligheden for at opnå erfaring. Hanne positionerer dermed sig selv som havende skyldfølelse over hvem de (hende og Forvaltningen) vælger at ansætte, det er en gevinst for Forvaltningen da de har monster travlt. Hannes positionering af atypisk beskæftigede består af, at jo mere erfaring de har jo bedre.

I interviewet med Hanne kommer vi også ind på atypisk beskæftigedes arbejdsopgaver, mængden og hvordan det overordnet ser ud i Forvaltningen, som det ses i følgende uddrag:

Transskriptionsuddrag 3:

I6: Vi er lidt interesseret i at høre hvordan du tror det er for en midlertidig ansat at påbegynde sin periode i jeres team?

R7: Altså jeg tror at det er da svært, ligesom det er altså, nu er alle vores job i og for sig midlertidig som det ser ud ved det offentlige i øjeblikket fordi der bliver jo fyret folk så på en eller anden måde er vi alle sammen midlertidigt ansatte og skal præstere hele tiden, der har været flere fyringer i vores teams og så egentlig så skal man bevise sit værd hele tiden så det er jo,

altså det er jo enormt hårdt at starte op på noget nyt jo og man skal finde ud af hvad er kulturen her og der har vi bare været de sidste mange gange vi har ansat de her midlertidige ansatte, der har vi været helt vildt heldige men vi har også nogen synes jeg ret gode måder at screene folk på, hvor vi har nogle indgående jobsamtaler så, men jeg ved det da fra mig selv også at det er da enormt hårdt at sætte sig ind i noget nyt og de har så den der ekstra belastning at de ved at det slutter på det her tidspunkt og vi andre vi, vi kan have en fornemmelse af at vi muligvis kan blive her i en del år men, så det er da hårdt og prøve at vurdere hvornår skal jeg begynde at søge de andre jobs men samtidig er man jo meget bedre stillet end dem man har læst med som ikke er kommet ind og har fået en midlertidig stilling fordi en af dem vi har ansat eller en af de midlertidige vi har ansat er jo primært fordi hun har været i en midlertidig stilling før fordi ellers var der måske nogen der var dygtigere men her var der noget erfaring inden for det her område så vi mente at vedkommende kunne komme hurtigere i gang med at være en nettogevinst for teamet så

(Bilag 5.3).

I transskriptionsuddrag 3 positionerer Hanne sig som normalbeskæftigede der er på lige vilkår med atypisk beskæftigede. Årsagen hertil er, at Hanne positionerer organisationen som værende i en position, hvor fyring er en realitet og det kan gå ud over alle uanset, hvilken type ansættelse man er ansat under: *“Altså jeg tror at det er da svært, ligesom det er altså, nu er alle vores job i og for sig midlertidig som det ser ud ved det offentlige i øjeblikket fordi der bliver jo fyret folk så på en eller anden måde er vi alle sammen midlertidigt ansatte og skal præstere hele tiden, der har været flere fyringer i vores teams og så egentlig så skal man bevise sit værd”* (Bilag 5.3, R7) . På baggrund af dette positionerer Hanne sig selv, andre normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede som nogen, der er usikre på fremtiden og skal præstere for at undgå fyring. Selvom Hanne virker klar i sin positionering af, at normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede har samme usikre vilkår når det kommer til jobfremtid, indikerer Hannes brug af pronominer at hun ikke er helt entydig. Dette ser vi for eksempel i ovenstående udsnit af

transskriptionsuddrag 3. Hanne lægger ud med at anvende *“jeg”* til at udtrykke sin egen holdning til, at hun mener det er svært at starte op et nyt sted. Dernæst sker der et skift i Hannes positionering af sig selv i forhold til brugen af pronominer. Hanne bevæger sig fra at tale på egne vegne til at tale på *“vores”* vegne, grundet hendes senere brug af *“vi alle sammen”*. Her ser vi at *“vores”* både inkluderer Hanne, de normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede og måske alle kommunalt ansatte, hvorfor Hannes positionering gennem pronominer bekræfter hendes tidligere positionering som værende usikker på sin fremtid grundet den økonomiske situation i det offentlige. Hanne positionerer sig sammen med de atypisk beskæftigede om at skulle præstere hele tiden gennem hendes brug af *“vi alle sammen”*. Selvom Hanne afslutter citatet med, at bruge pronomenet *“man”* viser hendes fortælling, at hun positionerer normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede sammen idet hun bruger *“vi”* og *“vores”*, hvorimod brugen af *“man”* får karakter af, at være generaliserende. Hanne er dog ikke helt konsekvent i denne positionering, da hun også anvender *“folk”* som pronomen til at beskrive dem, der bliver fyret, hvilket skaber en distance til, at hun ikke selv er en af dem, der kan blive fyret og hun inkluderer derfor ikke sig selv i den positionering af, at nogen skal fyres. Dermed positionerer Hanne sig som en del af de midlertidige (i brugen af *vores*), men at hun ikke er en del af dem der bliver fyret (i hendes brug af *folk*), men at hun også skal bevise sit værd da det er generelt for alle (i hendes brug af *man*).

For at opsummere positionerer Hanne sig selv som havende travlt, men som positivt indstillet over for atypisk beskæftigede da de er en gevinst for Forvaltningen selvom atypisk beskæftigede mest er til besvær i starten. Derudover positionerer Hanne sig selv sammen med atypisk beskæftigede idet hun siger, at de alle har midlertidige ansættelser grundet den situation Forvaltningen er i, i øjeblikket, hvilket betyder at, hun også skal præstere hele tiden. I og med at *“vi”*, i transskriptionsuddrag 2, helst vil ansætte nye medarbejdere med erfaring positionerer Hanne sig med en form for skyldfølelse, hvorfor hun fortæller at, de skylder at give atypisk beskæftigede muligheden for at få erfaring så de kan få et job.

Positioneringsniveau 2

Som tidligere nævnt havde vi et generelt interviewsetup i dette interview (for yderligere uddybning se positioneringsniveau 2 i analyse 3.1), men interviewet skiller sig alligevel ud ved måden, hvorpå Hanne besvarer moderators spørgsmål. Transskriptionsuddrag 1 og 2 er

uddrag, der kommer i direkte forlængelse af hinanden, hvorfor vi her anskuer dem som et samlet uddrag for at se nærmere på Hannes måde at besvare vores spørgsmål på og hvilken betydning har disse for interviewet og fortællingen.

Ud fra interviewet med Hanne positionerer hun sig selv som havende mange erfaringer og fortællinger hun gerne ville dele med os. Dette ser vi blandt andet allerede i Hannes første taletur, hvor vi starter ud med at spørge åbent til, hvad hun mener om atypisk beskæftigelse. Uddraget vi tager udgangspunkt i er fra transskriptionsuddrag 1 (R1). I fortællingen ser vi, at Hanne inkluderer 11 forskellige aspekter der omhandler: at det er fantastisk at få noget hjælp, hun mener at det er rarest at kunne fastansætte, atypisk beskæftigede er langt bedre end at ansætte konsulenter (bliver i øvrigt nævnt to gange i samme citat), vilkår for barselsvikariater, hun mener at det er en fordel at bevare viden i huset, at få oplært unge mennesker, Hjørring Kommune ansætter atypisk beskæftigede, flere af hendes kollegaer er startet som atypisk beskæftigede, at atypisk beskæftigede er til besvær i opstarten af ansættelsen og, at der derfor går noget tid før de bliver en nettogevinst, aspektet med at det er en fin mulighed for at ansætte atypisk beskæftigede samt, at det er federe at kunne tilbyde fastansættelse frem for atypisk beskæftigelse (Bilag 5.3, R1). Derudover ser vi, at aspektet med konsulenterne udfoldes to steder, hvor der mellem de to aspekter har været præsenteret andre perspektiver. Det gør hendes fortælling lidt rodet, at der er så mange aspekter og, at de ikke udelukkende uddybes når de bliver nævnt, men også efterfølgende i fortællingen. Hertil skal det dog nævnes, at vi stiller et åbent spørgsmål, hvilket også giver Hanne muligheden for at italesætte mange positioneringer. Det er dog ikke udelukkende i R1, at Hanne har tendens til at italesætte mange forskellige perspektiver, det oplevede vi gik igen i både transskriptionsuddrag 2 og 3 og også for hele interviewet, hvor hendes perspektiver nogen gange var langt fra atypisk beskæftigelse og andre gange var det ikke langt fra emnet

Positioneringsniveau 3

Hanne positionerer atypisk beskæftigelse som værende et positivt fænomen, der kan bidrage med at løfte arbejdsopgaver og som et alternativ til at anvende konsulenter, da ansættelsen sikrer, at viden bliver i Forvaltningen, og at opgaverne løses på en bestemt måde. Hannes persontype består ligeledes af et ønske om at tilbyde unge mennesker erfaring da det er erfaring de selv ansætter ud fra i Forvaltningen. Hanne finder det dermed ikke fair, hvis atypisk

beskæftigede ikke kan få arbejde fordi de ikke får en chance for at få erfaring. Hannes persontype består også af Hannes positionering om, at atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede begge er midlertidige. Ingen af dem er sikre på deres jobsituation grundet Forvaltningens økonomiske situation. Derfor skal Hanne præstere hele tiden for at vise sit værd.

Hannes persontype, som indeholdende følelsen af skyld og ansvar, kan relateres til begrebet samfundsansvar og socialt engagement, hvor organisationer blandt andet kan fokusere på at *“give ledige fra kanten af arbejdsmarkedet en chance”* (Erhvervsstyrelsen, u.å.). Den form for social engagement citatet italesætter kalder Erhvervsstyrelsen for indslusning, hvor organisationer giver en håndsrækning til personer, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Gennem indslusning kan organisationer og lokale jobcentre hjælpes ad med at flytte ledige nærmere arbejdsmarkedet og eventuelt ansætte dem. Indslusning kan udøves gennem forskellige ordninger som for eksempel arbejdsprøvning, virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob og så videre. (Erhvervsstyrelsen, u.å.).

Det kan være en fordel at ansætte i atypisk beskæftigelse ud fra samfundsansvaret, da ansættelser som løntilskud og virksomhedspraktik er med støtte fra staten. Det betyder, at denne ansættelsestype er billig for kommunen og de får mulighed for at få løst nogle opgaver. Dermed respekterer kommunen de økonomiske rammer mens de er opmærksomme på, at de i kommunen *“har monster travlt”* som Hanne fortæller. De støtteordninger Erhvervsstyrelsen nævner som tilhørende samfundsansvaret er ikke udelukkende de ansættelsestyper som består af atypisk beskæftigede, der anvendes i specialet. Barselsvikariater, projektstillinger, tidsbegrænsede stillinger og soloselvstændige ansættelsesformer er tilhørende atypisk beskæftigelse. Disse er umiddelbart ikke inkluderet i Erhvervsstyrelsens definition af, hvilke støtteordninger, der kan tilbydes individer på kanten af arbejdsmarkedet. Vi kan dog gennem analysen af Hanne og i andre interviews se, at de normalbeskæftigede fortæller, at de har et samfundsansvar for at ansætte atypisk beskæftigede (midlertidige ansættelser), hvilket indikerer at atypisk beskæftigede hører ind under begrebet om indslusning, men at de ansættelsesformer atypisk beskæftigede besidder ikke nødvendigvis er i de støtteordninger, der kan tilbyde til denne gruppe af mennesker, der befinder sig i udkanten af arbejdsmarkedet. Selvom projektstillinger eksempelvis ikke ses som en støtteordning, ses de alligevel som

værende en del af indslusningen idet det kun er tilknyttet arbejdspladsen i en vis periode og, at de er nemme at komme af med igen.

Begrebet om indslusning er et tegn på, at organisationer kan tage et socialt ansvar og være medvirkende til at udvikle ny arbejdskraft, der i fremtiden kan blive mangel på. (Erhvervsstyrelsen, u.å.). Som vi så i specialets indledning er ledigheden i Danmark lavere end nogensinde, hvorfor det kan være svært for organisationer at rekruttere den arbejdskraft de har brug for da der er et mindre udvalg af ledige kandidater. Det kan derfor være ideelt for organisationer at vende sig mod samfundsansvaret og tage dem ind, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Denne gruppe aktører der tilhører samfundsansvaret er muligvis ikke umiddelbart den ideelle arbejdskraft for organisationer, da der kan være visse grunde til at de befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Samfundsansvaret er dermed en mulighed for at sikre, at atypisk beskæftigelse vil være en relevant arbejdskraft i fremtiden, hvor der spås om mangel på arbejdskraft. Samfundsansvaret er dermed en mulighed for at sikre, forme og forbedre kvaliteten af den kommende arbejdskraft, da de aktører, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt ikke har de kvalifikationer, der gør at de kan få arbejde.

Atypisk beskæftigelse kan altså være en måde for organisationer at løse problemet med mangel på arbejdskraft i fremtiden, men samtidig også være en måde at spare på økonomisk, da de på denne måde erkender det kommunale sparekrav. At kommunerne tilgodeser sparekravet kan betyde at de velfærdsløsninger de tilbyder borgerne kan forringes. I den forbindelse kan atypisk beskæftigelse være en ideel løsning, da der dermed vil være det samme antal hænder til at løfte kerneopgaverne men økonomisk billigere - dog i en kortere periode.

At kommunerne skal spare kan også have en indflydelse på det at være normalbeskæftigede, hvilket Hanne fortæller i transskriptionsuddrag 3. Hanne sidestiller det at være normalbeskæftigede med atypisk beskæftigelse, da der er lige så stor usikkerhed for normalbeskæftigedes jobfremtid grundet kommunernes økonomiske situation, som vi ser Hanne italesætter i transskriptionsuddrag 3: *“Altså jeg tror at det er da svært, ligesom det er altså, nu er alle vores job i og for sig midlertidig som det ser ud ved det offentlige i øjeblikket fordi der bliver jo fyret folk så på en eller anden måde er vi alle sammen midlertidigt ansatte og skal præstere hele tiden, der har været flere fyringer i vores teams og så egentlig så skal man bevise sit værd hele tiden”* (Bilag 5.3, R7). I og med, at kommunerne er underlagt et sparekrav betyder

dette, som det også fremgår af citatet, at Forvaltningen kan være nødsaget til at afskedige medarbejdere. Vi ser i fortællingen, at Hanne positionerer sig sammen med atypisk beskæftigede idet Hanne også oplever usikkerhed i forhold til deres egen ansættelse. Positioneringen af at være usikker på sin stilling grundet den organisatoriske kontekst positionere Hannes persontype som værende presset og udsat samt en følelse af hele tiden at skulle præstere. Vi analyserer os frem til, at de organisatoriske rammer og kommunernes omstændigheder reducerer forskellen mellem persontyperne af, at være normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede, da de i begge beskæftigelsesformer står med en følelse af, at deres fremtid er uvis. Aspektet om, at alle (ikke kun atypisk beskæftigede) oplever en følelse af at have en uvis fremtid er repræsenteret i vores literature review, hvor Standing mener, at alle potentielt kan blive en del af prekariatet. Standing bekræfter dermed Hannes positionering af, at også hun som normalbeskæftigede ikke nødvendigvis er mere sikker i sin ansættelse end atypisk beskæftigede er. Det betyder altså at linjerne mellem det, at være normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede udviskes - dette gør at de normalbeskæftigede har risiko for at blive en del af prekariatgruppen og dermed komme til at mangle nogle af de samme sikkerhedsformer som atypisk beskæftigede mangler.

Pointen vi ønsker at fremlægge med Standing er ikke, at de normalbeskæftigede kan ende i prekariatet eller, at de risikerer ikke at have alle syv sikkerhedsformer, men derimod, at det ikke kun er de atypisk beskæftigede, der oplever usikkerhed om deres fremtid og jobstilling. Grundet samfundets nuværende stadie/udvikling er Hannes fortælling og positionering en indikation på, at normalbeskæftigede også føler sig truet grundet sparekravet. Hannes positionering får os til at stille spørgsmålstejn ved, om der på sigt kommer en samfundsændring i Diskursen i forhold til, hvad idealet af at være fastansat kommer til at være, hvis "goderne" ved at være normalbeskæftigede lige så stille reduceres. Hvis samfundet udvikler sig i denne retning vil man så kun se, at idealet for beskæftigelsesformen reguleres og bør fastansættelse egentlig være den ideelle beskæftigelsesform? Det er ikke et spørgsmål vi har tænkt os at uddybe, men vi finder disse overvejelser relevante i forhold til fremtidens jobmarked, politik og identitetsskabelse i forhold til job.

Analyse 3.3 - Kristian

I det følgende vil vi lave en analyse ud fra interviewet med Kristian, som er normalbeskæftigede i Forvaltningen. Dele af transskriptionen fra hans interview vil blive brugt til nærmere analyse

i det følgende afsnit. Transskriptionsuddrag 1 handler om, at Kristian italesætter en følelse af forpligtelse over for atypisk beskæftigede, som vi ligeledes så i interviewene med Lene og Hanne. Transskriptionsuddrag 2 handler om, at det er Kristian, der står for oplæringen af atypisk beskæftigede mens transskriptionsuddrag 3 handler om, hvordan de i Forvaltningen tildeler opgaver og mængden heraf.

Positioneringsniveau 1

Som vi så i interviewene med både Lene og Hanne kommer Kristian også ind på aspektet om forpligtelse og ansvar over for at ansætte atypisk beskæftigede, som det kan ses i følgende uddrag:

Transskriptionsuddrag 1:

I13: Så det er et aktivt valg I sådan har at I gerne vil have de her midlertidige ansatte?

R14: Ja øh det er det jo. Øhm og det er jo dels fordi vi synes vi som kommune har en forpligtigelse til at tage de her jobsøgende ind som måske har lidt svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Øh og hjælpe dem i gang fordi vi ved jo godt at vi jo sjældent kan tilbyde dem en regulær stilling bagefter. Øhm, men så er det simpelthen også øh altså ressourcer, altså i forhold til alle de ting vi gerne vil, hvis vi skal kunne det så er vi nødt til at skulle have dem ind.

I14: Nu er der flere af jer vi har snakket med der har italesat den her form for forpligtigelse og med at hjælpe dem godt i gang på arbejdsmarkedet, er det noget der bliver italesat fra nogen ledelse eller er det bare sådan en følelse man så har når man arbejder i en kommune (latter)?

R15: Øh (latter) jamen jeg tror bare at det har været det har altid været en del af vores team her og det er nok (.) jeg tror det er rigtig meget min leder, altså vores teamleder der har der ligesom

har tænkt det sådan, at det var en forpligtelse og det har vi andre så ligesom taget til os.

(Bilag 5.4).

Kristian positionerer, at det både er ham og Kommunen gennem hans brug af "vi", der har en forpligtelse over for de jobsøgende, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, som det ses her: "*Øhm og det er jo dels fordi vi synes vi som kommune har en forpligtelse til at tage de her jobsøgende ind som måske har lidt svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Øh og hjælpe dem i gang fordi vi ved jo godt at vi jo sjældent kan tilbyde dem en regulær stilling bagefter.*" (Bilag 5.4, R14). At Kristian positionerer sig selv organisatorisk sammen med Kommunen gør sig gældende for hele transskriptionsuddrag 1. I citatet positionerer Kristian en forståelse for, at det atypisk beskæftigelse kan, det er: "*at hjælpe dem i gang*" (Bilag 5.4, R14). Kristian nævner også, at årsagen til at ansætte atypisk beskæftigede skyldes en forståelse af, at kommunen har en forpligtelse, hvilket er en fortælling, der eksisterer i Forvaltningen "*det har altid været en del af vores team her*" (Bilag 5.4, R15).

Kristian positionerer Forvaltningen som havende et ressourceproblem, der gør, at de kun kan opnå det de gerne vil, hvis de ansætter i atypisk beskæftigelse "*hm, men så er det simpelthen også øh altså ressourcer, altså i forhold til alle de ting vi gerne vil, hvis vi skal kunne det så er vi nødt til at skulle have dem ind.*" (Bilag 5.4, R14). Kristians positionering bygger dermed på, at de har for mange ønsker i forhold til, hvad de økonomiske rammer kræver, hvorfor atypisk beskæftigelse er en løsning. Det positionerer Kristian som havende en forpligtelse for, at tage atypisk beskæftigede ind også selvom han har svært ved, at det ikke er en fastansættelse. Kristian positioneres dog også som en normalbeskæftigede, der ikke stiller spørgsmålstegn ved forpligtelsen, fordi den altid har eksisteret i Forvaltningen, dog er det en måde at få løftet opgaver på.

Det næste uddrag omhandler Kristians syn på sin egen persontype under opstartsperioden af atypisk beskæftigede i Forvaltningen:

Transskriptionsuddrag 2:

I112: Er det jer som medarbejder der står for at oplære dem sådan lidt i teamet eller har lederen også lidt ansvar for at sætte dem ind i opgaver og struktur?

R128: Åh det er mest os som medarbejder der gør det og sådan overordnet ting tænker jeg så min leder tager sig af, det kan være sådan noget som at vise dem rundt i huset og sørge for de praktiske ting kommer på plads, selve oplæringen er os
(Bilag 5.4).

I uddraget positionerer Kristian sig som ham, der skal oplære atypisk beskæftigede - altså en form for 'mesterlærer', da det er ham der tager sig af oplæringen af atypisk beskæftigede: "*Åh det er mest os som medarbejder der gør det*" (Bilag 5.4, R128). Kristians positionering indebærer en form for ansvar, da det er ham, der står for oplæringen og ekstra arbejdsopgaver idet han også skal afsætte ressourcer til at sætte dem ind i det. Kristian positionerer lederen som værende en, der har det overordnede ansvar mens Kristians positionering indebærer, at han tager sig af arbejdspraksis. Derfor tænker vi det er relevant, at det ikke kun er en ledelses beslutning at ansætte atypisk beskæftigede idet det principielt er normalbeskæftigede, der står for oplæringen og skal afsætte tid.

I Kristians interview fortæller han også om opgavefordeling og mængden heraf, hvilket ses i følgende uddrag fra transskriptionen:

Transskriptionsuddrag 3

I47: Har du en opfattelse af når I har en midlertidig ansat at de har nok at lave?

R50: Åh, det kan være lidt forskelligt, altså. Øh.

H7: Det kunne for eksempel også være at du har indtrykket af de er overbebyrdet eller ikke havde nok at lave overhovedet eller?

R51: Jeg tror mere nogen gange kan det godt være lidt en risiko for, at vi i nogle periode måske ikke har helt nok fordi det kan være lidt svært at vurderer hvor meget de kan nå og hvor mange opgaver og øhm. Jeg tror sjældent at de er overbebyrdet, men jeg tror godt i nogle perioder måske lidt kan mangle måske lidt relevant, men vi bestræber os meget på at sørge for, at de hele tiden har opgaver.

I48: Er det fordi at I ikke har så travlt eller for travlt til at give dem nogle opgaver eller er det fordi de ikke helt er så gode til at sige-

R52: Jamen det kommer også an på hvad det er for nogle opgaver de kan løse og hvad vi kan sætte dem til. Og det kan jo være lidt svært at vide lige når vi tager dem ind, så derfor kan der måske godt være nogle opgaver som vi troede vi kunne sætte dem til som vi alligevel ikke sætter dem til.

H8: Er der noget du vil sige at man ikke kan overlade til dem?

R53: Nej, men det skal jo også stadigvæk være noget især når vi snakker om dem der kommer i løntilskud og praktik så skal det jo også være noget som det er fair at sætte dem til, altså, det skal jo heller ikke være noget de ligesom brækker halsen på. De skal jo også have en god oplevelse øhm. Det er jo lidt noget andet som er ansat i et år eller sådan noget til en meget fast opgave. Øh, men det er også vigtigt at give de andre en succesoplevelse så det er lidt en balancegang. Det skal være noget der ikke er, altså, ja, det skal ikke være (latter) noget de så at sige lider dem, går ned på, men det skal også være noget der selvfølgelig giver dem noget udfordring og de synes er interessante at arbejde med.

(Bilag 5.4).

I Kristians fortælling oplever han, at de i teamet ikke altid har nok opgaver, som atypisk beskæftigede kan løse, hvilket ikke skyldes mangel på opgaver, men at de har svært ved at vurdere, hvad atypisk beskæftigede kan. I følgende uddrag positioneres Kristian som betænksom: *“det skal jo heller ikke være noget de ligesom brækker halsen på. De skal jo også have en god oplevelse øhm”* (Bilag 5.4, R53). Positionering af Kristian som betænksom er på baggrund af ovenstående citat, da atypisk beskæftigede skal have en god oplevelse med at løse opgaverne, men samtidig må opgaverne heller ikke være for kompliceret så de *“brækker halsen”* på dem. Kristians positionering er både påvirket af, at han føler, at ansættelse af atypisk beskæftigede er en forpligtigelse (transskriptionsuddrag 1), men at han også er opmærksom og betænksom over for atypisk beskæftigede når de skal tildeles opgaver (transskriptionsuddrag 3).

Opsamlende positioneres Kristian og Kommunen dermed som havende en forpligtigelse for at ansætte atypisk beskæftigede, hvilket altid, ifølge Kristian, har været en forståelse i Forvaltningen. Derudover ville de helst ansætte, men de har ikke ressourcerne til både at fastansætte og nå deres mål. Vi kan dermed tilføje, at Kristian ikke udelukkende føler en forpligtigelse for at have atypisk beskæftigede i Forvaltningen, men at han bekymrer sig for, at deres ansættelsesperiode bliver så god som mulig i form af, at han positionerer sig som *“mesterlærer”* og betænksom i forhold til opgavefordelingen.

Positioneringsniveau 2

Vi bevæger os nu over i Bamberg og Georgakopoulos positioneringsniveau 2, hvor vi vil undersøge transskriptionsuddrag fra positioneringsniveau 1 nærmere i forhold til det interaktive engagement.

Interview setuppet var det samme som gjorde sig gældende for interviewene med Lene og Hanne, ønskes dette uddybet henviser vi derfor til analyse 3.1 med Lene hvor vi har beskrevet dette under positioneringsniveau 2. Da interviewet med Kristian var et enkeltmandsinterview, har turtagningsmønsteret derfor været herefter, hvor moderator har stillet spørgsmål som Kristian efterfølgende har besvaret. Taleturene i interviewet med Kristian bestod oftest af moderator-respondent. I transskriptionsuddrag 3 fremgår hjælper dog som havende to taleture, hvoraf den sidste af disse taleture er i form af et opfølgende spørgsmål. Det første af hjælperens spørgsmål stilles idet Kristian ikke kommer med et tilfredsstillende svar. Dette kan vi

se i følgende citat, hvor hjælper føler sig nødsaget til at springe ind i samtalen for at forsøge, at få Kristian til at besvare spørgsmålet: *“Det kunne for eksempel også være at du har indtrykket af de er overbebyrdet eller ikke havde nok at lave overhovedet eller?”* (Bilag 5.4, H7). Det er ikke fordi, at hjælperes spørgsmål er meget anderledes end moderators, men hjælperes indblanding i interviewet medfører et mere uddybende svar. Den eneste gang i de tre udvalgte transskriptionsuddrag, hvor Kristian ikke kommer med et ‘acceptabelt’ svar er ovennævnte eksempel ellers besvarer Kristian de spørgsmål moderator spørger om.

I størstedelen af de spørgsmål moderator stiller i de tre transskriptionsuddrag har vi bemærket at spørgsmålene er bygget op efter, at moderator give Kristian eksempler på, hvad hans svar kunne omhandle, som det ses i følgende: *“Nu er der flere af jer vi har snakket med der har italesat den her form for forpligtelse og med at hjælpe dem godt i gang på arbejdsmarkedet, er det noget der bliver italesat fra nogen ledelse eller er det bare sådan en følelse man så har når man arbejder i en kommune (latter)?”* (Bilag 5.4, I14). Spørgsmålene taler derfor ind i, at Kristian har to mulige perspektiver at besvare spørgsmålene ud fra; det ene perspektiv går på, hvorvidt følelsen af forpligtelse er en ledelses beslutning og det andet perspektiv går på om det er en medarbejder følelse. Denne måde at stille spørgsmålene op på kan få betydning for de svar Kristian kommer med, de kan være betinget af at han tager et af de to perspektiver til sig og fortæller ud fra dem og dermed ikke kommer med sin egen fortælling uden at være påvirket af perspektiverne.

I Kristians fortælling i transskriptionsuddrag 3 giver han blandt andet et eksempel på, at atypisk beskæftigede skal have en god oplevelse i forhold til de opgaver de får: *“det jo også være noget som det er fair at sætte dem til, altså, det skal jo heller ikke være noget de ligesom brækker halsen på. De skal jo også have en god oplevelse øhm”* (Bilag 5.4, R53). Idet Kristian bruger betegnelsen “brækker halsen”, danner det et illustrativt billede af hans fortælling for læseren/lytteren. Dette er med til at danne associationer til noget mindre rart (eventuelt at dø). Eksemplet er med til at sætte Kristians fortælling på kanten som er med til at fremhæve hans pointer. Kristians opmærksomhed på atypisk beskæftigedes opgaver positionerer Kristian som en opmærksom og betænksom kollega, der overvejer en ekstra gang, hvilke opgaver den atypisk beskæftigede kan løse.

Positioneringsniveau 3

Som tidligere nævnt positioneres Kristian som en normalbeskæftigede, der føler en vis form for forpligtelse for at ansætte atypisk beskæftigede, men hans tilgang er empatisk over for atypisk beskæftigede, da han har fokus på, at ansættelsen skal være en god oplevelse, hvor den atypisk beskæftigede ikke skal have en dårlig start på arbejdslivet.

At Kristians persontype indebærer et perspektiv om, at atypisk beskæftigede skal have det godt i sine opgaver viser også hans ansvar for oplæringen af atypisk beskæftigede, hvilket indikerer at Kristian er en person, der føler ansvar over for atypisk beskæftigede. I forhold til oplæring positioneres Kristian (i form af "vi") som havende svært ved at vide, hvad atypisk beskæftigede kan og hvor længe de er om at løse opgaver. Hvis de i Forvaltningen ikke formår at give atypisk beskæftigede opgaver vil det gå ud over nettogevinsten i sidste ende og Kristians forsøg på at give atypisk beskæftigede en god oplevelse.

Persontypen af Kristian er en ansvarsbevidst medarbejder, der anerkender forpligtelsen om samfundsansvar, men som samtidig er bevidst om sin egen mulighed for at have indflydelse på atypisk beskæftigedes fremtid. I forlængelse af Kristians persontype vælger vi at forholde persontypen mod Diskursen omhandlende ansvar på arbejdspladsen. Grunden til, at det er denne Diskurs vi inddrager er fordi, at Kristian som en af de få interviewede, brænder igennem med sin tilgang til behandlingen af atypisk beskæftigede. Både forpligtelsen, hans rolle i oplæring og tilgang til atypisk beskæftigede vidner om, at Kristians persontype bygger på ansvar, men er det Kristian der bør have ansvaret for atypisk beskæftigede?

Janne Glerup placerer netop ansvaret for atypisk beskæftigede i artiklen "*Atypisk ansættelser kan udfordre arbejdsmiljøet*". I artiklen italesætter Glerup, at lederen positioneres som værende den, der har mere ansvar når atypisk beskæftigede ansættes. (Galán, 2017). Denne Diskurs bygger på, at det kan give udfordringer, at have atypisk beskæftigede ansat og, at det kan være svært for ledere at sikre lige fordeling af arbejdsopgaver og have indblik i atypisk beskæftigedes kompetencer og situationer (Galán, 2017). Diskursen om at lederen har ansvaret kan bruges som samfundsperspektiv på Kristians positionering som havende ansvaret for atypisk beskæftigede. Hvis en leder kan have svært ved at lede atypisk beskæftigede, hvordan må det så ikke være for en normalbeskæftigede?

Gleerups perspektiv giver mulighed for, at se Kristians situation i et større perspektiv; hvis Kristian føler han kan løfte opgaven med at give atypisk beskæftigede opgaver og have ansvaret herfor er der intet problem idet. Hvis det derimod påvirker Kristians velbefindende er det nødvendigt, at lederen træder mere i karakter idet det ifølge Gleerup er lederens ansvar (Galán, 2017). Denne udfordring kan lede over i spørgsmål, der går på, hvor meget medarbejdere inddrages i ledelsen og om de kan påtage sig/løfte ansvaret.

7.0. Diskussion

Analysemetoden små fortællinger har bidraget med et blik på aktørernes persontyper og dermed også et indblik i deres holdninger til atypisk beskæftigede samt, at disse erfaringer påvirker deres persontyper.

Et aspekt, der overraskede os i analysen og under interviewene var, at lederne og de tre normalbeskæftigede alle forholdte sig til eller italesatte, at de eller Forvaltningen har et "samfundsansvar" for, at ansætte atypisk beskæftigede. Ved specialets opstart, havde vi ingen viden om, at der eksisterer et samfundsansvar om, at organisationer skal ansætte personer, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Vi undrede os derfor også over, hvor denne positionering havde sin oprindelse fra. I analysen af Hannes interview fandt vi ud af, at Erhvervsstyrelsen italesætter samfundsansvaret derudover har vi fundet ud af, at der er en lovgivning, hvori der står, at organisationer af en vis størrelse skal være bevidste om deres sociale ansvar, herunder i forhold til ansættelse. Erhvervsstyrelsen præsenterer, at organisationer også kan få økonomisk støtte ved at ansætte personer, der endnu ikke er en del af arbejdsmarkedet. (Erhvervsstyrelsen, u.å.). De ansættelser, der er i Forvaltningen, er på nuværende tidspunkt ikke omfattet af de støtteordninger, der italesættes af Erhvervsstyrelsen. Lederne italesætter, at det typisk er akademikere de ansætter i atypisk beskæftigelse og i og med, at Forvaltningen omtaler, at de har ansat atypisk beskæftigede på grund af samfundsansvaret, er vi uforstående overfor, hvorfor nyuddannede akademikere kategoriseres på kanten af arbejdsmarkedet, hvilket vi finder misvisende da det er ærgerligt, at nyuddannede akademikere sammenlignes med en gruppe af andre, der kan have været på arbejdsmarkedet længe og har behov for at indgå i støtteordninger såsom arbejdsprøvning, virksomhedspraktik, fleksjob med flere. Der er lavet støtteordninger for at omfavne mennesker på kanten af arbejdsmarkedet for at se om de kan få en chance på arbejdsmarkedet, da organisationer ikke selv skal betale hele beløbet for at tage sådanne personer ind. Men kan denne ordning ikke være uretfærdig over for eksempelvis nyuddannede akademikere da de måske sættes bagerst i køen fordi de ikke nødvendigvis kan indgå i støtteordningerne? Og hvis de nyuddannede akademikere skal indgå i en form for støtteordning, kræver det, at de har været ledig i en bestemt periode inden de eksempelvis kan få ordineret virksomhedspraktik eller et job med løntilskudsordning. Det kan dermed blive svært for eksempelvis kommuner, der skal spare at ansætte en nyuddannet akademiker da kommunen ikke har økonomien til det, men derimod en med støtteordning, da de ikke selv skal finansiere denne ansættelse. Dette vender tilbage til

aspektet om økonomisk effektstyring, hvor der er fokus på udbytte versus økonomi. Atypisk beskæftigelse er ikke udelukkende akademikere, men hvis akademikere er at finde på kanten af arbejdsmarkedet - er der så overhovedet nogen, der kan vide sig sikker fra ikke at blive placeret i kanten af arbejdsmarkedet og ansat grundet socialt ansvar?

Diskursen om økonomisk effektstyring giver et billede af, hvorfor det kan være, at atypisk beskæftigede stilles i en situation, hvor de hverken har job eller ikke har job. Denne Diskurs skal ses i forlængelse af specialets indledning, hvori der beskrives at de danske kommuner generelt er presset økonomisk, hvilket alle respondenterne også i en eller anden grad italesætter i interviewene. Udover at være økonomisk presset så oplever Forvaltningen også at være presset grundet mangel på medarbejdere til at løfte arbejdsbyrden, der bare vokser. Økonomisk effektstyring er en Diskurs, der netop fokuserer på vigtigheden af effektivisering til færrest mulige penge, hvilket selvfølgelig er attraktivt for ledere, der står til ansvar for at løfte de opgaver de er tvunget til og for at skabe en kommune, der hænger sammen, hvor borgerne får den velfærd de har krav på. Vi ser ikke kun økonomisk effektstyring som værende en løsning for ledere for at få budgetter til at hænge sammen, men også som værende godt for normalbeskæftigede. Opgaverne vokser, hvis ikke kommunerne har råd til at ansætte flere, det giver dårligere arbejdsmiljø og stressede medarbejdere, hvilket på ingen måde kan være fordelagtigt for kommunernes ansvar over for borgerne eller for medarbejdernes velbefindende.

Det kan diskuteres om atypisk beskæftigelse er udnyttelse, men når kommunerne er presset så ser vi tendensen til atypisk beskæftigelse som en fordel for kommunerne til at løfte opgaver og sørge for, at normalbeskæftigede ikke bukker under grundet den store arbejdsbyrde. Spørgsmålet er bare om kommunernes pressede økonomi er medvirkende til at presse atypisk beskæftigedes økonomi, helbred og fremtid? Ligesom, at medarbejderne i kommunen kan blive presset af for mange opgaver, for lidt tid og et stort fokus på resultater, så kan det vel også stresse atypisk beskæftigede, at de ikke har mulighed for at få et liv, hvor fremtiden er sikret (jf. Gleerup et al. i Literature review). Men samfundet har ændret sig og ligeså har atypisk beskæftigedes fremtid, hvilket ses i Standings udlægning af de nye klasser, hvor prekariatet er dårligere stillet (jf. Standing i Literature review). Vi ser derfor, at det er logisk for kommunen at påtage sig det sociale ansvar, hvor de har mulighed for at overholde budgetter og få udført opgaver uden at gå (for meget) på kompromis. På baggrund af analysen ser vi, at de to

persontyper om det sociale ansvar og effektivitet som værende forbundet. I og med, at kommunerne ikke kan fastansætte og, at atypisk beskæftigede i forskellige beskæftigelsesformer er en midlertidig løsning, så er formålet med vores speciale at undersøge atypisk beskæftigede i Forvaltningen netop også relevant. Derfor er det også spændende at se nærmere på, hvad aktørerne siger om atypisk beskæftigede i Forvaltningen.

Flere af de interviewede præsenterer aspekter om socialt ansvar, økonomi, effektivitet, hvad de kan lære af at have atypisk beskæftigede, men hvad synes de atypisk beskæftigede så om at være på arbejdspladsen? I forhold til, hvor negativt livet som atypisk beskæftigede bliver illustreret i indledningen, så fortæller alle tre atypisk beskæftigede i interviewene, at de føler sig som en del af Forvaltningen, hvilket ikke umiddelbart er hvad Scheuer, Gleerup et al. og Standing lægger op til. Hvis vi dog ser nærmere på interviewene både med atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede kan det være, at atypisk beskæftigede socialt oplever et sammenhold, men det er ikke ensbetydende med, at de ikke kan mærke forskel på, at de er atypisk beskæftigede. Både Johanne, Signe, Kristian og Hanne italesætter, at der er problematikker med at give og overdrage opgaver til atypisk beskæftigede, hvilket egentlig ikke er særligt effektivt når kommunerne er presset og medarbejderne har for travlt (Bilag 4.2, R7; bilag 4.3, R37; bilag 5.4, R51; bilag 5.3, R3). Johanne og Signe italesætter her en forskelsbehandling på atypisk beskæftigede og normalbeskæftigede i forhold til opgaveløsning, som er repræsenteret tidligere. Det har fået os til at overveje, at man ikke kan skære atypisk beskæftigede over én kam, men at det kunne være fordelagtigt at se på atypisk beskæftigede i sociale sammenhænge og i forhold til arbejdsopgaver/rutiner/praksis. Vi siger således fordi der i interviewene med de atypisk beskæftigede er en tydelig differentiering af, at være en del af teamet og på hvilke arbejdsopgaver de får. Det tyder på, at Forvaltningen har gode egenskaber til at få de atypisk beskæftigede til at føle sig som en del af teamet, hvilket er vigtigt for arbejdsmiljøet, men det kan ikke stå alene. Group cohesion i Signes analyse bidrog med to perspektiver (emotionel cohesion og task cohesion) som skal opfyldes for, at Forvaltningen faktisk opnår et sammenhold, der vil føre til mere effektivitet og velvære i gruppen. Hvis kommunerne er presset, som det lyder til så, er det ikke meget Forvaltningen skal forbedre elementer fra task cohesion eller emotionel cohesion for, at Forvaltningen muligvis oplever, at de får mere ud af atypisk beskæftigede. De har allerede skabt grobund for et godt emotionel cohesion, dermed mangler de kun task cohesion.

Aspektet om, at man ikke kan skære alle atypisk beskæftigede over en kam får os til at reflektere over Scheuers definition af atypisk beskæftigelse. For at genopfriske definerer Scheuer atypisk beskæftigelse som: deltidsansatte, tidsbegrænset (herunder eksempelvis barselsvikariater samt kort eller langtidssigtet sygdom) og soloselvstændige (jf. Indledningen). Scheuers brede definition har bidraget med forvirring i praksis under interviewene. Der er principielt stor forskel på at være ansat som barselsvikar og projektansat, men begge beskæftigelsesformer anses som værende atypisk beskæftigelse. Disse to beskæftigelsesformer har dog forskellige udgangspunkter. Selv inden for samme kategori (tidsbegrænsning) kan længden af ansættelsesperioden for eksempelvis variere. En barselsvikar vil ofte være ansat mellem 9-12 måneder, hvor projektstillinger kan være op til cirka 3 år. Selvfølgelig giver de atypisk beskæftigede forskellige forudsætninger når det for eksempelvis kommer til at blive en del af det sociale, forskellige muligheder for indblik i opgaver og arbejdsgang (erfaring), hvor meget giver ledere dem lov til at være med i Forvaltningens aktiviteter med mere. Det, at atypisk beskæftigelse rummer så forskellige beskæftigelsesformer, kan være medvirkende til, at det kan være svært at foretage undersøgelser af atypisk beskæftigelse på arbejdsmarkedet. For at kunne undersøge fænomenet kategoriseret atypisk beskæftigelse som værende det samme, men det kan være svært at undersøge hvor meget atypisk beskæftigede inddrages i Forvaltningen, hvis barselsvikaren skal overtage en andens opgaver, mens den projektansatte kan komme til at sidde alene med en opgave under ansættelsesperioden. Vi ser derfor en fordel i, at i videre undersøgelser, at der differentieres mere mellem de forskellige former for atypisk beskæftigelse og ikke regner alle for tilhørende den samme situation og vilkår.

8.0. Konklusion

Vi vil i følgende afsnit besvare vores problemformulering på baggrund af de fund vi har gjort os undervejs i specialet. Selvom den ene problemformulering blev besvaret i afslutningen af engaging har vi valgt, at tage den med i den endelige konklusion for, at give et samlet svar på vores problemformuleringer. Specialet forsøger primært at svare på følgende problemformulering:

Hvilke samfundsstrukturer og Diskurser ligger til grund for Forvaltningens valg om at ansætte atypisk beskæftigede og hvad kommer til udtryk i lederne og medarbejderens fortællinger og positionering af sig selv i forhold til tilstedeværelsen af atypisk beskæftigede i teamet?

Første del af problemformuleringen går på, hvorfor Forvaltningen vælger at ansætte atypisk beskæftigede. For at besvare denne del af problemformuleringen orienterer vi os mod engaging. Gennem vores undersøgelse af atypisk beskæftigede kan vi konkludere, at der i samfundsudviklingen ses en tendens til, at atypisk beskæftigelse vinder indpas i kommunerne. Vi har fundet ud af, at tendenser såsom workfare medfører effektivisering af den danske velfærdsmodel da den gennem aktivering fordrer, at ledige hurtigere kommer i job, hvilket kan være medvirkende til, at atypisk beskæftigelse oftere ses i de kommunale sammenhænge. At samfundsudviklingen bevæger sig mod et samfund, der mere er baseret på effektivitet og eget ansvar, kan være medvirkende til, at flere i atypisk beskæftigelse har sagt ja til denne beskæftigelsesform for, at være økonomisk sikret, selvom det kun er for en kort periode. At sikre egen økonomiske sikkerhed bliver vigtigere da vi ser, at samfundet bliver mindre orienteret mod velfærd og mere mod eget ansvar.

Endvidere har vi fundet ud af, at landets kommuner er presset, herunder også Forvaltningen, både i form af sparekrav, men også fordi de ikke er nok medarbejdere til at løfte arbejdsopgaverne. Disse ovennævnte samfundsstrukturer og Diskurser er dermed indirekte årsager til, hvorfor Forvaltningen kan finde sig nødsaget til at ansætte atypisk beskæftigelse. Vi pointerer at disse ikke direkte ligger til grund for *valget*, men at ansættelsen kan ses som en konsekvens heraf.

Anden del af denne problemformulering finder sit svar i specialets analyse, hvor vi har analyseret os frem til, hvilke positioneringer og persontyper, der kommer til udtryk når ledere, normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede fortæller om atypisk beskæftigelse i Forvaltningen. På baggrund af vores analyse kan vi konkludere, at både ledere og normalbeskæftigede positionerer sig som havende et samfundsansvar for at ansætte atypisk beskæftigede, og give dem en chance for at få noget på cv'et. Hertil knytter sig persontypen af, at atypisk beskæftigede er en måde at udnytte ressourcer på og dermed effektivisere. På baggrund af Forvaltningens situation ved vi, at lederne blandt andet overvejer, hvordan de kan få mest muligt ud af ansættelsen og de normalbeskæftigede er ligeledes klar over, at atypisk beskæftigelse er en måde, hvorpå der kan blive løst flere arbejdsopgaver. Atypisk beskæftigede positionerer sig ikke i nogen af ovenstående persontyper selvom de er klar over, at de skal hjælpe Forvaltningen med at løfte arbejdsbyrden. Det fremtrædende aspekt ved persontypen af atypisk beskæftigede er fortællingen om, at de føler sig som en del af Forvaltningen. Det at atypisk beskæftigede positionerer sig som inddraget gør, at der er større chance for, at de bidrager på arbejdspladsen og selv har det godt i stillingen som atypisk beskæftigede. Specialet har ligeledes en sekundær problemformulering, der lyder som følgende:

Hvilket potentiale har neksusanalysen som rammeværktøj i en undersøgelse, der fokuserer på atypisk beskæftigelse i en kommunal kontekst?

Denne problemformulering er allerede blevet besvaret i 5.3 Konklusion 1 under engaging. Nedenstående er en kort opsummering af hovedpointer fra konklusionen. Vi konkluderede, at neksusanalysen har potentiale til at undersøge et fænomen som atypisk beskæftigelse fordi den giver en overordnet ramme, hvormed vi kan være åbne over for feltet og få et nuanceret blik herpå. Nexsusanalysen sætter dog også begrænsninger når den skal bruges i organisatoriske rammer. Dette er blandt andet i form af, at vi ikke har samme mulighed for at blive en integreret del af NoP som neksusanalysen ellers lægger op til. Vi konkluderer, at neksusanalysen både har potentiale for at berige undersøgelser, men at der også er udfordringer alt efter, hvilket NoP, der ønskes undersøgt.

Et undersøgelsesspørgsmål til videre arbejde med specialet kunne være: "Gør de fund vi har fra dette speciale sig også gældende i andre kommuner i Danmark?"

Changing

9.0. Changing

Den tredje aktivitet i neksusanalysen er changing, som er præsenteret i 3.0 Neksusanalysen. Denne aktivitet er ikke en del af specialet, men vi er velvidende om, at changing giver mulighed for at bekræfte eller afkræfte de fund vi har fra analysen. Den sidste vidensform Scollon og Scollon anbefaler hedder interaction with members (jf. Tilgang til engaging), denne vidensform planlægger vi at opnå viden indenfor når vi træder ind i changing. Efter specialets aflevering skal vi præsenterer vores undersøgelse for lederne i Forvaltningen, hvor vi håber at få et indblik i om de kan genkende nogle af aspekterne eller om det er helt nyt. Idet vi vender tilbage til zone of identification er vi vidende om, at undersøgelsen på sin vis kan fortsætte alt efter, hvilken feedback vi får fra lederne. Efter at have interageret med zone of identification om vores NoP, om atypisk beskæftigelse i Forvaltningen, kan vi have mulighed for at præcisere undersøgelsen endnu mere og gå i dybden med enkelte aspekter og dermed indtræde i engaging igen og udvide dataarkivet yderligere - dog med mere specifik data om et aspekt af NoP. Dette er også et eksempel på at undersøgelser, der bygger på neksusanalysen altid kan udfoldes yderligere da dataarkivet altid kan udvides, der er ingen begrænsning for circumferencing og undersøgelser af andre diskurser/Diskursers påvirkning af NoP.

10.0. Litteraturliste

Antoft, R., & Salomonsen, H.H (2010). "Det kvalitative casestudium" i Antoft, R., Jacobsen, H. M., Jørgensen, A. & Kristiansen, S., *Håndværk & horisonter - tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. (s. 29-57). Syddansk Universitetsforlag.

Bager, A. S. (2019 in progress). *Neksusanalyse*. Aalborg Universitet.

Bamberg, M. & Georgakopoulou, A. (2008). Small Stories as a New Perspective in Narrative and Identity Analysis. *Text and Talk*, 28(3), 377-396.

Battrup, G., Dean, M., Gjelstrup, G., Madsen, P. K., Nickelsen, N. C. M., Villadsen, K. & Villadsen, S. (red.) (2015). *Kommunerne i krydsild*. Nyt fra samfundsvidenskaberne.

BFA (2016). *Den gode modtagelse - En guide til introduktion af nye medarbejdere*.

Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø. Lokaliseret d. 26. Maj 2019 på:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/4911773/dengodemodtagelse-web-.pdf>

Bredgaard, T. (2015). Dansk flexicurity i: Bredgaard, T. og Madsen, P. K., *Dansk flexicurity - fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. (s. 17-47). Hans Reitzels Forlag.

Bundesen, P. & Etwil, P. (2014). Konkurrencestaten, den moderne velfærdsstat?. *Socialpolitisk Forening*, (1). 3-6.

Bukh, P. N. & Skovvang, K. (2019, januar). *Fremtidens økonomistyring er effektbaseret*.

Administrativ Debat. Lokaliseret d. 25. Maj 2019 på:

<http://www.pnbukh.com/Files/Files/Udgivne%20artikler/Administrativ%20Debat%202019.pdf>

Ceva (2017). *40.000 er ufrivilligt atypiske ansatte i Danmark*. Lokaliseret d. 13. Marts 2019 på: <https://cevea.dk/filer/140.000-er-ufrivilligt-atypiske-ansatte-i-Danmark.pdf> (7 sider)

- Christoffersen, H. & Klausen, K. K. (2012). *Den danske kommunekonstruktion - Kommunedannelsen med og efter strukturreformen: professionalisering, organisering og performance*. Syddansk Universitetsforlag.
- Clarke, A. (2005). Doing Situational Maps and Analysis. i: *Situational Analysis - Grounded Theory After the Postmodern Turn* (s. 83-144). Sage Publications.
- Clarke, A. & Friese, C. (2011). *Grounded Theorizing using Situational Analysis*. I: The Sage Handbook of Grounded Theory (s. 362-397). Sage Research Methods.
- Danmarks Statistik (u.å.). *Indkomstmulighed*. Lokaliseret d. 06. Marts 2019 på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/indkomster/indkomstulighed>
- Danmarks Statistik (2018, 21. marts). *Højeste antal lønmodtagere nogensinde*. Lokaliseret d. 25. Februar 2019 på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=24821>
- Danmarks Statistik (2019). *Fortsat fald i bruttoledigheden*. Loaliseret d. 6. Marts 2019 på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=27519>
- Deetz, S. (1996). Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy. *Organization Science*, vol 7(2), s. 191-207.
- Deetz, S. (2003). Reclaiming the Legacy of Linguistic Turn. *SAGE Journals*, Vol 10(3), 421-429.
- Erhvervsstyrelsen (u.å.). *Indslusning*. Lokaliseret d. 26. Maj 2019 på: <https://samfundsansvar.dk/indslusning>
- Europa Kommissionen (2017). *Offentlig høring om mulige EU-tiltag til bekæmpelse af problemer med adgang til social sikring for personer i alle former for beskæftigelse inden for rammerne af den europæiske søjle for sociale rettigheder*. Europa Kommissionen. (11 sider)

Flink, M. (2018). *Unge danskere har udsigt til EU's tredje længste arbejdsliv*. Finans. Lokaliseret d. 26. Februar 2019 på: <https://finans.dk/erhverv/ECE10933244/unge-danskere-har-udsigt-til-eus-tredje-laengste-arbejdsliv/?ctxref=ext>

Galán, S. K. (2017). *Atypiske ansættelser kan udfordre arbejdsmiljøet*. Margasinet Arbejdsmiljø, no. 10. Lokaliseret d. 1. Juni 2019 på: <https://mitarbejdsmiljo.dk/artikler/atypiske-ansættelser-kan-udfordre-arbejdsmiljoet>

Gleerup, J., Nielsen, B. St., Olsén, P. & Warring, N. (2018). *Prekarisering - og akademisk arbejde*.

Halkier, B. (2008). *Fokusgrupper*. Forlaget Samfundslitteratur.

Hjørring Kommune (u. å.). *Om kommunen*. Lokaliseret d. 30. April 2019 på: <https://hjoerring.dk/om-kommunen/>

Hjørring Kommune (2019, maj). *Organisationsdiagram for Hjørring Kommune*. Lokaliseret d. 13. Marts 2019 på: <https://hjoerring.dk/media/29974/organisationsdiagram-07-09-2018-forvaltninger-godkendt.pdf>

Horsbøl, A. & Raudaskoski, P. (2016). *Indledning i: Diskurs og Praksis - Teori, metode og analyse*. Samfundslitteratur.

Kristiansen, S. & Krogstrup, H. K. (1999). *Deltagende observation - Introduktion til en forskningsmetodik*. Hans Reitzels Forlag. (236 sider)

Mandag Morgen (2016). *Fra velfærdsstat til velstandsstat: den nye danske model*. Mandag Morgen.

Moderniseringsstyrelsen (2019). *15.3.1. Opslag*. Lokaliseret d. 28. Maj 2019 på: <https://pav.modst.dk/ansaettelse/overenskomstansatte-mfl/opslag/>

Nielsen, J. B. (2016). *Så længe vil Løkke have danskerne til at arbejde*. Berlingske. Lokaliseret d. 13. Marts 2019 på:

<https://www.berlingske.dk/politik/saa-laenge-vil-loekke-have-danskerne-til-at-arbejde>

Pedersen, O. K. (2011). *Konkurrencestaten*. Hans Reitzels Forlag.

Petersen, L. (2019, 30. august). *Statskassens udgifter: Kontanthjælp er dyrere end dagpenge*. 3F.

Lokaliseret d. 6. Marts 2019 på: <https://fagbladet3f.dk/artikel/kontanthjaelp-er-dyrere-end-dagpenge>

Psychology (u.å.). *Group cohesion*. Lokaliseret d. 31. Maj 2019 på:

<https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/group/group-cohesion/>

Redder, G. (2017, 29. september). *Mere end hvert tiende jobopslag er for et midlertidigt job*.

Ugebladet A4. Lokaliseret d. 07. Januar 2019 på: https://www.ugebreveta4.dk/hver-tiende-jobopslag-er-midlertidigt_20959.aspx

Retsinformation (2010). *Bekendtgørelse om opslag af tjenestemandstillinger i staten*.

Lokaliseret d. 28. Maj 2019 på:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=131087>

Rowley, J. & Slack, F. (2004). *Conducting a literature review*. Management Research News, Vol. 27 s. 31-39.

Scheuer, S. (2012). *De usynlige - inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked*.

Tidsskrift for Arbejdsliv, 14(2), 49-66. Lokaliseret d. 07. Januar 2019 på:

<https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108906>

Scheuer, S. (2017). *Atypisk beskæftigelse i Danmark - Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*. LO-dokumentation Nr 1/20017. Lokaliseret d. 07. Januar 2019 på:

<https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/09/atypisk-beskaeftigelse-i-danmark-steen-scheuers-rapport-endelig.-rettet-version.pdf>

Scollon, R. & Scollon, S. W. (2004). *Nexus Analysis - Discourse and the emerging internet*. Routledge.

Scollon, R. & Scollon, S. W. (2007). Nexus analysis: Refocusing ethnography on action. *Journal of Sociolinguistics*, 11/5, 608-625.

Standing, G. (2009). Inequality, class and the 'precariat' i: *Work after Globalization - Building Occupational Citizenship*. (s. 98-118). Edward Elgar Publishing Limited.

Standing, G. (2017). *Prekariatet - Den farlige nye klasse*. Informations Forlag.

Torring, J. (2004). *Det stille sporskifte i velfærdsstaten - en diskursteoretisk beslutningsprocesanalyse*. Aarhus Universitetsforlag. <https://unipress.dk/media/14507/87-7934-816-5-det-stille-sporskifte-i-velf-rdsstaten.pdf>

Wenneberg, S. B. (2002). *Socialkonstruktivisme - positioner, problemer og perspektiver*. Samfundslitteratur. (219 sider)

Wisbech, S. (2017). *Usikre jobs bliver stadig flere*. Politiken. Lokaliseret d. 07. Januar 2019 på: <https://politiken.dk/oekonomi/gloekonomi/art5834635/Usikre-jobs-bliver-stadig-flere>

Økonomi & indenrigsministeriet (2014, juni). *Kommuner og Regioner - Opgaver og finansiering*. Lokaliseret d. 27. Marts 2019 på: <https://oim.dk/media/10458/kommuner-og-regioner-opgaver-og-finansiering-juni-2014.pdf>