

# Indhold

## Indledning

- 5 Metoder i arbejdslivet – forskningens veje til indsigt  
*Pernille Tanggaard Andersen, Michael Pedersen, Anders Buch & Jørgen Burchardt*

## Artikler

- 8 Jobcentret som flerarmet julenisse – tegneøvelser som dynamo og diagnostisk værktøj i organisationsanalyser  
*Karen Breidahl & Janne Seemann*
- 24 SnapLog – en performativ forskningsteknologi eller hvad grævlingelorten fortæller om lærertrivsel  
*Pia Bramming, Birgitte Gorm Hansen & Kristian Gylling*
- 38 Korte narrativer i analyser af beskæftigelsesindsatser  
*Søren Peter Olesen & Leena Eskelinen*
- 52 Interventionsforskning og forførelse på barselsgangen  
*Niels Christian Nickelsen*
- 69 Magten ved forhandlingsbordet – et mikrosociologisk blik på arbejdsliv  
*Pernille Tanggaard Andersen, Lotte Bloksgaard & Ann-Dorte Christensen*

## Debat

- 84 Standardmålinger som standard – et kritisk blik på arbejdsmiljøforskningen  
*Christina Hvas Andersen, Charlotte Jensen & Taija Vangsø*

## Abstracts

### Anmeldelser

- 91 Jørgen Burchardt: *Lydpotter, arbejde og ledelse. Walker Danmark – fra håndværk til multinational business.* (Christer Thörnqvist).
- 92 Peter Kruize, David W.M. Sørensen & David Dreyer Lassen: *Vold mod offentligt ansatte.* (Jørgen Møller Christiansen).
- 95 F. Pennings, Y. Konijn & Albertine Veldman (red.): *Social Responsibility in Labour Relations.* (Mikkel Mailand).
- 97 Amir Paz-Fuchs: *Welfare to Work.* (Iver Hornemann Møller).
- 99 Peter Ester, Ruud Muffels, Joop Schippers & Ton Wilthagen (red.): *Innovating European Labour Markets. Dynamics and Perspectives.* (Bengt Furåker).
- 101 Emmett Caraker: *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om læreprocesser blandt danske industriarbejdere.* (Mads Peter Klint).
- 103 Karen Schultz: *Organisationspsykologi. En eksistentiel studievejledning.* (Birgitte Bonnerup).

## Formål

Tidsskrift for Arbejdsliv har som formål at skabe et forum for formidling, kritik og debat mellem forskere og praktikere, der beskæftiger sig med arbejdslivet, arbejdsmiljøet og arbejdsmarkedet. Det sigter dels på at formidle forskningsbaseret viden til forskere, undervisere, praktikere, studerende og andre med interesse for området, dels på at være forum for en kritisk debat om såvel faktiske som ønskelige forandringer af arbejdslivet.

Tidsskriftet har fokus på arbejdet og det arbejdende menneske, på arbejdets betydning og arbejdets kulturer, på arbejdsmiljøet og arbejdsmarkedet samt reguleringen heraf.

Tidsskriftet er åbent både for tværfaglig forskning og for bidrag forankret i bestemte faglige traditioner som sociologi, psykologi, historie, jura, økonomi, industrial relations og organisationsteori. De artikler, der optages, kan have vægt på teoretiske og metodiske problemstillinger eller på empiriske undersøgelser. De kan have karakter af grundforskning eller af anvendelsesorienteret forskning. Bidrag, som går i kritisk dialog med eksisterende teoretiske og politiske diskurser og er med til at udvikle disse, er i særlig grad velkomne. Debatindlæg med kommentarer til tidligere artikler eller til den faglige og politiske udvikling i arbejdslivet modtages også gerne.

Tidsskriftet er primært et dansk forum. Det udelukker dog ikke, at også internationale problemstillinger tages op, eller at væsentlige udenlandske bidrag oversættes og trykkes.

## Optagelse af manuskripter

Som hovedregel optages kun artikler, som ikke tidligere har været publiceret på skandinaviske sprog. Tag kontakt til redaktionen, hvis du har en idé eller et udkast til et bidrag.

Omfanget af en artikel er normalt 40.000-50.000 tegn med mellemrum. For debatindlæg er normen 5.000-10.000 tegn med mellemrum.

Alle artikler (bortset fra debatindlæg) sendes til referees. Disse foretager en vurdering af kvaliteten og giver råd med hensyn til, hvordan artiklen eventuelt kan forbedres. Forfattere modtager kopi af refereevurderingen og får samtidig besked fra redaktionen, om artiklen optages.

Manuskripter skal indsendes elektronisk og på papir. De skal skrives i Word. Forfattere bør rekvirere pjecen "Retningslinier for manuskripter" hos tidsskriftets sekretariat eller hente den på [www.nyt-om-arbejdsliv.dk](http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk).

## Manuskripter sendes til:

Tidsskrift for Arbejdsliv, Sekretariatet,  
Roskilde Universitet, P10, Postboks 260,  
4000 Roskilde

## Nyhedsbrev

Redaktionen opfordrer læserne til at benytte tidsskriftets nyhedsservice. På adressen [www.nyt-om-arbejdsliv.dk](http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk) kan du indtaste oplysninger om igangværende forskning, netop udgivet forskningslitteratur, kommende konferencer, seminarer, møder o.l.

## Boganmeldelser

Læsere, som er interesseret i at anmelde bøger for tidsskriftet, kan henvende sig til Jørgen Burchardt ([jorgen.burchardt@mail.dk](mailto:jorgen.burchardt@mail.dk)).

## Udgiver

Center for Studier i Arbejdsliv (CSA) i samarbejde med Syddansk Universitetsforlag.

## Indekseres i:

Anmeldelsesbasen  
Dansk Artikelindeks  
International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature on the Humanities and Social Sciences  
International Bibliography of Periodical Literature on the Human Social Sciences  
Linguistics & Language Behavior Abstracts  
Sociological Abstracts  
Social Services Abstracts  
Worldwide Political Science abstracts

## Abonnement og medlemskab af CSA:

Tidsskriftet udkommer fire gange om året. Et personligt årsabonnement koster 450 kr. og indbefatter medlemskab af Center for Studier i Arbejdsliv. Et institutionsabonnement koster 675 kr. Studenterabonnement til 225 kr. (kun ved fremsendelse til forlaget af kopi af gyldigt studiekort). Et eksemplar i løssalg koster 170 kr.

## Abonnement bestilles på [www.nyt-om-arbejdsliv.dk](http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk) eller hos:

**Syddansk Universitetsforlag**  
Campusvej 55 • 5230 Odense M  
Tlf.: 6615 7999 • Fax 6615 8126  
e-mail: [press@forlag.sdu.dk](mailto:press@forlag.sdu.dk)  
[www.universitypress.dk](http://www.universitypress.dk)

# Metoder i arbejdslivet – forskningens veje til indsigt

## En indledning

Metode kan defineres som fremgangsmåde, plan eller opskrift og dækker inden for videnskab over de forskningsmetoder, der anvendes til at indhente viden. I dette og næste nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv har vi valgt at se nærmere på, hvilke metoder vi anvender i undersøgelser af arbejdslivet. Med temanumrene om metoder i arbejdslivsforskningen sættes der fokus på, hvordan der arbejdes tværfagligt med forskellige metodiske perspektiver og hvad disse metoder betyder for resultatsiden og for produktion af viden om arbejdslivet. Hvilke kriterier og principper skal lægges til grund for metodevalget når genstanden er arbejdsliv? Og bør arbejdslivsforskningen have et moralsk og/eller politisk perspektiv? Arbejdslivet er en kompleks størrelse, og man kan med rette spørge, hvordan man mest hensigtsmæssigt studerer det. Er det grundlæggende mål for arbejdslivsforskningen forståelse (“hvorfors”), forklaring (“hvordan”) eller forbedring (“hvorfors ikke”)?

En ting synes i hvert fald at være tilfældet i arbejdslivsforskning. Feltet rummer mange forskellige forskningsperspektiver, som dækker over en mangfoldighed af videnskabsteoretiske paradigmer og en variation af strategier, dataindsamlings- og analysemetoder. De gennemgående diskussioner, som bl.a. har rod fæste i de videnskabsteoretiske diskussioner i arbejdslivsforskningen, drejer sig om, hvordan forholdet mellem forskeren og forskerens

objekt skal forstås i arbejdslivsforskningen, og om hvordan metode forholder sig til den anvendte teori. Bør forskeren vælge metode efter sin teori eller teori efter sin metode? Der synes ikke at findes en nødvendig og slet ikke tilstrækkelig fælles standard eller fortolkning angående forholdet mellem data og teori. Snarere synes tilrettelæggelsen af teori og metode i høj grad at afhænge af problemfeltet. Dette rejser en anden interessant metodeproblematik: Har ændringen i selve arbejdslivet betydning for valget af metode? Nyere diskussioner omkring arbejdsliv har fx påpeget, at grænserne mellem person og arbejdsaktivitet forskydes i det moderne vidensarbejde. Dette og en række andre spørgsmål bliver sat i fokus i dette temanummer om metode.

Med artiklen “Jobcentret som flerarmet julenisse – tegneøvelser som dynamo og diagnostisk værktøj i organisationsanalyser” indleder *Karen Breidahl & Janne Seemann* nummeret med en artikel, der sætter fokus på en meget konkret datagenereringsmetode i forbindelse med fokusgruppeinterviews: Tegneøvelser. Forfatterne beskriver, hvordan de selv har brugt tegneøvelser i forbindelse med et case studium af et dansk jobcenter. Tegneøvelser handler om at få deltagerne til at tegne organisationen, sådan som den enkelte medarbejder ser det. I det omtalte casestudiet blev jobcenteret fx tegnet som en flerarmet julenisse og som en mangfoldighed af skibe i forskel-

lige have. Forfatterne argumenterer for, at brugen af disse tegninger kan tjene som et diagnostisk værktøj, der synliggør konkrete problemstillinger, som forskeren ikke har foregrebet i sit interview-design. Samtidig kan tegninger være et forankringspunkt og dynamo for deltagernes dialog.

I den næste artikel af *Pia Bramming, Birgitte Gorm Hansen & Kristian Gylling Olesen* behandles SnapLog's, som er en sammentrækning af "snapshot" og "logbog". Lige som tegneøvelser er SnapLog's en visuel metode inden for kvalitativ forskning, der aktiverer feltet i forskningsprocessen ved at sætte feltets deltagere til at tage billeder af deres arbejde, imens de arbejder og samtidig med, at de fører logbog om deres arbejde med udgangspunkt i billederne. Afsættet for SnapLog's er, at forskning gennem sine måder at spørge på rammesætter vilkårene for viden, og at disse vilkår tilsvarende rammesætter feltets mulighed for aktivt at medkonstruere denne viden. Artiklen illustrerer ud fra TRIPS-projektet, hvordan denne metode har generelle konsekvenser for arbejdsmiljøforskningen. Forfatterne diskuterer endvidere, hvordan det grundlæggende ønske om at forbedre arbejdsmiljøet i sidste ende har et normativt sigte. Forskningen kan derfor hverken antages at være værdifri eller uden påvirkning af det udforskede.

I *Søren Peter Olesens & Leena Eskelinens* artikel "Korte narrativer i analyser af beskæftigelsesindsatser" diskuterer forfatterne, hvordan arbejdsløses egen viden om og forståelse af beskæftigelsesindsatsen kan bringes i spil i forhold til udarbejdelsen af effektstudier og evalueringer. Som udgangspunkt for deres diskussion stiller forfatterne to grundlæggende spørgsmål: Hvordan kan arbejdsløses synsvinkel på konsekvenserne af beskæftigelsesindsatser imødekommes forskningsmetodisk med en relevant strategi for dataindsamling og analyse? og 2) Hvordan kan arbejdsløses synsvinkel relate-

res til effektstudier og evaluering? Forfatterne tager her udgangspunkt i de arbejdsløses små fortællinger, og diskuterer hvordan narrativ analyse kan bidrage til at inddrage informanternes perspektiv og udvikle evalueringsforskningen.

*Niels Christian Nickelsen* redegør i sin artikel for sin interventionsforskning på en barselsgang. Her reflekterer han over forskerens muligheder og begrænsninger i forhold til at intervenere i det felt som studeres. Hvad implicerer det at ville intervenere sammenlignet med simpelthen at observere og foretage beskrivelser i feltet? Med udgangspunkt i et aktør-netværks-perspektiv viser Nickelsen igennem sin case, hvordan forskerens engagementer foldes ind i komplekse transformationer mellem centrale politisk-ledelsesmæssige netværk og en række lokale netværk, og i et reflektivt perspektiv drøfter han interventionsforskerens ambitioner i lyset af begrebet 'forførelse'.

*Pernille Tanggaard Andersen, Lotte Bloksgaard & Ann-Dorte Christensen* tager i "Magten ved forhandlingsbordet – et mikrosociologisk blik på arbejdsliv" udgangspunkt i LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* for at argumentere for, hvordan en række mikrosociologiske metoder har et stort potentiale, når det handler om at afdække og nuancerer skjulte magtforhold, sociale relationer og uligheder i arbejdslivet. Mikrosociologi skal her ikke forstås som en metode som sådan, men som en forskningstradition, der fokuserer på hverdagsliv, symbolske interaktioner og social interaktion på et interpersonelt plan, og i den sammenhæng trækker på kvalitative empiriske metoder som feltarbejde og deltagerobservation. Ved at sætte fokus på lønforhandlinger viser forfatterne, hvordan mikrosociologi kan komme bagom nogle af de tilsyneladende kønsneutrale forestillinger omkring løn i Danmark.

Debatartiklen tager temaet omkring brugen af kvantitativ statistisk metode op til

diskussion. Artiklen af *Christina Hvas Andersen, Charlotte Jensen & Taija Vangsø* "Standardmålinger som standard. Et kritisk blik på arbejdsmiljøforskningen" kridter banen op om den stigende brug af de statistiske metoder, som ikke alene er meget benyttet hos det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – her under navnet "Tredæk-kerskema" – men også i mange andre områder, hvor man hurtigt vil finde svar på ofte komplicerede problemstillinger. De standardiserede spørgsmål giver anledning til svar, som ifølge artiklen nærmest er meningsløse oplysninger, hvis ikke de efterfølgende behandles med omtanke og grundig refleksion.

Med artiklerne i dette temanummer diskuteres og illustreres nogle af de metoder, vi har til at undersøge arbejdslivet. Men samtidig sætter artiklerne også store spørgsmålstegn ved værdien af andre metoder. I

arbejdslivsforskningen findes der en flerhed af metoder, teorier og strategier, som langt fra kan indfanges i en artikelsamling som denne. Men det er vores håb, at artiklerne kan give læseren en fornemmelse af, hvilke metodiske udfordringer og muligheder som arbejdslivsforskere arbejder med for tiden. Vi håber, at artiklerne giver indsigt og inspiration til at arbejde videre – om det så er i forskningen eller i den daglige praksis. For det er i samspillet mellem praksis og forskning, at viden skabes.

God læselyst.

*Pernille Tanggaard Andersen*

*Michael Pedersen*

*Anders Buch*

*Jørgen Burchardt*

# Jobcentret som flerarmet julenisse

## – tegneøvelser som dynamo og diagnostisk værktøj i organisationsanalyser

*Karen Breidahl & Janne Seemann*

Med udgangspunkt i et case studium af et af Danmarks 91 jobcentre eksemplificeres, hvordan helt simple tegninger, udført af ansatte på et arbejdsseminar, kan indfange fundamentale problemer og spørgsmål vedrørende organisation. Artiklen præsenterer hermed en datagenereringsmetode benævnt 'tegneøvelse', der skal forstås som et bidrag til udvikling af fokusgruppeinterviewet som metode.

### Tegneøvelsens bidrag

Artiklen vil vise, hvordan helt simple A tegninger, udført af ansatte på et arbejdsseminar, kan indfange fundamentale problemer og spørgsmål vedrørende organisation. Datagenereringsmetoden, som vi benævner tegneøvelse, består konkret i at få organisationsmedlemmer til at tegne deres organisation med henblik på at give deres organisatoriske erfaringer og vurderinger et billedligt udtryk.

Tegneøvelsen skal forstås som et bidrag til udvikling af fokusgruppeinterviewet som metode (Morgan 1997; Puchta & Potter 2004). Som et væsentligt led i fokusgruppeinterviewet giver brugen af tegneøvelsen forskeren: 1) Et diagnostisk værktøj, som relativt hurtigt medvirker til at sætte en organisatorisk dagsorden. Herunder dels synliggørelse af en række problemstillinger som det ellers kan være vanskeligt for fokusgruppemedlemmerne at sætte ord og begreber på, dels inklusion af problemstillinger, som forskeren ikke forlods har kunnet antcipere, samt 2) En dynamo for organisati-

onsmedlemmernes dialog som især øger de styrker, vi sædvanligvis forbinder med fokusgruppeinterviewmetoden.

### Tegneøvelsens skabelsesberetning

Selve ideen med og udviklingen af brugen af tegneøvelsen opstod helt tilbage i begyndelsen af 1980'erne, da den ældste af nærværende artikels forfattere i samarbejde med to kolleger (professor Hans Gullestrup og lektor Jeppe Gustafsson) skulle tilrettelægge nogle samarbejdsseminarer for et dengang middelstort provinssygehus. Vi diskuterede bl.a. til den sammenhæng, hvordan vi kunne inddrage organisationsteoretiske optikker for de deltagende sygehusansatte, som, hierarkisk udtrykt, talte fra rengøringsassistenter til og med overlæger og ikke mindst, hvordan vi skulle involvere de mange forskellige sygehusansatte. Vi lod os inspirere af en på daværende tidspunkt nyskrevet (lærebogs)artikel, som bar overskriften "Billeder og modeller af organisationer" (Ry Nielsen 1981).

I nævnte artikel gennemgås en række såkaldte dagligdagsopfattelser af, hvorledes

og hvor forskelligt organisationer opleves af medlemmerne. Med baggrund i egen og andres forskning samt egne erfaringer fra konsulent- og undervisningsvirksomhed giver Ry Nielsen (1981) en sammenfattende beskrivelse af 10 forskellige måder at opleve den organisatoriske virkelighed på. Disse 10 forskellige måder kaldes skiftevis billeder eller modeller, dvs. afbildninger af organisationsmedlemmers virkeligheder, som af Ry Nielsen udlægges og sammenfattes som bl.a. pyramidebilledet, interessegruppebilledet, fraktionsbilledet, familiebilledet og under-dog-billedet. Der skal ikke i denne sammenhæng redegøres nærmere for indholdet i disse billeder men blot understreges, at det særligt var denne artikel, som gav ideen til tegneøvelsen. Men i stedet for at lægge vægt på Ry Niensens eller andre organisationssociologers udlægninger af enten organisatoriske opfattelser eller gængse organisationsmodeller (f.eks. Leavitt 1965), skønnede vi, at det som indledning på seminarerne kunne være spændende at lade de sygehusansatte selv give deres organisation/deres sygehus et billedligt udtryk via følgende konkrete opgave på seminaret: Tegn et billede af sygehuset, som du/I mener, det ser ud.

Den første afprøvning af tegneøvelsen, som tog ca. halvanden time, inkluderede et kort inspirationsoplæg (baseret på Ry Nielsen 1981), selve tegneøvelsen, deltagerens præsentation af egne tegninger i plenum samt dialog herom. Afprøvningen levede op til forventningerne. Vi blev især positivt overraskede over, at tegneøvelsen forholdsvis hurtigt satte en interessant organisatorisk dagsorden/præciserede temaer, der var relevante for deltagerne, og som vi kunne arbejde videre med på seminaret. Tegneøvelsen rev desuden de sygehusansatte ud af deres typiske dialogmønstre, som primært var baseret på brug af tale, hvilket synliggjorde en række problemstillinger,

som de selv gav udtryk for, ellers ville have været vanskeligt for dem at sætte ord og begreber på.

Tegneøvelsen gav således de sygehusansatte andre muligheder og en slags genveje til at kommunikere deres erfaringer og vurderinger. Endelig fik alle seminardeltagere – og uanset hierarkisk placering – en naturlig mulighed for at deltage og bidrage helt fra starten. Sidstnævnte kan også ses som en anden måde at bryde et dialogmønster på, idet vi som moderatorer undgik (forventede) dominerende deltagere (læs: lægerne) især i kraft af deres formelle status.

På forhånd havde vi været spændte på, hvordan deltagerne ville reagere på tegneøvelsen. Ville de anse den som barnagtig? Som 'langhåret forskerflip' eller lignende? Reaktionen var overraskelse, da de slet ikke havde forventet en sådan tilgang fra vores side. Men alle gik særdeles aktivt til opgaven, da de skulle starte med at tegne tegninger på udleverede flip-over-papirer og kunne benytte sig af diverse tuschpenne i flere farver.

Da deltagerens tegninger kom op at hænge, var der, og populært udtrykt, en kort 'fernisering' på 5-10 minutter i kombination med en kaffepause, inden de deltagende tegnere skulle udlægge deres billede i plenum. Pausen eller 'ferniseringen' blev flittigt brugt til at studere de andres tegninger eller billedlige udtryk af deres sygehus. Det tilførte seminaret en god energi, da der blev skabt en forventningsfuld og nysgerrig stemning om selv at udlægge sin tegning, at lytte til de andre deltagere samt stille opklarende og uddybende spørgsmål.

Tegneøvelsen var med til at give seminaret seriøsitet og (vurderet) større aktiv medvirken og deltagelse. Med tegneøvelsen fik deltagerne hver især ro til at klargøre deres erfaringer og vurderinger. Det gav en god struktur på den efterfølgende dialog, fordi tegningerne gav konkrete og eksemplificerede

rende udgangspunkter, og tegningerne var med til at nedtone overfladiske betragtninger til fordel for mere dybdegående meningsudvekslinger blandt de sygehusansatte.

Disse erfaringer har også gjort sig gældende, når vi sidenhen har anvendt tegneøvelsen. Der gik dog nogle år, inden der skete en mere systematisk brug af datagenereringsmetoden i såvel intra- som interorganisatoriske analyser (Seemann 1996; Antoft & Seemann 2002; Breidahl & Seemann 2009; Antoft & Salomonsen 2009).

Os bekendt er der hverken i dansk eller international sammenhæng publiceret organisationsstudier, hvori tegneøvelser af denne karakter er benyttet i datagenereringen. Nærværende temanummer har givet anledning til at udfolde vores viden om og erfaringer med brug af tegneøvelsen.

Tegneøvelsen kan og er blevet brugt til at indkredse og analysere forskellige problemstillinger i organisationer f.eks. og senest til at sætte fokus på skolelederroller og -funktioner (Antoft & Salomonsen 2009). Vores hovederfaring er imidlertid, at tegneøvelsen er specielt velegnet til at indfange såkaldte dagligdagsopfattelser af organisationer.

### **Dagligdagsopfattelser af organisationer**

En viden baseret på mere indsigt i hverdagen i vores organisationer er med til at udvide repertoire af handle- og forbedringsmuligheder. Det er 'en rejse ind i organisationers dagligdag', som er drevet frem af en grundlæggende nysgerrighed om at forstå mennesker i arbejde som praktiske, sociale og sammensatte væsener og arbejdslivet som en løbende praktisk håndtering af en lang række indbyrdes modstridende opgaver og hensyn.

Hvis man alene tager udgangspunkt i formelle mål- og arbejdsbeskrivelser, så kan man jo ikke være sikker på, hvad det egent-

lig er for aktiviteter, der udføres i hverdagen. Konsekvensen er, at vi tenderer i retning af at diskutere især reformer, forbedringer og forandringer af organisationer uden at have tilstrækkelig indsigt i, hvordan tingene har ændret sig i hverdagen, og hvad der er blevet anderledes for hvem.

Det er forventeligt, at der kan være arbejdsopgaver i og omkring en organisation, hvor forskellige enheders og faggruppers arbejde glider ind over andres formelle ansvar. Det kan opfattes som problematisk ud fra et rationaliserings- og standardiseringsperspektiv. Men på den anden side kan der i hverdagen være tale om at få skabt en fleksibilitet, som får arbejdet til at få 'en lettere gang på jorden'.

Sådanne indsigter kan forhåbentlig både inspirere til effektive reformer på mikroplan og kaste lys over utilsigtede (positive som negative) virkninger af de mange reformer og forandringstiltag, som i disse år 'skyller ind over' både offentlige organisationer og private virksomheder.

Et særligt blik på 'organisatoriske dagligdagsopfattelser' i en organisation er på den måde både noget andet og noget mere end at interessere sig for, hvordan arbejdsprocesser kan rationaliseres. Tegneøvelsen kan generere data, som ellers har tendenser til at forsvinde eller blive bortrationaliseret ud af de mange pågående evalueringer og analyser af samt diskussioner om (såkaldte) forbedringer af vores organisationer, nemlig: Dagligdagsopfattelser af organisationer, herunder samspillet i forbindelse med konkrete arbejdsopgaver, som de kommer til udtryk på de udførende niveauer blandt medarbejdere og ledelse.

Organisationsmedlemmernes egne billedlige udtryk for deres organisation med ledsagende vurderinger og udsagn er udtryk for kognitive processer, der er socialt forankret og institutionelt reguleret. Det betyder, kort sagt, at organisationer består



af såvel struktur som agerende parter egne forståelser. Der lægges dog afgørende vægt på, at en given arbejdspraksis vil forandre sig under forudsætning af, at parternes egne forståelser ændrer sig, hvorfor de står centralt i analysen.

### **Artiklens formål og indhold**

Ovenstående udgangspunkter og statements er ikke hverken nye eller overraskende i en organisationssociologisk sammenhæng (se f.eks. Vikkelsøe & Vinge 2004). Formålet og det nye i vores bidrag består i at præsentere og diskutere tegneøvelsen som et innovativt men supplerende tiltag i et fokusgruppeinterview, der har som ambition at lade organisationsmedlemmernes egne dagligdagsopfattelser af deres organisation stå centralt i organisationsanalysen. Ellers er der risiko for skabelsen af analytiske resultater, som dekobles forbindelsen til og viden om hverdagen.

Artiklen vil i det følgende vise få konkrete eksempler på analyser og resultater ved brug af tegneøvelsen. Eksemplerne tager alene sit udgangspunkt i bogen: *Jobcentret som organisatorisk fænomen* (Breidahl & Seemann 2009). Afslutningsvis samles der op på metodens muligheder og begrænsninger. Artiklen vil dog starte med at uddybe selve tegneøvelsen som metode. Dette vil dels ske gennem en direkte positionering til tegneøvelsens inspiration fra psykoterapien og organisationssociologen G. Morgan dels gennem en positionering til andre såkaldte visualiseringsteknikker.

### **Inspirationen fra psykoterapien og G. Morgan**

Som et led i psykoterapeutiske metoder anvendes såkaldt tegneterapi, der arbejder med udgangspunkt i patientens tegninger eller malerier. Kunstneriske udtryk som f.eks. malerier eller tegninger kan forløse

kreativitet, fantasi, udvikling og forandring (Hostrup 1992).

Pointen er, kort sagt, at en patienttegnning kan være et udtryksmiddel, der giver mulighed for at kommunikere autentisk, direkte og forståeligt. Udgangspunktet er, at vi kan have oplevelser og opgaver, som er uhyre vanskelige at omsætte til ord. Det fremhæves i tegneterapien, at hvor ordet har tendens til at lukke, har billedet en tendens til at åbne. Det vil sige, at savn, ønsker og nogle af vore værste anelser finder sit udtryk i billedet, og vi er selv billedskabende i vore fantasier og drømme. Alle disse billeder glider ind i vores bevidsthed og udfylder der, hvor der er huller, hvor vi mangler ord eller måske ikke tør verbalisere vore forestillinger (Fausing 1993).

Inspirationen fra psykoterapien er således, at tegneøvelsen bruges til at finde nye udtryksformer, og at den giver organisationsmedlemmerne mulighed for at kommunikere problemstillinger, som ellers kan være svære at udtrykke i ord. Med tegneterapi er det hensigten at bringe patienten ud af sit sædvanlige mønster bl.a. ved en aktivering af den højre hjernehalvdel gennem arbejdet med billeder og symboler. Herved søger man at fremme en slags genvej til at kunne udtrykke behov, opfattelser og følelser og til ud fra nye oplevelser at kunne stille nye spørgsmål og få ny indsigt og forståelse – altså helt parallelt til tegneøvelsen der dog ikke har til hensigt at terapere på det enkelte individ, men i stedet (for at blive i terapi-sproget) stille en organisationsdiagnose.

Organisationssociologen Gareth Morgan (1993, 64) fremhæver, at vi ofte, i forbindelse med design og analyse af en organisation, rækker ud efter et blankt stykke papir og skitserer et organisationsdiagram. Før vi ved af det, er vi fuldt beskæftiget med at tegne firkantede kasser, cirkler og linjer mellem de aktører, som forventes at udføre aktiviteterne.

På linje med G. Morgan skal vi ikke underkende det formelle organisationsdiagram, som har vist sig at være nyttigt i mange sammenhænge. Det er bl.a. med til at præcisere intenderet struktur med formelle kommandoveje, arbejdsdeling, opgavebeskrivelse og kompetencefordeling. Men de meget komplekse aktiviteter, som typisk foregår i de fleste moderne organisationer, repræsenterer imidlertid former i diagrammerne i afgrænsbare og opsplittede delelementer. De præsenterede organisationsdiagrammer tenderer derfor i retning af at binde samspillet i og mellem organisationer til variationer over mekanistiske eller bureaukratiske konfigurationer.

Har man at gøre med en situation med meget få frihedsgrader, hvor man nøjagtigt ved, hvad der skal ske, og hvordan det skal gøres, kan der designes på forhånd. Men dette er erfaringsmæssigt langt fra en organisatorisk dagligdag. Organisationer må generelt og aktuelt leve med uforudsigelighed og usikkerheder eller med andre ord med langt mere åbne situationer, hvor det kan være både u hensigtsmæssigt og nærmest umuligt forlods at programmere helt detaljerede organisatoriske designs.

Organisationsteori bygger dog sædvanligvis på teoretiske metaforer med utallige betegnelser af organisationer f.eks. som mekanistiske eller organiske (Burns & Stalker 1966) eller som maskinbureaukratier, fagprofessionelle bureaukratier, ad hoc organisationen, divisionsorganisationen m.fl. (Mintzberg 1983).

Det er dog langt fra vores ærinde at underkende den meget væsentlige organisatoriske indsigt, som teoretiske metaforer har skabt. Men man kan løbe en risiko for at blive for abstrakt i udgangspunktet og dermed skabe distance til den situation, de skal anvendes i.

Morgans intention med brug af organisationsmetaforer som 'hjerner', 'spindelvæv',

'celler', 'balloner', 'bobler' etc. er derfor især at skifte arena for diskussion dels for at undgå en slags fastlåsning i det formelle organisationsdiagram dels for at undgå, at udgangspunktet bliver for abstrakt og skaber distance (Morgan 1993). Vi har samme intention med tegneøvelsen.

Med denne inspiration dels fra G. Morgan dels psykoterapien bruges tegneøvelsen til at udvikle og indfange andre typer organisationsbilleder, som bedre er i stand til at indfange dagligdagens processer eller samspil – og dermed problemer og muligheder i organisationer.

Som nævnt er der os bekendt ikke andre, der har benyttet tegneøvelser af den karakter, som den præsenteres i artiklen. Til gengæld kan der drages en række paralleller til såkaldte visualiseringsteknikker. Visualiseringsteknikker er langt fra entydige og spænder meget bredt f.eks. fra tilgange, hvor det visuelle bliver betragtet som en form for tekst til, at de bliver benyttet med henblik på at stimulere til samtale. Endvidere breder metoden sig over videooptagelser, brugen af fotografier mm. Der skal ikke her gøres noget forsøg på at give en fyldig gennemgang (se i stedet bl.a. Warren 2005).

Inden for den type af visualiseringsteknikker, som kommer tættest på tegneøvelsens metodiske egenskaber, tjener det visuelle i form af billedet og billedsproget det formål at hjælpe organisationsmedlemmer med at få udtrykt følelser, overbevisninger, holdninger etc. enten som en hjælp til den mundtlige fortælling eller i stedet for den (Warren 2005, 862-864).

F.eks. har Samantha Warren (2008, 568) brugt fotografiet til at belyse organisationers æstetiske sider ved at lade ansatte fotografere deres arbejdsplads, hvilket efterfølgende har skullet bidrage til at sætte dagsordenen for et semistruktureret interview mellem forskeren og den ansatte. 'Or-

ganizational Aesthetics Research' er et forholdsvist nyt forskningsfelt med forankring i organisatorisk symbolisme (se også Strati 1999; Gagliardi 1996).

Umiddelbart kan der synes langt imellem at benytte fotos til at belyse æstetiske sider af organisationer til at indfange organisatoriske dagligdagsopfattelser, som tilfældet er med tegneøvelsen. Men essensen i begge tilgange er, at lade organisationsmedlemmernes egne forståelser stå centralt i analysen ved at give deres opfattelser et billedligt udtryk.

Fotoøvelsen er endvidere på linje med tegneøvelsen, når det gælder antagelsen om, at der er nogle områder og problemstillinger, som kan være vanskelige for organisationsmedlemmer at sætte ord og begreber på. Begge metoder kan således fungere som hensigtsmæssige kommunikative genveje.

En af de nok væsentligste forskelle mellem Warrens brug af fotografiet som visualiseringsteknik og tegneøvelsen er betydningen af gruppesammenhængen.

Som nævnt indgår tegneøvelsen som et væsentligt datagenereringsled i en gruppesammenhæng. Til sammenligning spiller gruppesammenhængen ingen rolle i fotoøvelsen, da der med Warrens (2005, 2008) brug af fotografiet er fokus på individet i organisationen og det enkelte organisationsmedlems udtryk.

En anden central pointe med tegneøvelsen er, at billedlige udtryk for organisationsmedlemmernes dagligdags organisationsopfattelser ikke skal stå alene. Det er samspillet mellem billede og sprog/dialog, som i kombination udtrykker organisationsmedlemmernes forståelser og oplevelser.

Warren (2008, 569; 2005, 870-871) påpeger også, at ord kan være vigtige for at belyse de æstetiske sider af organisationer, men her skal det verbale i stedet bidrage til at åbne op for følelsesladede udtryk og individuelle fortællinger (Warren 2008, 569).

## Jobcentret som organisatorisk fænomen

### Kort om casestudiet

Primo 2009 udgav vi en bog benævnt *Jobcentret som organisatorisk fænomen*, hvori vi har benyttet tegneøvelsen. Kort fortalt anlægger bogen et perspektiv, der går bag om de sædvanlige toneangivende stemmer og officielle repræsentanter for, hvordan et jobcenter er organiseret (Breidahl & Seemann 2009).

Jobcentret som organisatorisk konstruktion blev etableret i forbindelse med strukturen (januar 2007), hvor man fik samlet den tidligere arbejdsformidling og kommunernes indsats over for henholdsvis dagpenge- og kontanthjælpsmodtagerne i 91 jobcentre. Tankegangen var, at der grundlæggende var flere ligheder end forskelle på dagpenge- og kontanthjælpsmodtagerne. Derfor skulle man samle indsatsen i et enstrengt system. Det blev dog ikke resultatet af de politiske forhandlinger i 2004. I stedet blev den tidligere statslige indsats uddelegeret til det kommunale system i 14 forsøgskommuner – såkaldte enstrengede pilotjobcentre, dog fortsat med et todelt finansierings- og myndighedsansvar. I de resterende 77 kommuner skulle dagpenge- og kontanthjælpsmodtagerne gå ind ad samme dør i de såkaldte B-jobcentre, men man fastholdt et todelt ledelses-, finansierings- og styringsansvar. Ingen af de involverede parter var dog tilfredse med denne løsning, der må betegnes som 'det muliges kunst'. Med til historien hører derfor, at VK-regeringen, med støtte fra Dansk Folkeparti og Liberal Alliance, i forbindelse med finanslovsforhandlingerne i november 2008 besluttede at kommunalisere jobcentre med virkning fra august 2009 (Breidahl & Seemann 2009, 190-207).

Selvom jobcentrene, der blev introduceret i januar 2007, ikke blev så kommuna-

liserede og enstrengede, som regeringen havde ønsket, har krav om 'én indgang' og 'sikre det tværgående samarbejde mellem statslige og kommunale myndighedsgrænser' ikke været til at tage fejl af.

Vores bog omfatter et kvalitativt case studium af et såkaldt B-jobcenter (Jobcenter Frederikshavn). I nærværende sammenhæng er det fænomen, der studeres, organisatoriske dagligdagsopfattelser, herunder indkredningen af samspilsrelationer i jobcentret, som de kom til udtryk i perioden januar 2007 til foråret 2008. Casetilgangen bruges især med formålet som fænomenafslørende. Jobcenterkonstruktionen var på daværende tidspunkt ny, og vi fik adgang til et nyt fænomen. Single caset var derfor velegnet i nærværende eksplorative tilfælde med en induktivt præget metodisk tilgang.

At casestudiet er karakteriseret ved, at der udforskes samtidspænomener i dets virkelige kontekst, er relevant for nærværende studium (Yin 1983). Vores problemstillings karakter eller natur må insistere på en metode, der er i stand til 'at gå tæt på' selve det komplekse fænomen: Samspilsrelationer i et jobcenter – i organisationens 'naturlige kontekst'. Casestudiets styrke er netop at kunne beskæftige sig eksplicit med konteksten i al dens kompleksitet uden at skulle kæmpe med at reducere det til meget få variable.

I næste afsnit vil vi vise nogle få eksempler på, hvordan tegneøvelsen udtrykte dagligdagsopfattelser af jobcenterorganisationen. I denne artikelsammenhæng vil vi dog alene nøjes med at stille skarpt på det tværgående samspil mellem statslige og kommunale medarbejdere.

### **Tegneøvelsen som led i datagenerering**

Vi startede hos medarbejderne i jobcentret og gennemførte et daglangt fokusgruppeinterview, som vi benævnte arbejdsseminar. Arbejdsseminaret vekslede mellem oplæg,

definerede gruppearbejder samt plenumdiskussioner og med os i rollen som moderatører. Der deltog i alt 11 medarbejdere fordelt på 4 statsansatte og 7 kommunalt ansatte, som repræsenterede et udsnit af de væsentligste kernefunktioner (afdelinger og funktioner) i jobcentret.

Arbejdsseminaret startede med en kort indledende opvarmnings- og spørgerunde, hvor vi bad medarbejderne reagere på de høje ambitioner og 'buzz-words', som knytter sig til jobcentrene. Herunder visioner om at jobcentret skal udgøre et samlende omdrejningspunkt i et énstrengt beskæftigelsessystem, der sætter borgeren i centrum, beskæftigelse i fokus og sikrer en sammenhæng i opgaveløsningen (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2005).

Herefter rettede arbejdsseminaret blikket mod medarbejdernes dagligdagsopfattelser af deres organisation samt deres vurderinger af dens styrker og svagheder. Som inspiration startede vi med at holde et kort og generelt oplæg om billeder og modeller af organisationer (Ry Nielsen 1981) af et kvarters varighed. Derefter fik deltagerne følgende opgave, som skulle løses på en halv time:

- Tegn et billede af jobcentret, som du/I mener, organisationen ser ud.
- Formuler i stikord 2-4 styrker samt 2-4 svagheder.

Deltagerne dannede i alt fem små grupper og præsenterede dermed fem tegninger eller billeder af jobcenterorganisationen med dertil knyttede styrker og svagheder. De producerede billeder udgjorde spændende data og dannede i kombination med tegnerens egen mundtlige fremstilling/fortolkning af eget billede et godt udgangspunkt for resten af arbejdsseminarets fokus på jobcentret.

Tegningerne fik i udgangspunktet ikke nogen specifik overskrift hæftet på sig af tegnerne selv. Men på baggrund af deres

tegnefremlæggelse og dialogen herom, emergerede hver af tegningernes overskrifter undervejs.

Jobcenterorganisationen blev (i vores forkortede udlægning) beskrevet som:

- *'To huse i ét hus'*, som især gav udtryk for, at der stort set ikke var tale om nogen fusion mellem statslig og kommunal del af et jobcenter. Der var primært tale om et bofællesskab.
- *'Julenissen med flere og adskilte arme'*, som udtrykte stort set den samme opfattelse som den ovenfor nævnte, og som tillige understregede et meget ringe gensidigt kendskab på tværs af både myndighedsgrænser og funktioner. Deres opmærksomhed og viden gik mest indad i forhold til egen funktion eller egen specialisering inden for eget myndighedsområde.
- *'Flere skibe på forskellige have'*, som på ny fremhæver den ikke eksisterende fusion, og som tillige understreger klassiske perspektivforskelle som følge af ikke alene horisontal men også vertikal specialisering (Minzberg 1983).
- *'Hånd i hånd på lang vej mod solopgangen'*, som også udtrykte en stort set ikke eksisterende fusion på tværs af statsligt og kommunalt jobcenteransatte, og som tillige understregede, at der ikke lå 'nemme løsninger' på en tværgående integration lige om hjørnet, og at 'fusionsudfaldet' kunne betegnes som en slags 'fredelig sameksistens', hvor henholdsvis den kommunale og statslige del af jobcentret lever hver deres liv side om side uden at genere hinanden. Billedet forestillede konkret 2 mennesker – en henholdsvis kommunalt og statsligt ansat – som holdt hinanden i hånden. Den kommunalt ansatte bar dog en høvdingefjer, som gav anledning til at modificere den benævnte fredelige sameksistens (men herom senere i slutningen af dette afsnit).

- *'Festen på 2. sal'*, som primært gav perspektivforskelle som følge af vertikal specialisering et billedligt udtryk, herunder en typisk udbredt skepsis fra 'bunden' af en organisation om, hvad 'toppen' egentlig ved om deres daglige arbejde, og at 'bunden' føler sig ikke-prioriteret, magtesløs og demotiveret.

Dvs. bag de officielle hensigtserklæringer om et jobcenter med 'én indgang' og 'fælles opgaveløsning' gav tegningerne samlet set udtryk for en anden opfattelse: En jobcenterorganisation med to hovedindgange (henholdsvis en statslig og kommunal) samt en labyrint af funktionsopdelte, specialiserede funktioner. Der arbejdes med opgaverne, der tilpasses og udvikles – men det foregår mest hver for sig eller helt adskilt med et nærmest afgrundsdybt manglende gensidigt kendskab på tværs af afdelinger og funktioner.

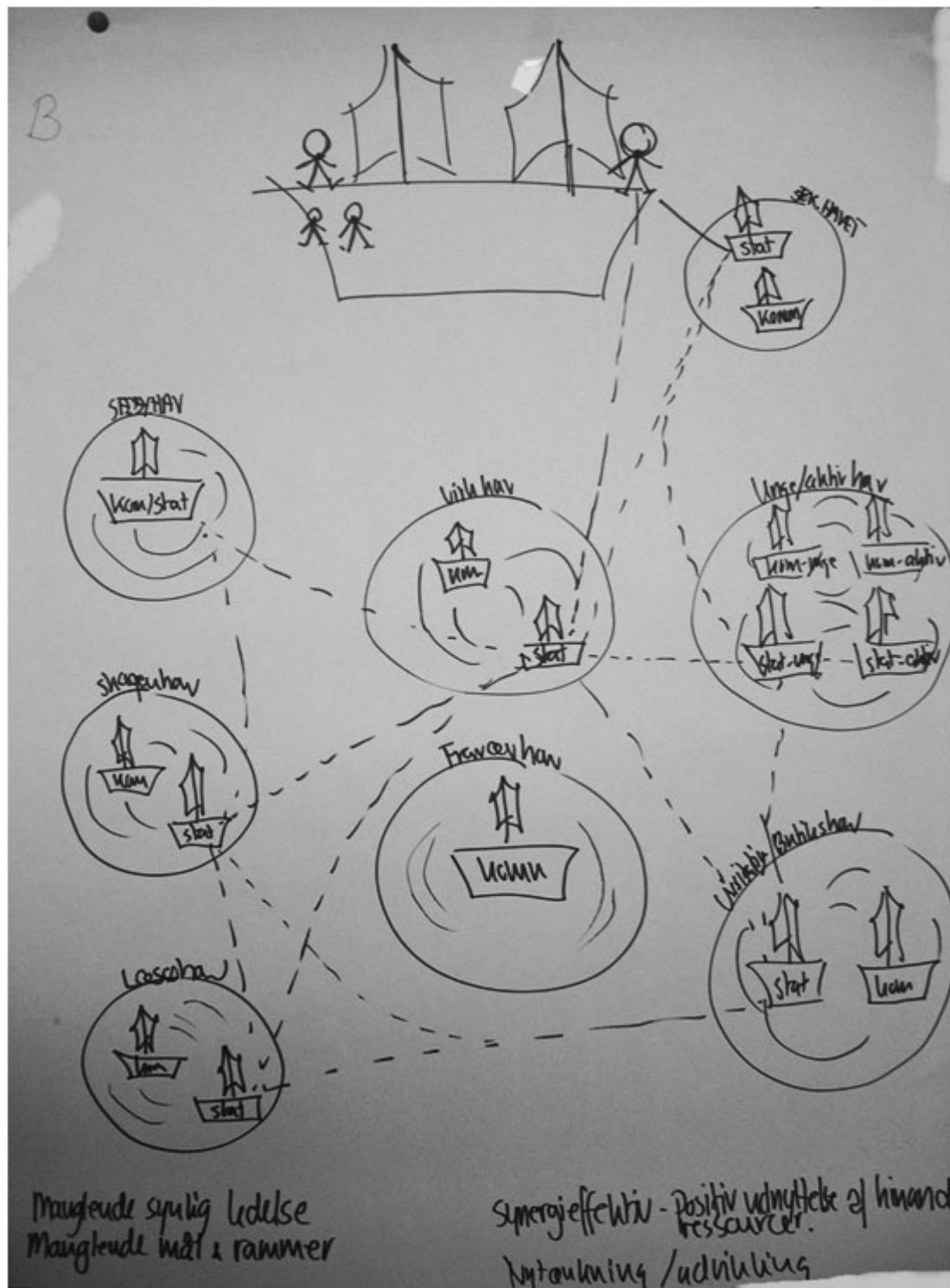
Nedenfor vil vi som illustrative eksempler gengive to af arbejdsseminarets tegninger og tegnernes egen billedfremstilling. De dialoger, som tegningerne fremprovokerede, må vi desværre undlade af pladshensyn (for en uddybning se Breidahl & Seemann 2009, 93-138).

Det første eksempel eller billedlige udtryk fik overskriften 'Flere skibe på forskellige have' og blev præsenteret som det kan ses på næste side.

Denne tegnegruppe bestod af en statslig og en kommunal medarbejder. De udlagde i ord deres tegning således:

*"Vi blev sådan inspireret lidt af det med hav. Vi har det store Jobcenter hav, og så har vi det store moderskib, der sejler heroppe med de to jobcenterchefer. Så har den ene kommunale chef to afdelingsledere, det har den anden ikke. Og de sejler rundt, sådan lidt 2. sals festagtigt [henviser til andres deltagers billedudtryk, red.] Nej, sådan er det*

Billedeksempel 1. 'Flere skibe på forskellige have'



ikke helt, men sådan lidt.. på deres eget hav heroppe, og de skal sådan prøve at få ro på det store hav.

Men på det store hav, er der en hel masse små have. Der er allerførst heroppe, her er sekretariatet, det her hav det hænger sådan lidt på moderhavet, men sådan i kraft af, at vi faktisk også sidder fysisk sammen med ledelsen, i hvert fald med de to store deroppe.

Men stadigvæk så er der nogle flere skibe i havet. Der er statsskibet og kommuneskibet. Vi sejler sådan lidt rundt om hinanden. Vi sejler ikke ind i hinanden, der er ikke sådan konfrontationsproblemer på den led. Men vi sejler rundt om hinanden og arbejder på hver vores skibe.

Det samme gælder på de andre have. Der er et unge aktiv hav, og der er et visitations/butiks hav, et fraværs hav og et virksomheds hav. Så har vi de her tre have, der ligger lidt længere væk: Sæby, Skagen og Læsø. I Sæby er der kun et enkelt skib, for der sidder vist kun en enkelt derude efterhånden.

Som sådan er lidt både kommunalt og statsligt, men ellers så har vi, på de andre have også et kommunalt skib og et statsligt skib. Og så nogle oppe i Skagen. Altså, man kan fint arbejde sammen og passe hinandens telefon. Men vi kender ikke ret meget til hinandens arbejdsopgaver, og vi kan ikke dække ind over hinanden. Så vi sejler rundt om hinanden og forsøger at løse hver vores, og så få ro på det her hav.

Så er der sådan nogle stiplede linjer her. Det er egentlig mest i forhold til, at vi kom til at snakke om forholdet til ledelsen og kommunikationen sådan i almindelighed med ledelse. Der, på den statslige side, der har vi da, trods alt sådan ugentlige møder! Hvor vi mødes med den statslige chef. I og med vi er en mindre enhed på den statslige del, vi har ikke så mange medarbejdere, så der er mere kommunikation på tværs også mellem de statslige skibe, end der er mellem de kommunale skibe. Plus at du kender ikke så meget

til de kommunale. Der mangler ligesom noget, dvs. stærkere bindeled op til moderskibet i forhold til at få nogle mål og rammer og noget ledelse på den led.

Så vi har skrevet lidt om, at svaghederne kan være, eller de er: manglende eller ikke synlig ledelse, manglende mål og rammer. Altså, det kan ikke overraske med de ting, vi har snakket om, også i denne her værdiproces, vi har været igennem. Det kan også være man skal passe på med, at de små skibe ikke kommer til at sejle rundt så længe, at det kommer til at blive en spiral, hvor man bare dykker længere og længere ned, og ender langt under havets overflade lige pludselig.

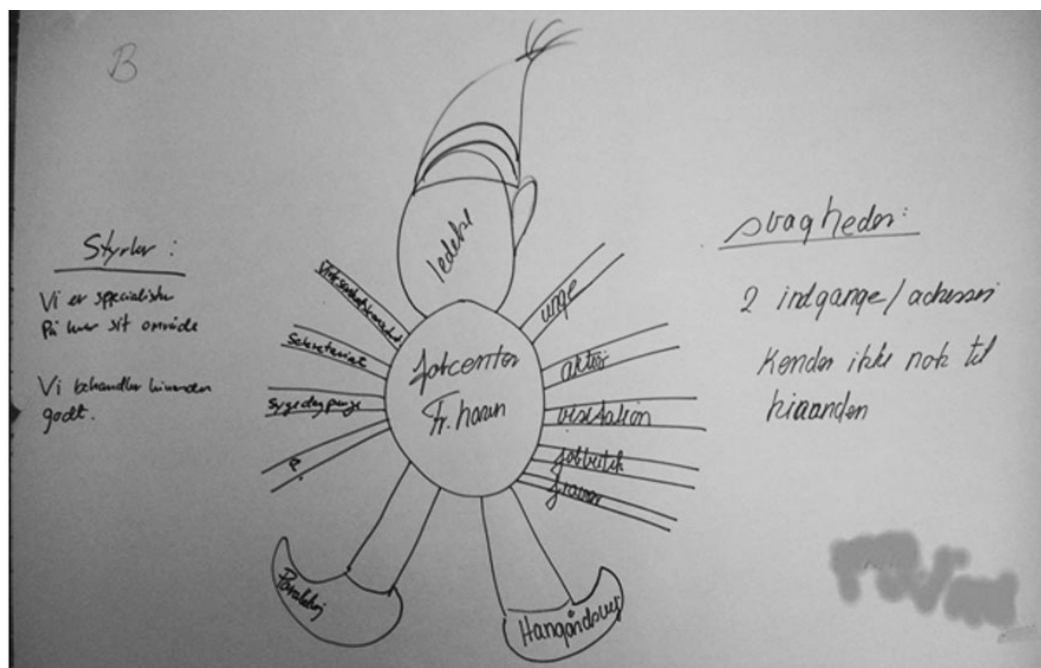
Men de positive ting ved det, eller styrkerne er også, at der i de her små have kan være en synergi effekt. Altså en positiv udnyttelse af hinandens ressourcer, fordi man arbejder alligevel, man kender hinanden tæt i de her små have her. Der kan også være noget basis for noget nytænkning eller noget udvikling, inden for de enkelte afdelinger. Men der mangler altså noget synergi effekt ud til de andre have.

Det, vi snakkede meget om, det var, jeg tror, det er rigtigt, at forankringen til moderskibet og den tætte kontakt til moderskibet kan godt være vældig forskellig fra afdeling til afdeling. Men jeg ved i hvert fald, at vi er nogen, der oplever, at vi sejler fuldstændig uden kompas og uden styrmand. Vi ved ikke, hvor vi er på vej hen, og vi ved heller ikke, hvorfor vi sejler. Derfor bliver det sådan noget med at pendle rundt, og der skal man passe utrolig meget på, at man ikke ramler ind i et af de andre skibe, for så brager det, det er utilsigtet, vi manglede bare et kompas.. og når jeg så tænker på vores borgere og vores virksomheder, for hvem vi er der, hvis de står og kikker på det der og skal finde ud af, hvilken skude de skal hoppe på? Så bliver det meget nemt ret så kaotisk, og det er selvfølgelig også det, jeg oplever meget, når jeg kommer ud i virksomhederne, at de finder det der inde utroligt kaotisk.

Men på sigt, når vi kikker langt ud i horisonten, hvis vi lærer at sejle efter den samme kurs, lærer hinandens skibe at kende og hinandens besætninger, så tror jeg da også på, at vi kan få en synergieffekt. Fordi jeg tror, vi har så mange kvalifikationer hver især, så hvis vi udnytter dem sammen, så bliver det rigtig godt. Men der er pokker mig lang vej. Og det sker i hvert fald ikke, hvis de der moderskibe ikke sender nogle helt klare signaler om, hvad vej vi skal gå. For så kan vi sagtens selv fylde rammerne ud, det er der ikke nogen tvivl om, men vi skal have noget overordnet. Vi skal sejle sammen – ikke på kollisionskurs, men på rette kurs!”

Billedeksempel 2, som illustreres nedenfor, fik overskriften ‘Julenissen med flere og adskilte arme’. Det skal dog nævnes, at tegnerne selv fremhævede, at der ikke lå noget specielt symbolsk i julenissen udover, at arbejdsseminaret blev afholdt ved juletid (december 2007).

Billedeksempel 2. Julenissen med flere og adskilte arme



Også denne gruppe bestod af en statslig og en kommunal medarbejder, som imidlertid ikke kendte hinanden på forhånd. De præsenterede med ord deres billedlige udtryk således:

“Selvom vi ikke kender hinanden og aldrig har set hinanden før, kunne vi godt samarbejde. Vi blev hurtigt enige om, hvad vi ville gøre. Med vores tegning er det sådan, vi ser organisationen nu med dens styrker og svagheder. Der er sikkert flere styrker og svagheder.

Vi ser Jobcenter Frederikshavn som en helhed, på sigt – men det varer jo nok længe inden det bliver det. Men vi ser det måske nok ud fra, at man måske vænner sig til at sige: ‘Jeg er ansat i Jobcenter Frederikshavn, mine arbejds måder er i underafdelingen.’ I stedet for at sige: ‘Jeg er kommunalt ansat’ eller ‘Jeg er statsligt ansat’.

Så kunne man jo også sige, at vi er i Jobcenter Frederikshavn, og vi har en hel del specialistgrupper, kan vi kalde det. Og det



er dem, vi har linet op her [via julenissens flere arme, red.]. Selve nissen kan ses som selve huset/jobcentret. Det står ret solidt på de der to pæle [nissens ben, red.], med de der gode træsko på. Og ledelsen, den har vi heroppe [i nissens hoved, red.] og dem har vi ikke bekymret os om. Derfor har de fået nissehue på... [latter].. dem har vi jo ikke skullet tage med her lige umiddelbart.

Vores svagheder, det er jo de to indgange. Det er nogle store svagheder at have, at man ikke sidder på samme adresse. Det gør også, at vi ikke kender hinanden godt nok. Det kommer også til udtryk her, for der er ingen af os der ved, hvem der sidder i stueetagen til venstre. Vi ved bare, at der sidder nogle dernede, og vi hilser også på dem. Men vi ved ikke, hvad de laver. Det er i hvert fald et meget stort minus. Jeg tror faktisk, der sidder en del i venstre side, hvor jeg ikke ved, hvor de hører hjemme, ud over det, der står her på billedet.

Så vores styrker er egentlig det, vi siger med, at vi er specialister på hvert sit område, og det kan vi jo godt blive ved med fremover.

Hvis man tager og skriver den nye beskæftigelses bekendtgørelse ud, så står der hele tiden 'kontanthjælps modtagere, så gør man sådan, dagpenge, så gør man sådan'. Så loven er egentlig den samme, eller bekendtgørelsen, den lægger sig hele tiden sådan her [viser med egne arme hvordan de to dele går hver sin vej, red.]. Det vil vare længe, før den går sådan her [viser med egne arme to dele, der mødes på midten].

Generelt vil vi sige, uanset om vi er den ene eller anden del af jobcenteret, så behandler vi i hvert fald hinanden ordentligt. Der er ikke noget med, at vi ikke kan snakke sammen, eller hjælpe hinanden, hvis der er behov for det. Det kan være, I andre har andre oplevelser, så derfor vil vi sige, at vi godt kunne starte med at sige: 'Vi er Jobcenter Frederikshavn'. Det er vi nødt til at blive, for det har Claus Hjort [daværende beskæftigelsesminister, red.] nu engang bestemt, at vi skal være. Så

det er sådan lige det, vi vil symbolisere lidt med det her.

Jeg ved ikke, om I kan se, hvad der står på de arme? Fordi den her nisse den har flere arme...Der står unge, aktiv indsats, visitation, jobbutik og fravær til Hangaardsvej, og så står der virksomhedsservice, sekretariat og sygedagpenge til Parallelvej [med Parallelvej menes den særskilte ydelsesdel i Socialafdelingen, red.]. Og så var der lige pludselig noget her vi ikke helt rigtig vidste, andet end der sad nogle personer."

Selvom der ikke var tale om nogen klassisk fusionscase, ved vi fra litteraturen om fusioner, at de generelt set er svære at gennemføre (se f.eks. Cartwright & Cooper 1992; Borum & Reff Pedersen 2008). Fusionsudfaldet mellem to parter kan i kort udlægning resultere i: 1) En kolonialisering, hvor den ene part domineres af den anden, 2) En afvisning, hvor de to parter præges af magt- og kulturkampe og 3) En sameksistens, hvor de to parter lever hver deres liv side om side, hvilket i høj grad var kendetegnende for det på undersøgelsestidspunktet foreløbige fusionsudfald i jobcentret. Tilmed kan man hovedsageligt betegne det som en fredelig sameksistens.

Til ovenstående analyseresultat vedrørende samspillet mellem den statslige og kommunale del, er det relevant at spørge, om man virkelig behøver at anvende en tegneøvelse for at nå frem hertil. Svaret er et umiddelbart nej. Men svaret er tillige, at netop tegneøvelsen og den efterfølgende dialog, som tegningerne gav anledning til, medvirkede til både at skabe indsigt i samt modificere og nuancere fusionsudfaldets (fredelige) sameksistens. Vi skal som afslutning på dette afsnit søge at vise udpluk fra de data, som netop tegneøvelsen medvirkede til at generere herom.

Modifikationerne bestod naturligt nok i, at medarbejderne ikke undlod at hæfte sig

ved forskellighederne i henholdsvis den statslige og kommunale del. Disse forskelligheder dukkede løbende op såvel i tegninger som diskussioner herom og ledsaget af humor og brug af ironi. Replikskiftet eller diskussionen, som tegningen benævnt 'Hånd i hånd på (lang) vej mod solopgangen' afstedkom, er særlig interessant at hæfte sig ved til denne sammenhæng (jf. den korte omtale af denne tegning ovenfor, idet vi af pladshensyn undlader at gengive tegningen).

Her fremhæver en kommunalt ansat tegner (og vi citerer alene udpluk), at:

*"Kommunen er tegnet bevidst lidt større og med en høvdingeffjer... at kommunen måske betyder lidt mere på en eller anden måde... Der er så mange ting i det her. For det første er vi flest i den kommunale del. Der er sådan helt 'diktaturets bestemmelse' i det her eller 'flertallets diktatur' i det her... så er det sådan lidt, at kommune det bliver sådan lidt forfordelt [i betydningen favoriseret, red.] på så mange punkter end staten, det er i hvert fald det, jeg hører rundt omkring."*

Repræsentanterne fra den statslige del bekræftede ikke umiddelbart eller entydigt en opfattelse af aktuelt at være underlagt en slags 'kommunal flertalsbestemmelse'. Men det blev dog fra en statslig medarbejder fremhævet, at dette scenario kunne forventes på sigt:

*"Altså vi er jo lillebror i det her spil. Vi bliver kommunaliseret på et eller andet tidspunkt, ikke? Man tænker, at på et eller andet tidspunkt kommer den store 'dræberhaj' og tager den statslige del, ikke?"*

Den statslige del efterlod heller ikke indtrykket af, at de følte sig mindreværdige i forhold til den kommunale del. Det viser bl.a. og især følgende replik-udpluk fra statslige medarbejdere:

*"Var det den kommunale side, der var tegnet med en høvdingeffjer? Hvorfor lige det? Er det ikke os, der plejer at have fjeren? Det var da nyt for mig!"* samt *"Fordi man er mange, behøver man jo ikke være de bedste."*

Trods en ikke aktuelt herskende vinder-taber-kultur i jobcentret efterlader arbejdsseminaret indtrykket af, at den kommunale del har og fremover vil få mest medvind og fokus specielt ved deltageres stærkt udtrykte forventninger om en fremtidig kommunalisering af jobcentrene, hvilket da også blev en realitet ved finanslovsforliget i november 2008.

## **Tegneøvelsens muligheder og begrænsninger**

Tegneøvelsen skal, som nævnt, forstås som et bidrag til udviklingen af fokusgruppeinterviewet som metode. Vi skal derfor afslutningsvis diskutere tegneøvelsens muligheder og begrænsninger som led i et fokusgruppeinterview.

Udover selve synliggørelsen af en række problemstillinger, som forholdsvis hurtigt stiller en diagnose på baggrund af deltageres opfattelser, fungerer tegningerne ikke mindst som en god dynamo for deltageres efterfølgende dialog. Med egne producerede tegninger, rives deltagerne nemlig ud af sådanne fokusgruppers typiske dialogmønstre, som alene er baseret på talens brug, og der fremmes genveje til at give sin (i dette eksempel) dagligdagsopfattelse et mere direkte og ofte forståeligt udtryk. Med billedet som udtryksform tilføjes deltagerens egen 'fortælling', reaktionerne fra og dialogen mellem deltagerne ny og anderledes næring. Hermed skærpes såvel indsigt som forståelse – herunder 'forståelse for hinandens forståelse' – både hos deltagerne og forskerne.

Pointen med tegneøvelsen er, at man får øget de styrker, vi sædvanligvis forbinder

med fokusgruppeinterviewmetoden. Metodens styrker er (relativt til enkeltinterviewet og se Enderud 1984), at:

1. Den stimulerer til nye idéer
2. Den giver mulighed for at observere samspilsprocesser mere direkte
3. Den giver god indsigt i de udtalte holdnings- og meningstilkendegivelses dynamikker
4. Den oftere provokerer til en større spontanitet og åbenhed samt mere ægte og nuancerede udtryk
5. Den virker samtidig som en kontrol på markante og urigtige informationer

Tegneøvelsen giver med andre ord mulighed for at facilitere de fire brede kriterier for et såkaldt effektivt fokusgruppeinterview (Morgan 1997, 49), som skal:

*Have spændvidde:* Interviewet skal kunne dække så mange relevante emner som muligt uden at miste fokus. Her hjælper tegneøvelsen især med til at 'række ud over' eller modificere problemstillinger, som forskeren ikke har forudset qua tegneøvelsens dagsordenssættende karakter (jf. punkt 1 ovenfor). Det kan være vanskeligt forlods at udarbejde præcise og træfsikre problemstillinger i forbindelse med empiriske organisationsanalyser. Sædvanligvis baserer man sig på tilgængeligt skriftligt kildemateriale som organisationsdiagrammer og stillingsbeskrivelser, personaleblad, årsberetninger, organisationshåndbøger og lignende. Men dette er som regel ikke tilstrækkeligt og suppleres ofte af indledende samtaler eller interviews med få nøglepersoner i organisationen. Den tid, man som forsker bruger på en sådan sædvanlig 'indlevelse i organisationen', kan med fordel anvendes på et fokusgruppeinterview med brug af tegneøvelsen. Tegneøvelsen er med sin dagsordenssættende karakter et hurtigt men 'træfsikkert' diagnostisk værktøj, som forskeren kan bruge til at

kontrollere sit eget udgangspunkt (modifikation af formål, problemstilling etc.).

*Være konkret:* Spørgsmålene skal adresseres og specificeres direkte til deltagerne, så man undgår, at deltagerne forfalder til at udtale sig i overfladiske og (for) generelle vendinger. Med sit direkte udgangspunkt i deltagerens erfaringer og vurderinger fremmer tegneøvelsen muligheden for at forholde sig konkret, eksemplificerende og relativt detaljeret (jf. punkterne 3, 4 og 5 ovenfor). Dette har tæt sammenhæng med at

*Sikre dybde:* Det understreges, at netop sikringen af erfaringsudvekslinger blandt fokusgruppens deltagere kan fremme en diskussionsdybde med detaljerigdom, hvilket tegneøvelsen medvirker til.

*Være opmærksom på den enkelte deltagers kontekst:* Den enkelte deltagers 'statements' er forankret i hans/hendes erfaringer og vurderinger, som til vores sammenhæng særligt knytter sig til status, placering og forankring i organisationen. En væsentlig pointe med brugen af selve gruppeinterviewet er at bringe flere perspektiver 'i spil'. Interaktionen blandt organisationsmedlemmerne viser ofte et behov for at forklare eller forsvare sit perspektiv overfor de andre i gruppen, som repræsenterer andre opfattelser og har andre perspektiver. Brugen af tegneøvelsen giver netop deltagerne anledning til 'at bøje deres med- og modbilleder' af organisationen på en meget direkte facon, som giver forskeren en god indsigt i organisationens processer eller dynamikker i samspillet (jf. punkterne 2 og 3 ovenfor).

På baggrund af ovenstående vil vi påstå, at tegneøvelsen højner den interne validitet, især fordi den definerer anledninger til skabelsen af mere præcise og nuancerede beskrivelser (Antoft & Salomonsen forthcoming). Den interne validitet styrkes tillige af, at tegneøvelsen kan tilgodese, at de 'ikke så talende' deltagere gennem tegneøvelsens billedlige udtryk 'får en stemme'.

Tegneøvelsen hjælper også fokusgruppens moderator med, at såkaldte 'opinionsledere' ikke kommer til at dominere et fokusgruppinterview, som traditionelt består af verbale udtryk.

Endelig faciliterer tegneøvelsen selve åbningen af fokusgruppinterviewet. Forskeren behøver ikke at bruge kræfter og tid på at være 'Ice-breaker', idet tegneøvelsen fungerer som en god diskussionsåbner (Morgan 1997, 49). Tegneøvelsen giver også indledningsvis den enkelte ro til at klargøre og forberede sine 'statements' og medvirker efterfølgende til at holde fokus og struktur på dialogen.

Omvendt har fokusgruppinterviewet som metode nogle begrænsninger, som også tegneøvelsen underlægges:

Relativt til enkeltinterviewet giver et fokusgruppinterview færre muligheder for antal spørgsmål samt uddybende og opfølgende spørgsmål.

Gruppinterviewet er desuden underlagt en generel begrænsning, som den gør sig gældende ved spørgemetoder. Dvs. forskeren får seminardeltagernes opfattelser eller måske snarere den del af deres opfattelser, som de er villige til at udtale sig om. Om tegneøvelsen i den forbindelse kan abonnere på psykoterapeutiske forestillinger om at åbne op for 'at turde mere' via nonverbale udtryksformer (Fausing 1993), må vi dog efterlade som et åbent men interessant spørgsmål.

## REFERENCER

Antoft, Rasmus & Heidi Houlberg Salomonsen (2009): *Ledere I balance? – en undersøgelse af skoleledere og mellemlædernes psykiske arbejdsmiljø på de frie skoler*, FLS, Aalborg, Aalborg Universitet.

Antoft, Rasmus & Heidi Houlberg Salomonsen (forthcoming): *Studying Organizations By a Pragmatic Research Design: The case of case*

Herudover er der den begrænsning i en (større) gruppesammenhæng, at deltagerne skal udtale sig i 'et offentligt forum'. Uenigheder mellem deltagerne kan således 'blive kvalt' af gruppen.

Fokusgruppemetoden stiller samtidig høje krav til de udvalgte deltagere, idet de skal forholde sig til komplicerede problemstillinger, som både er svære at erkende og gennemskue. Men tegneøvelsens mulighed for nonverbale eller billedlige udtryk kan dog være en konstruktiv hjælp til denne sammenhæng.

Casestudier af organisationer drejer sig i vidt omfang om at konstruere et puslespil. Det involverer komplicerede problemstillinger, hvor det sværeste netop består i at opnå en god og tilstrækkelig indsigt i de dynamikker, som præger organisationens processer.

Tegneøvelsen er – om ikke revolutionerende – så dog en konstruktiv brik i denne forbindelse. Den sætter organisationsmedlemmers egne forståelser centralt i analysen og medvirker til at få fat på de uformelle strukturer, de sociale dimensioner og på de forskellige normer, værdier og dagligdagsopfattelser, der er i spil i organisationen. Tegneøvelsen som led i et fokusgruppinterview er dermed en god og konstruktiv hjælp i en datagenerering, som søger at interessere sig for en organisations egentlige livsfunktioner.

designs, i Gunnar Scott Reinbacher (red.): *Designing social science research*, London, Routledge.

Antoft, Rasmus & Janne Seemann (2002): *Shared Care i praksis, FLOS forskningsrapport nr. 3*, Forskningscenter for Ledelse og Organisation i Sygehusvæsenet.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *Jobcenterguide*,

- Version 3, juli 2005, København.
- Borum, Finn & Anne Reff Pedersen (2008): *Fusioner, ledelse og fortællinger – integration og polyfoni i det danske sundhedsvæsen*, København, Handelshøjskolens Forlag.
- Breidahl, Karen & Janne Seemann (2009): *Jobcentret som organisatorisk fænomen*, København, Frydenlund Academic.
- Burns, Tom & George Macpherson Stalker (1966): *The Management of Innovation*, London, Tavistock.
- Cartwright, Sue & Cary L. Cooper (1992): *Mergers and Acquisitions. The Human Factor*, Oxford, Butterworth Heinemann.
- Enderud, Harald (1984): *Hvad er organisations-sociologisk metode? Den 3die bølge i metodelæren*, Bind 2, København, Samfundlitteratur.
- Fausing, Bent (1993): *Drømmebilder. Om drømme, drøm og køn*, Haslev, Tiderne Skifter.
- Gagliardi, Pasquale (1996): Exploring the aesthetic side of organizational life', i Stuart Clegg, Cynthin Hardy & Walter Nord (red.): *Handbook of organizational studies*, London, Sage, 565–580.
- Hostrup, Hanne (1992): *Tegneterapi. Tegning Som Terapeutisk Redskab i Neurosebehandling*, København, Dansk psykologisk Forlag.
- Leawitt, Harold J. (1965): Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches, i James G. March (red.): *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally & Co, 1144-1170.
- Minzberg, Henry (1983): *Structures in Fives. Designing Effective Organisations*, New York, Prentice Hall.
- Morgan, David L. (1997): *Focus Groups as Qualitative Research*, London, Sage Publication.
- Morgan, Gareth (1988): *Organisasjonsbilleder*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Morgan, Gareth (1993): *Imaginization. The art of creative management*, London, Sage Publications.
- Puchta, Claudia & Jonathan Potter (2004): *Focus group practice*, London, Sage Publications.
- Ry Nielsen, Jens Carl (1981): Billeder og modeller af organisationer, i Poul- Erik Daugaard Jensen (red.): *Organisationsteoretiske modeller og perspektiver*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 11-24.
- Seemann, Janne (1996): *Når organisationer skal samarbejde. Distriktspsykiatri på tværs af professioner, sektorer og politiske niveauer*, København, Munksgaard.
- Strati, Antonio (1999): *Organization and aesthetics*, London, Sage publications.
- Vikkelsøe, Signe & Sidsel Vinge (red.) (2004): *Hverdagens arbejde og organisering i sundhedsvæsenet*, København, Handelshøjskolens Forlag.
- Warren, Samantha (2005): Photography and voice in critical, qualitative, management research, i *Accounting, Auditing and Accountability*, 18, 6, 861–882.
- Warren, Samantha (2008): Empirical Challenges in Organizational Aesthetics Research: Towards a Sensual Methodology, i *Organization Studies*, 29, 4, 559-580.
- Yin, Robert (1989): *Case Study Research: Design and Methods*, Applied Social Research Method Series, New York, Sage Publications.

**Karen Breidahl**, cand. scient. adm., ph.d.-studerende ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning ved Aalborg Universitet.  
e-mail: knb@epa.aau.dk

**Janne Seemann**, cand. merc., ph.d., lektor ved Institut for Sociologi, Sociale Forhold og Organisation ved Aalborg Universitet.  
e-mail: seemann@socsci.aau.dk

# SnapLog

## – en performativ forskningsteknologi, eller hvad grævlingelorten fortæller om lærertrivsel

*Pia Bramming, Birgitte Gorm Hansen & Kristian Gylling Olesen*

SnapLog er en sammentrækning af 'snapshot' og 'logbog'. SnapLog er en visuel metode inden for kvalitativ forskning, der aktiverer feltet i forskningsprocessen ved at sætte feltets deltagere til at tage billeder af deres arbejde, imens de arbejder og samtidig føre logbog om deres arbejde med udgangspunkt i billederne. Afsættet for SnapLog er, at forskning gennem sine måder at spørge på rammesætter vilkårene for viden, og at disse vilkår tilsvarende rammesætter feltets mulighed for aktivt at medkonstruere denne viden. Dette har konsekvenser for arbejdsmiljøforskningen, idet denne med sit grundlæggende ønske om at forbedre arbejdsmiljøet i sidste ende har et normativt sigte og derfor hverken (kan) antage at være værdifri eller uden påvirkning af det udforskede.

### Nye arbejdsmiljøproblematikker behøver nye metoder

I 70'erne og 80'erne startede en transformation af det, vi normalt talte om som 'de traditionelle arbejdsvilkår' (Allvin & Aronsson 2003). De tidligere absolutte reguleringer af arbejdets tid og rum er under forandring, således at medarbejdernes personlige engagement og ansvarsbevidsthed i højere grad bliver forudsætningerne for at indgå i arbejdsforhold (Allvin & Aronsson 2003). De ledelsesteknologier, som offentlige og private virksomheder benytter, har da også til hensigt at fremme netop denne ansvarstagning. Et eksempel på dette er elevplanen i folkeskolen, der har som formål at hjælpe lærere til at udvikle elevernes faglighed samtidig med, at lærerne skal tage ansvar for den enkelte elevs læring (Grøn-bæk 2009; Olesen K.G. m.fl. 2009). Elevpla-

nen gør det netop, som Allvin og Aronsson (2003) generelt gør opmærksom på, vanskeligt at isolere vilkår i arbejdsmiljøet fra de personlige idealer og evner hos medarbejderen. Arbejdsmiljøproblemer bliver på den måde ikke kun knyttet til arbejdsmiljøet forstået som risikofaktorer i form af manglende muligheder for kontrol og krav, der opleves som angreb på den professionelle autonomi. Arbejdsmiljøproblemer finder også nye dagsordner i organisationen, når de fx oversættes til trivselsproblemer, hvor ledere og medarbejdere løbende skal forholde sig til, hvorvidt de trives hver især og med hinanden. Trivsel er på denne måde et godt eksempel på et aspekt af arbejdsmiljøet, der ikke knytter an til eksponering fra miljøet og effekt på personen, men bliver et spørgsmål som medarbejderne løbende må tage op og forholde sig selvledende til: at leve sundt, lære at sige nej, lære at hjælpe

andre osv. Andre forskningsprojekter og analyser peger på, at udviklingen mod selvledelse synes at gøre trivsel til et komplekst problem, som medarbejderen i øget grad skal løse i forhold til sin egen produktivitet (Pedersen 2008; Limborg 2002; Rose 1999). Ifølge Semmer (2006) viser flere undersøgelser også, at der ikke er entydige sammenhænge mellem tilfredshed, trivselsindsatser og resultater af trivselsindsatsen.

I denne artikel vil vi præsentere en eksperimentel metode som vi kalder SnapLog. SnapLog er en sammentrækning af 'snapshot' og 'logbog' og kan kort beskrives som en visuel metode inden for kvalitativ forskning, der aktiverer feltet i forskningsprocessen ved at sætte feltets deltagere til at tage billeder af deres arbejde, mens de arbejder og samtidig føre logbog over deres arbejde med udgangspunkt i billederne. Det visuelle og skriftlige materiale bliver derefter brugt som basis for fokusgruppeinterviews. Vi afprøver SnapLog i flere projekter<sup>1</sup>, men tager her afsæt i projektet: *Trivsel, Produktivitet og Selvledelse* (TRIPS)<sup>2</sup>, der undersøger, hvad udviklingen mod selvledelse betyder for forholdet mellem trivsel og produktivitet<sup>3</sup> og har til formål at skabe viden om, hvilken betydning selvledelse som organiseringsform har for arbejdsmiljøet. Dette undersøges i forhold til tre udviklingstendenser i henholdsvis ledelsesteknologier, medarbejderopfattelser og selve arbejdet. Det var planlagt, at projektet skulle spænde over tre forskellige virksomhedstyper (finans, folkeskole og global service). På grund af finanskrisen viste det sig dog umuligt at entre med finansielle virksomheder. TRIPS projektet har en varighed på tre år og er cirka halvvejs i forløbet på nuværende tidspunkt.

I første runde af vores undersøgelser udleverer vi et kamera, en fotoopgave samt information om 'SnapLog-etik' til 2x5 folkeskole lærere i to folkeskoler. I de projekter, hvor vi bruger SnapLog som metode, beder

vi medarbejderne om til hvert billede at skrive 1. hvad billedet forestiller, 2. hvorfor de tog billedet og 3. hvad det havde med den opgave, der blev stillet at gøre. Efterfølgende sender de billederne (snapshot-delen) og det skrevne (logbog-delen) til os. I en skole, hvor vi gennemfører SnapLog, lyder den første opgave:

*"Du skal illustrere med billeder, hvad du oplever som et godt arbejdsmiljø. Du skal altså tage billeder af de ting, som du synes giver dit arbejde værdi, som fungerer godt og som giver dig lyst til at gå på arbejde."*

SnapLogs fungerer efterfølgende som afsæt for fokusgruppeinterviews, hvor fotografer og kolleger til fotograferne diskuterer billeder og loggene. Vi formulerer bevidst opgaven meget bredt og positivt ud fra vores erfaringer med SnapLog i andre projekter, hvor vi på den ene side har oplevet, at ledelser generelt ikke er så interesserede i, at der pustes for meget til, hvad der opleves som dårligt på arbejdspladsen, på den anden side, at fokusgruppedelen af SnapLog rigeligt kompenserer og giver et mere nuanceret billede af organisationen. Set i bakspejlet ville formuleringen "*Tag billeder af det, du synes giver dit arbejde værdi, som fungerer godt, og som giver dig lyst til at gå på arbejde*" have været mere passende, da det ikke ville mudre opgaven med fotografernes forudfattede meninger om, hvad der ligger i begrebet 'arbejdsmiljø'.

Billederne, loggen og det efterfølgende fokusgruppeinterview gør det muligt at kombinere det valgte emne – SnapLog opgaven – med studier af betydningsdannelse i gruppeinteraktion, en høj grad af interaktion blandt deltagerne og mindre styring fra forskeren undervejs (Halkier 2008). Hensigten er at skabe et rum, hvori medarbejdere ikke blot diskuterer deres opfattelser af, hvordan deres arbejdsvilkår er, men skaber

nye diskursive praksisser om de fænomener og vilkår, de oplever som betydningsfulde for det gode arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet bliver så at sige intensivt 'performet' i fokusgruppeinterviewet, da fokusgrupper i sig selv er med til at forhandle fænomener som fx trivsel i nuet (Demant 2005; Halkier 2008). Formålet med SnapLogs og fokusgruppeinterviews er at få deltagerne til at tale om det, der ligger 'mellem linjerne', som får betydning for *det gode arbejdsmiljø*. Billederne foranlediger beskrivelser og vurderinger af det beskrevne i et socialt samspil, hvor lærerne med afsæt i billeder og logs stiller hinanden materielt og diskursivt til regnskab, for det de gør og siger.

I denne artikel trækker vi på erfaringerne fra den del af TRIPS-projektet, der forsker i folkeskoler<sup>4</sup>. Indledningsvist blev denne del etableret gennem en kontakt til Danmarks Lærerforening, hvor arbejdsmiljørådgiverne motiverer deres ønske om deltagelse med, at de konkrete arbejdsmiljøproblemer og vilkår, de rammes af, ikke kan rummes inden for de sproglige muligheder, de oplever at have til rådighed. Lærerforeningens arbejdsmiljørådgivere fortæller, at de lærere, de kommer i kontakt med, oplever et socialt pres for engagement, der for det meste opleves som positivt. Altså at man villigt engagerer sig i fællesskabet, opgaverne, ledelsen af teamet og samarbejdet med forældrene. Når lærerne så bliver ramt af stress, kontakter de lærerforeningen, der så primært kan tilbyde løsningsmodeller, der retter sig mod den enkelte (af typen 'lær at sige fra-kurser'), der netop etablerer relationen mellem lærer og arbejdsplads som en ydre relation. De sproglige og værktøjsmæssige muligheder, man har til rådighed, synes ikke at kunne rumme og indfange det sociale felt, lærerne befinder sig i. Det, man kan tale om og gøre noget ved, sker ud fra en individuel optik, hvor grænserne for deltagelse og engagement skal trækkes af den

enkelte lærer selv, samtidig med at forventningerne om at deltage socialt og engageret er uafgrænselige. Det kan fx komme til udtryk ved, at lærere melder sig raske for tidligt efter sygdom, fordi de ikke bryder sig om at bebyrde allerede overbebyrdede kolleger. Lærere, der rammes af stress eller mistrivsel, opleves af lærerforeningen at 'ramme en mur': De går fra at give sig hen til fællesskabet og trække store vekslers på sig selv, *fordi* systemet ikke giver rammer eller muligheder for at sige fra på en engageret måde. Det, lærerforeningen ønsker sig af TRIPS-projektet, er en udvidelse af de sproglige muligheder, således de bedre kan indfange det skisma, at stress opleves individuelt, men opstår i en social sammenhæng i og med, at person og arbejdsmiljø ikke længere kan afskilles.

## SnapLog skaber sprog og begreber

I forsøget på at møde dette behov for at udvide de sproglige muligheder har vi ladet os inspirere til at kombinere visuelle metoder som *photo-elicitation* og 'autofotografering' (Harper 2002; Hurdley 2007; Warren 2008) med mere sprogligt orienterede metoder som fokusgruppeinterviews (Halkier 2008) og logbogsførsel (Kaiser m.fl. 2007). At bruge visuelle medier i kvalitativ forskning er ifølge Harper et godt bud på, hvordan man kan arbejde med at give feltets deltagere alternative måder, hvorpå de kan forstå og tale om deres sociale eksistens (Harper 2002). At introducere visuelt materiale i interviewet giver adgang til andre dele af den menneskelige bevidsthed. Metoden genererer således ikke bare flere slags data for forskeren at analysere, men også en helt anden slags data end dem man får i et rent verbalt interview (Harper 2002; Warren 2002). *Photo-elicitation* er en sådan visuel metode, hvor forskeren præsenterer fotografier i det



kvalitative forskningsinterview, for på den måde at række ud over det interviewpersonen ville kunne levere gennem ord alene. Oftest er der her, i modsætning til SnapLog, tale om billeder, som forskeren selv har taget igennem sit feltarbejde. Kombinationen af visuelle og verbale metoder ser ud til at kunne være en god indgang til at studere et fænomen, hvor forsker og felt ønsker at udvide begrebsapparat og sprog.

SnapLog trækker på traditionen fra Photo-elicitation, idet den kombinerer fotografiet med logbogen og fokusgruppeinterviewet. Håbet er, at vi gennem SnapLog kan komme til at indkredse de vilkår lærere trives og er produktive under, fordi de tager billeder af, hvad de værdsætter i arbejdet, og i dialog med kolleger og forskere giver disse billeder anledning til at sætte ord på mere generelle vilkår i lærerarbejdet, som trivsel knytter an til. Pointen med billederne er at udfolde ikke sprogligjorte praksisser, for dermed at udgøre et råmateriale, hvorfra der kan knyttes an til nye diskursive praksisser, der kan gøre os klogere på, hvad forholdet trivsel og produktivitet *bliver til* i lærernes praksis. Fokus er hermed ikke på at afdække eller repræsentere feltet, men at understøtte feltet i sin skabelse. Vi placerer dermed SnapLog som en *performativ* teknologi.

## Visuelle metoder som performative teknologier

Lad os først kontekstualisere SnapLog som en visuel, performativ teknologi: I den samfundsvidenskabelige forskning er det at 'se' og 'observere' traditionelt blevet forbundet med ingen eller en lav grad af påvirkning af det undersøgte, objektivitet, upartiskhed og ønsket om at forstå. Et sådant beskrivende fokus' modbillede vil være den normative, intervenerende forskning, der rører ved, manipulerer, eksperimenterer og påvirker feltet (Fox-Keller 1996). Med baggrund i konkrete

erfaringer med brug af visuelle metoder til kvalitativ forskning, problematiserer Fox-keller dog en sådan modstilling mellem 'en ren' og en 'beskidt' form for vidensproduktion. Introduktionen SnapLog i arbejdsmiljøforskningen vil her blive brugt som et eksempel på, hvordan det, at gøre sit empiriske felt visuelt tilgængeligt, rækker ud over at give en neutral repræsentation af et uberørt empirisk felt. Brugen af visuelle metoder som SnapLog, intervenerer i feltets skabelsesprocesser og åbner mulighed for at artikulere det empiriske på alternative måder.

Vi studerer med andre ord lærernes praksisser *performativt* (Latour 2005); som de *konstitutionsprocesser*, der muliggør trivsel og produktivitet, frem for at afsøge feltet for allerede etablerede entiteter som fx krav og kontrol. At arbejde performativt med visuelle metoder er en måde at gøre praksisser, der endnu ikke kan tales om, tilgængelige for både felt og forsker. Med SnapLogs introduktion af visuelle data, forsøger vi at skabe adgang til forståelser, der ikke er velreflekterede, verbale og bevidste kategoriseringer. SnapLog er på denne måde en teknologi, der medierer det sociale, undersøger og skaber sociale transformationer, og som sådan lægger SnapLog afstand til forestillinger om sprogets akkurate repræsentationelle egenskaber (Barad 2003). Hvor repræsentationalismen fokuserer på sproglige repræsentationer og stræber efter at generere så præcise beskrivelser af det, der ønskes repræsenteret, fokuserer performativitet som forskningsparadigme på at følge feltets konstitutionsprocesser. Ifølge (Barad 2003) producerer snarere end beskriver performative diskursive praksisser videnspraksisernes vilkår. Disse vilkår er iboende og historiske snarere end transcendent eller fænomenologiske. Det vil sige, at diskursive praksisser er aktuelle, historiske situerede sociale vilkår (Barad 2003, 819). Fokus er hermed ikke at (re)producere 'rigtige beskri-

velser' af feltets opfattelser, men at undersøge, hvad feltet gør og hvad feltet vil, når det får muligheden for at tale.

## Synlighed og validitet

For forskeren sætter performativiteten et dobbelt vilkår: Idet vi følger skabelsen og konstitutionen af trivsel, og ikke trivsel som præ-etableret entitet, er vores forskningsmæssige dagsorden underlagt det samme vilkår; at man ikke kan undersøge noget uden samtidig at forstyrre/ændre det undersøgte, og at de diskursive praksisser er skabende snarere end beskrivende. I den forbindelse har post-feministisk forskning tidligere problematiseret den visuelle metafor og dens traditionelle kobling til objektiviteten og repræsentationalismen. Den særlige kobling mellem den visuelle metafor og det neutrale, registrerende upartiske videnskabelig blik er blevet kritiseret for at lave det, den amerikanske biolog, historiker og post-feminist Donna Haraway kalder et 'Gudetrick' (Haraway 1991). 'Gudetrick' er, når forskningen afbilleder det empiriske felt med blik 'oppefra', som om forskeren ser feltet igennem guds øje. I arbejdslivsforskningen vil 'Gudetricks' ifølge Haraway fx være, når store kvantitative epidemiologiske undersøgelser af arbejdslivet gør feltet synligt uden at redegøre for det uomgængeligt kropslige og lokale ved det at se og repræsentere andres praksis. Når arbejdslivet ses 'oppefra' igennem Guds øje, undlader forskeren at tage ansvar for de effekter, som hans eller hendes repræsentation af feltet kan få.<sup>5</sup>

Når man således tager et kamera med i feltet, kan det være en fordel at tage en feminist med i baglommen, idet post-feministisk forskning ikke kun har kritiseret den visuelle metafor, men også forsøgt at arbejde konstruktivt med den. Haraway insisterer på at holde fast ved synet og den visuelle metafor som en produktiv påmindelse om, at al repræsentation indebærer en

position, et "view from somewhere": "The only way to find a larger vision is to be somewhere in particular" (Haraway 1991, 182). Ethvert blik indebærer et par øjne, og øjnene, hvad enten de er koblet til et kamera, en diktafon eller et mikroskop, er altid en del af en krop. Fotos er således ikke at betragte som 'bevis' for, hvordan feltet i virkeligheden ser ud, men som partielle, fragmenterede og kontekstafhængige versioner af det empiriske felt (Warren 2002). Vores brug af SnapLog tager det intervenserende aspekt ved det 'at se' op med henblik på at bruge det konstruktivt til at skabe alternative og måske nye måder, hvorpå både felt og forsker kan forstå den problemstilling, der undersøges. Intervention skal her forstås bredt som en indgriben i eller en forstyrrelse af feltet, som tillader både felt og forsker at tænke anderledes. Brugen af SnapLog skal derfor ikke gribes snævert som en interventionsmetode i betydningen, at forskeren har til hensigt at 'løse' et problem, som feltet oplever som presserende, ved at træde ud af sin egen forskerkrop og se feltet med feltets egne øjne. Den post-feministiske kritik af den visuelle metafor retter sig imod enhver påstand om, at det er muligt at overskride eller udskifte de øjne man ser med. Om det er et blik 'oppefra' (forskerblikket som guds øje) eller 'nedefra' (forskerblikket som medarbejderens perspektiv) er sådan set underordnet. De undertrykte standpunkt er ifølge Haraway ikke at betragte som et alternativ til et 'Gudetrick'. Det er hverken uskyldigt eller neutralt at "*forske nedad*" (Staunæs & Søndergaard 2005) eller at påstå, at man kan se tingene gennem øjnene på den stressede vidensarbejder, den automatiserede slagteri-arbejder eller den udbrændte socialrådgiver. Politisk motiveret forskning, der ønsker at give stemme til dem, som gøres tavse i feltet bør, siger Haraway (1991), også huske på, at forskeren altid kun har en partiel adgang til feltet. Øjet, der ser, sidder fast på et hoved;

en kropslig bundethed og positionering som forskeren hverken kan overskride eller skifte ud. Fotografiet er et partielt perspektiv, der giver et blik fra én kontekstafhængig position i feltet og dermed en påmindelse om at undgå såvel 'Gudetricks' som 'underhund analyser'. Når vi tager feministerne med i baglommen i en diskussion af en visuel metode, er det for at minde os om, at det at gøre feltet synligt er en bestemt måde at interagere og intervenere på. Gennem SnapLog vil vi søge at bruge denne position konstruktivt – ikke overskride den.

## Den normative dimension af at arbejde performativt

Da arbejdsmiljøforskningen i sidste ende handler om at finde måder, hvorpå arbejdsmiljøet kan forbedres, har et performativt forskningsparadigme inden for arbejdsmiljøforskningen uundgåeligt en normativ retning. Udfordringen i det performative paradigme er dermed det partielle perspektiv, der ligger i forskerens antagelser om 'det gode arbejdsmiljø'. Sådanne antagelser, hvis de er underforståede, vil styre forskningen på en i det performative perspektiv uvidenskabelig måde. Validering i den performative forskning må nødvendigvis foregå gennem overvejelser om, *hvordan* forskningen er performativ i et allerede performativt felt. Desuden er feltet også underlagt (egen) normativitet. I arbejdsmiljøforskningen har vi oplevet eksempler på, at medarbejdere decideret har ønsket at medvirke i projektet med henblik på at producere et så gravevende materiale, at ledelsen ville kunne udskiftes på den baggrund. Der ligger altså et stort ansvar på arbejdsmiljøforskeren ikke for ikke at blive brugt (det er i perspektivet en umulig fordring), men for at overveje, *hvordan* forskningen bruges og virker.

I erkendelsen af at forskerens position sætter betingelserne for, hvad der kan ob-

serveres og konkluderes i et givent empirisk felt, må vi nødvendigvis spørge, hvad det vil sige at bruge denne position konstruktivt (Bramming & Frandsen 2003). Det svære spørgsmål er, hvordan man skelner mellem god og dårlig forskning i arbejdsmiljø, når man først har afstået fra at bruge 'Gudetricks' eller 'underhunds analyser' som legitimerende instans.

Her vælger vi at hente inspiration fra et felt, som i første omgang kan virke eksotisk i forhold til vores konkrete forskningsområde, men som måske netop derfor kan hjælpe os med at nytænke den normative dimension ved arbejdslivsforskning. Etologien, studiet af dyrs adfærd, har som disciplin har været nødt til at tage stilling til, hvordan man som forsker kan give stemme til empiriske fænomener, som man ikke nødvendigvis kan antage at have et sprog for. Med udgangspunkt i hvordan etologien har udviklet sig, finder forfattere som Vincianne Despret og Emile Gomart frem til en måde at skelne mellem gode og dårlige eksperimenter på. Ifølge Gomart (2004) gør god forskning feltets deltagere 'tilgængelige' for eksperimentet, dårlig forskning gør feltets deltagere 'føjelige' og tilpasser dem de spørgsmål, som eksperimentet kræver, de svarer på (Gomart 2004). Et performativt eksperiment kan altså siges at være god forskning, når det, der studeres, får lov til at gøre sig genstridig og blive en aktør, frem for en passiv overflade som forskerens begrebsliggørelser og konstruktioner kan indskrive sig på (Haraway 1991).

Vincianne Desprets kritik af etologiens metodiske udvikling kan tjene som eksempel på denne ambition om at tillade genstandsfeltet at have status som genstridig aktør (Despret 2005). Despret redegør for, hvordan de fleste studier af dyreflokke fra begyndelsen har antaget, at dyrs adfærd handler om konkurrence og hierarki, simpelthen fordi den måde, man har synliggjort

aber på, har været at få dem til at konkurrere om mad og/eller studere dem i brunstperioder, hvor 'der sker noget' (Despret, 2005). Et interessant bidrag inden for etologien har eksperimenteret med andre metoder at få dyrene i 'tale' på. Gennem sin læsning af Thelma Rowells studier af fårs adfærd viser Despret (2005), at forskeren ved at rejse 'spørgsmålet' på en anden måde, og derved se og observere fårene på andre *vilkår*, lader fårene fremstå som beherskende komplekse sociale sammenhænge. Fårene får, kan man sige, en ny stemme. Rowell opnår dette på den yderst simple måde, at hun for det første observerer fårene et helt år (og ikke kun i brunstperioden) og for det andet lader det være op til fårene selv at vælge, om de vil konkurrere eller ej (det gør hun ved at tilbyde 23 madskåle til 22 får). Fårene 'ændrer' sig fra at være enfoldige og endimensionelle fæ drevet af et simpelt overlevelsesinstinkt til at blive sociale fæ, der opretholder komplekse relationer gennem ritualer, der var usynlige for det blik, der satte konkurrence og hierarki som vilkår for forskningen. Ved at tillade dyrene at gøre andet og mere end at konkurrere og slå har etologien opdaget, at det centrale spørgsmål for de fleste dyr slet ikke handler om, hvorvidt der er nok at æde, men snarere hvordan man selv undgår at blive ædt – altså en helt anden måde at sætte problemet på. Pointen, som vi vil bringe videre ind i arbejdsmiljøforskningen, er, at forskerens observationer *eksperimenterer* med det sete, hvilket betyder, at forskeren må fokusere på de vilkår, det at 'se' sit felt rejser for feltets deltagere, og hvilke muligheder for at gøre sig genstridig det undersøgte hermed får (Latour, 2005). Det vil sige, at der ikke er tale om en objektiv iagttagelse af en genstand. I stedet er der tale om, at forskellige rammesætninger giver forskellige vilkår for, at det undersøgte kan få en effekt på det, der kan konkluderes. Kravet til forskeren bliver at skabe klar-

hed over, hvordan rammesætningen skaber (ny) viden om det undersøgte frem for at reproducere eksisterende viden. For at undgå at arbejdslivsforskningen laver samme fejltrin som etologien – ved på forhånd at kategorisere hvordan arbejdslivet kan studeres – må forskningen finde nye måder at give feltet en chance for blive aktør i forskningen og medkonstruktør af problemet på. Vores iver for at skabe et godt og bæredygtigt arbejdsmiljø kan let drukne feltet i gode intentioner og sympatiske betragtninger, som vi ikke har nogen mulighed for at efterprøve relevansen af (Latour 2005). Ambitionen er at give feltet mulighed for at fortælle helt andre historier ved at observere feltet på måder, der tillader at forskeren *tænker anderledes* om feltet, end vi plejer at gøre (Foucault 2004). Bruno Latour formulerer fordringen således:

*“Am I asking you the right questions? Have I devised a laboratory setting that allows me to change as fast as possible the questions I ask, depending on the resistance of your behavior to my questioning?”* (Latour 2005, 216).

Når man eksperimenterer med moderne arbejdsliv, er det ikke det samme som at eksperimentere i et kemisk laboratorium, der som bekendt kan eksplodere, hvis man stiller et forkert eller irrelevant spørgsmål (Latour 2005). I arbejdsmiljøforskningen er det sværere at få feltet til at svare igen eller eksplodere. Problemet i den sammenhæng er grundlæggende feltets kolossale tjenstvillighed. Feltet forsøger som regel at svare på de spørgsmål, forskeren stiller, hvilket betyder, at man kan forledes til at tro, at de spørgsmål man stiller, er både gode og relevante. Dette fænomen kalder Bourdieu og Wacquant (Bourdieu 1997), at feltet bedriver 'spontan sociologi'. En skolelærer, oplever vi, svarer altid pænt ja eller nej til spørgsmålet, om de er stressede eller ej,

men dette giver ikke omvendt, at den måde problemet sættes på og de spørgsmål, der stilles, overhovedet er relevant, eller om der er noget andet og vigtigere, som presser sig på for skolelærere i dag.

Kravet til den måde, vi igennem visuelle metoder positionerer os selv i feltet på, er således at finde en måde at spørge på, hvor feltet får en chance for at gøre andet og mere end lydigt at bedrive 'spontan sociologi' efter forskerens pibe. Med et performativt paradigme kan vi ikke antage, at vi allerede har de relevante kategorier. De relevante kategorier skal skabes, og det er konstitueringen af disse kategorier, der skal følges i feltet.

Frem til nu har vi primært fokuseret på det visuelle aspekt af SnapLog. SnapLog gør dog andet end alene at introducere det visuelle som en måde, der giver forskeren adgang til feltets kropsliggjorte, tavse og derfor mere u håndgribelige aspekter. Ambitionen er at introducere en metode, der kan virke som Desprets 23. madskål. Derfor må forskeren og feltets deltagere samarbejde om at opfinde nye måder at artikulere feltet på. SnapLog kræver et sådant samarbejde mellem forsker og felt, og fra det lignende photo-elicitation har man oplevet en sådan 'dåseåbner effekt' (Warren 2002), hvor feltets deltagere får mulighed for at overraske forskeren og gennem en dialog om fotografierne producere nye og uventede forståelser af feltet (Warren 2002). Harper begrundet sin brug af photo-elicitation med, at denne metode netop faciliterer et samarbejde mellem forsker og felt:

*"Når to eller flere diskuterer meningen af fotografier, prøver de at finde ud af noget sammen. Dette er, mener jeg, en ideel model for forskning."* [vores oversættelse] (Harper 2002, 23).

Til forskel fra den gængse brug af photo-elicitation, hvor det er forskeren, der producerer eller udvælger de billeder, som in-

troduceres i interviewet, har vi, inspireret af Samantha Warrens visuelle studier af arbejdsliv ladet feltets egne aktører fotografere deres egen praksis (Warren 2002; Warren 2008). Det at lade feltets deltagere udvælge motiver for fotografering forstærker ifølge Warren den kollaborative effekt ved *Photo-elicitation* (2002)

## SnapLog i praksis

I det følgende eksemplificerer vi, hvordan SnapLog er blevet brugt i TRIPS-projektet og diskuterer, hvordan metoden virker i det konkrete projekt. Vi slutter med at optegne de muligheder og problemer, der stiller sig ved brugen af metoden.

Det første, der fra et arbejdsmiljøperspektiv var interessant ved anvendelsen af SnapLog i de to folkeskoler i projektet, var det lærerne *ikke* fotograferede, og hvad de *ikke* bragte på bane. Lærerne pegede eksempelvis ikke på faktorer, som ud fra et traditionelt arbejdsmiljøperspektiv ville have været naturlige. De pegede hverken på krav, forudsigelighed eller kontrol over og i arbejdet, de talte ikke om arbejdstid, om besvær ved involvering af forældre, om personalegoder, de fotograferede ikke gode kolleger, pegede ikke på deres faglighed eller på ledelse. De peger altså ikke på de aspekter, som arbejdsmiljøforskningen, ifølge Nicolas Rose, traditionelt har forsket i som fx autonomi, og hvor det normative aspekt ofte har handlet om:

*"at designe arbejdet med henblik på at maksimere autonomi, tillade udfoldelse af håndværkskab, at give mening ved at tillade medarbejdere at have kontrol over deres eget arbejde* [vores oversættelse]" (Rose 1999, 104).

Lærernes billeder, logs og dialoger synes derimod primært at handle om, *hvad* der gør

det muligt (vilkår) for dem at løse det, de oplever som deres kerneopgave; at skabe læring for eleverne; hvad der understøtter og presser denne opgave; hvad der konstituerer 'god læring', og hvordan de ser sig selv og hinanden som lærere. Vi vil i de følgende afsnit trække nogle af de SnapLogs, lærerne præsenterede, frem og diskutere disse dels ud fra den dialog, der opstod ved fokusgruppeinterviewene, dels ud fra de overvejelser, det har foranlediget blandt forskerne.

### Vilkår, mennesker og følelser

Det første SnapLog, vi vil trække frem, er knyttet den måde, lærerne relaterer sig til rummet for læring.



Billedet viser en grævlingelort. Grævlingen er mere doven end katten, den graver nemlig et fint lille toilet, anbringer hvad der skal anbringes, men gider ikke at slå brættet ned. (Den dækker det ikke bag efter...) Jeg er absolut et natur- og udemenneske, og elsker når jeg kan have eleverne med ud.

Da billedet af grævlingelorten blev lagt på bordet, sagde en af deltagerne spontant: "Vi har naturen det billige skidt, lige omkring os!". Denne begivenhed (det vil sige ikke billedet alene, men hele set-uppet omkring billede, tekst og interview) viser kompleksiteten i trivsels/selvledelsesproblematikken. For at læreren, der har taget billedet, kan trives må han eller hun undervise på en bestemt måde, der opleves som i overensstemmelse med ham eller hende. Dette foranledigede

en længere diskussion om naturens betydning i lærerarbejdet og vilkårene ved at indtage naturen som undervisningsrum. I det hele taget var der overraskende få fotos af en lærer, der underviser i et decideret klasselokale. Det lod til, at trivsel for lærerne var knyttet til ideen om at finde nye og spændende materielle rammer for undervisningen. "...det er et kæmpe plus, at vi bare kan lukke døren op og finde en regnorm" siger en lærer, imens en anden ler. Motivvalget er i det hele taget præget af, at lærerne har forkærlighed for og finder glæde i læringsituationer, der adskiller sig fra det, de kalder 'røv-til-sæde-metoden'.

Brugen af rummet på andre måder end den traditionelle – eller brugen af andre læringsrum gør det muligt for lærerne at opleve et positivt lærer-selv-billede, som sætter rammerne for læringsituationer, der aktiverer elevernes kreative læringsmuligheder. Lærerne oplever i høj grad at lykkes som lærer, når eleverne udfolder sig fagligt på rumligt kreative måder. En lærer reflekterer eksempelvis over nogle billeder af børn, der ligger på gulvet, under bordene med deres bøger, hvor det for læreren handler om, at setuppet skaber rum for en anden måde at være lærer på:

*"Det man ikke skal sige. Man skal ikke sige: "sid nu stille på stolen", når de ligger på maven. Vi sparer stemmebåndet temmelig meget." [...] "Og børn er forskellige, nogle har det faktisk bedst under et bord, de skal lære forskellige steder. Det skal ikke foregå med røv-på-sæde-metoden."*

Det disciplinerede klasselokale med røv-på-sæde-metoden, hvor skæld ud opretholder disciplinen, bliver her afløst af klasserumets individuelle åbning i personlige relationer mellem lærer og elever. Billederne viser, hvordan den kreative brug af rummet 'hjælper' læreren til ikke at opfylde sin mål-

sætning om, at skabe forskellige læringsmuligheder. Når børnene leger sig ind i matematikken lykkes læreren, fordi læreren bliver bestyrket i en positiv læreridentitet som udviklende. For lærerne kommer dette visuelt til udtryk i undervisningssituationer, der ikke ligner undervisningssituationer, og som understøtter et ideal om kreativitet og udvikling, en udvikling, der hele tiden sætter den enkelte lærer på spil i centrum af begivenhederne for hver sin klasse.

### “Vi underviser i os selv”

“Vi underviser først og fremmest i os selv”, siger en lærer og uddyber: “ikke at de skal blive enige med os eller sådan noget, men de skal sgu ha’ en eller anden at spille bold op ad, og det er der sgu mange af dem der ikke får derhjemme mere” – og at dette ikke er en ny udmelding, men snarere en skamredet, men anerkendt kæphest, bliver tydeligt af de andre læreres reaktioner: “at de (...) kan finde ud af at behandle hinanden ordentligt (...) det er måske vores primære opgave”. Lærerne håndterer og taler med andre ord om (idealiserede) læringsituationer, hvor de selv og eleverne mødes ikke som ud fra en primært faglig op-

tik (at de skal hælde viden på tomme kar), men en menneskelig optik, hvor lærerne er mennesker, der skal undervise (små) mennesker i al deres forskellighed. Disse relationer forhandles af ‘vilkårsaktører’- i dette tilfælde de materielle aspekter af læringsrummet, der gør det muligt for lærerne at møde eleverne ud fra idealet om kreativ og udviklende læring.

En stor del af de SnapLogs lærerne har lavet, viser billeder af de børn, som lærerne underviser til daglig. Lærernes kommentarer til billederne italesætter elevernes iver, uventede fremskridt i undervisningen eller elevernes underholdende indslag.

Lærernes følelsesmæssige tilknytning til eleverne som personer synes at være en vigtig relation i lærergerningen. En lærer siger fx: “at vi ikke kan være lærere, uden at vi har et personligt engagement, følelsesmæssigt – selvfølgelig til en vis grænse.” Det centrale i denne sammenhæng er, at læreren siger “til en vis grænse”. Læreren er traditionelt en autoritetsfigur, der behersker et fagfelt, som han eller hun skal videreformidle til eleverne. I den sammenhæng må læreren som professionel ikke lade sine egne følelser spille ind i hver-



Billederne viser mine elever i forskellige læringsrum, hvor de hygger sig med matematikopgaverne. Jeg har taget billederne, fordi jeg bliver stolt og glad, når børnene føler matematikundervisningen som en leg og kan hygge sig med at fordybe sig. Det giver mig faglig stolthed. Det giver mig motivation at vide, jeg har styr på at strukturere timerne til stor tilfredsstillelse for både elever og læreren.

ken vurderingen af eleven eller kvaliteten af undervisningen. Men det ville jo kræve, at læreren holdt op med at være menneske (og holdt op med at føle). Spørgsmålet for lærerne synes dermed ikke at være, hvordan de kan lade være med at involvere sig følelsesmæssigt, men hvordan de kan involvere sig følelsesmæssigt, professionelt.



*Billedet viser en masse glade børn fra min klasse, der løber mig i møde og giver et kram efter jeg har været fraværende i en periode.*

*Jeg har taget billedet, fordi det gør mig glad. Det giver mig arbejdsglæde at vide, jeg er savnet, når jeg er væk. Det er værdifuldt, at børn og voksne bemærker, når man vender tilbage.*

## Opsamling og diskussion

De SnapLogs, som vi her giver eksempler på, hvordan vi arbejder med, fungerer som afsæt for de næste, og giver os muligheder for at præcisere, hvordan vi kan stille spørgsmål, der kan udfolde det, der her er skitseret. Udfoldningen ovenfor peger i retning af to, sammenhængende pointer. Den ene pointe er, at lærernes relationer til eleverne forhandles ud fra nogle vilkårsaktører, fx rummet, der på forskellig vis muliggør (eller hæmmer), at læreren kan lykkes med sit forehavende – at skabe kreativ, udviklende læring for den enkelte elev. Disse vilkårslever ser ud til at have det til fælles, at de betoner brugen af læringsrum på måder, der

formuleres som en kontrast til en 'gammel-dags autoritativ' undervisningsform. Selve formen ser ud til at kunne give lærerne en oplevelse af at lykkes eller mislykkes, og de knytter i de konkrete SnapLogs relativt entydigt en positiv læringssituation sammen med alternative brug af rummet. Man kan spørge, om det så betyder, at lærerne tror, at alle elever lærer bedst, hvis de ligger på gulvet eller sidder andre steder end på stolen. Sammenhængen er næppe så simpel, at lærerne antager, at en kreativ kropslig placering i rummet sikrer kreativ læring, mens en elev, der sidder ret op og ned på en stol ved sit bord, kun er i stand til at udenadslære. Ikke desto mindre tyder SnapLoggene på, at der i vores SnapLog opleves en højere grad af læring, når det rumlige (og kropslige) ser ud til at aktiveres. Noget af dette, kan man indvende, skyldes metoden: At SnapLog kræver billeder af gode arbejdsituationer. Understøttelsen af fokusgruppeinterviewet peger dog på, at der er et vist belæg for at hævde, at lærerne i højere grad opleves at lykkes, når vilkårene giver mulighed for individuel kropslig udfoldelse i læringsituationen.

Den anden pointe handler om lærerens personlige engagement og refleksioner om, hvordan man kan involvere sig følelsesmæssigt med eleverne på en professionel måde. Det står klart, at lærerne i højere grad oplever at lykkes med deres lærergerning, når de investerer deres personlighed i læringsituationerne og går i personlig dialog med de enkelte elever om deres læringsfremskridt. Det handler ikke blot om, at 'være sig selv', men om hvordan man kan dosere et selv på den rigtige, professionelle måde, så læring opnås. Der er med andre ord ikke fokus på den individuelle lærer, men på et præ-individuelt vilkår for at kunne blive en sådan lærer, fordi trivsel for lærerne handler om at kunne lykkes med deres forehavende. Lærere, der trives er ikke vigtige ud fra et rent humanistisk perspektiv – eller ud fra et



egoistisk perspektiv hos den enkelte lærer. Lærertrivsel bliver et spørgsmål om at sikre, at relationen mellem lærer og elev kan blive produktiv således, at læreren lykkes som lærer, hvilket sker, når eleven er/opleves som et lærende individ.

Det, der i denne sammenhæng er væsentligt, er, at vi trækker de forhold, som lærernes praksis udpeger som rigtige og vigtige, ind i trivseldebatten og giver denne et lokalt, partielt perspektiv. Trivsel for lærerne handler om det, deres praksis viser, det handler om. Lærernes SnapLog er som eksperimentel metode et værktøj, der tillader feltet at være genstridigt og gøre modstand mod forskerens blik.

I vores empiri performer lærerne trivsel ved at udvælge motiver, som udfordrer og supplerer fx krav/kontrol modellen (Karssek 1979). Det betyder, at vores empiri lader os ane, at krav/kontrol-modellen kan komme til at fungere på samme måde som hirearki/konkurrence-modellen fungerede i etologien. Fordelen ved at bruge SnapLog er, at den tillader lærernes praksis at blive en aktør, der kan give modstand til vores tænkning. Fotos, som viser det affektive og det relationelle ved lærergerningen, kalder på andre typer af analyse end dem, vi får stillet til rådighed ved at reducere trivsel til det, lærere kan svare, når de stilles spørgsmål om fx forholdet mellem krav og kontrol i lærergerningen. Hermed udfordres vi også til at tale om trivsel på nye måder, og vores analyser bliver søgende, famlende og mere åbne, når vi afprøver mulighederne i de rum, lærerne stiller foran os.

Det er denne ambition om ikke at reducere det empiriske til det, vi allerede ved, SnapLog er designet til at møde. Det, der er udgangspunkt for at studere et felt via SnapLog, er lærernes konkrete *praksis*, snarere end egne eller vores vurderinger af den. Eftersom vi er ude efter at lægge fundamentet for alternative sproglige muligheder for

trivsel i lærergerningen, er der grund til at antage, at hverken vores eller lærernes bevidste, verbaliserede udtryk er tilstrækkelige som ressource. Trivsel kommer til orde gennem det visuelle materiale, men også gennem den konkrete performance af trivsel, som finder sted igennem fokusgruppeinterviews. Her indgår felt og forsker i et samarbejde, hvor begge parter bliver tvunget til at tænke anderledes (og det er vanskeligt for begge parter). Krav og kontrol vil være teoretiske figurer for lærerne, som de med en indsats vil kunne forbinde til deres verden på samme måde som fårene, der villigt viste tegn på konkurrence og hierarki i brunstperioden, samtidig er det vanskeligt for forskerne at ryste eksisterende forestillinger om trivsel af sig. Ved at inddrage fotos fra lærernes arbejde, taget af dem selv, giver SnapLog et blik på lærergerningen som andet og mere end det, forskeren havde forestillet sig, var interessant. Brugen af SnapLog får således ikke bare felt og forsker til at inddrage nye aspekter ved den praksis, som undersøges, men fordrer også, at forskeren tænker anderledes og stiller nye spørgsmål. Efter de første SnapLogs blev vi nysgerrige efter at finde ud af, hvordan lærerne bruger hinanden i deres arbejde, da dette var usynligt for det spørgsmål, vi stillede i første omgang. I vores foreløbige erfaringer med SnapLog forsøger vi at rumme den genstridighed, lærerne udviser ved insisterende at afbillede lærergerningen som det, vi her, i vores første forsøg, kan kalde faciliteringen af kreativ og udviklende læring i relation med en følelsesmæssigt engageret, men professionel lærer. Vi får indblik i, hvordan lærerne skaber mening om og eksperimenterer med at opnå dette ideal. Dette ser vi som en begyndelse til nye måder at kunne spørge til og tale om trivsel, måder hvor lærernes praksis får lov at gøre en forskel for det, vi som arbejdsmiljøforskere kan tænke om den.

## NOTER

1. AMICA: Arbejdsmiljøløsninger i callcentre gennem benchmark og netværk.  
LEANUS: Lean uden stress.
2. TRIPS er et samarbejde mellem NFA (projektledelse), DTU og Copenhagen Business School og er finansieret af arbejdsmiljøforskningsfonden.
3. I denne artikel skriver vi primært, at fokus er lærernes trivsel. Trivsel skal dog i denne sammenhæng forstås som et forhold mellem trivsel og produktivitet; at det ikke giver mening for medarbejderne at tale om trivsel som noget uafhængigt af deres muligheder for at gøre et godt stykke arbejde. Se Andersen et al. 2008 og Sørensen et al. 2007.
4. I TRIPS-projektet undersøger vi betydningen af ændringer i ledelsesformer, ændringer i opfattelser af medarbejderen og ændringer i selve arbejdets indhold ved at analysere selvledelse som en katalysator for trivsel og produktivitet.
5. Med særlig henvisning til hvordan visualiseringsteknologier har haft konsekvenser for kvinder i medicinen, har forfattere som Evelyn Fox Keller, Donna Haraway, Sarah Franklin og Monica Casper slået fast, at det at gøre

noget synligt i sig selv er en intervention eller et eksperiment. Man kan så at sige ikke "kigge uden at pille". (Fox-Keller 1996). Et yndet og illustrativt eksempel er Lennart Nilssons bog: *Et barn bliver til*, som ved sin udgivelse viste nogle af de første vellykkede fotos af barnets udvikling i livmoderen. Det, der tilsyneladende kan virke som et uskyldigt blik ind i et aspekt af livet, som verden endnu ikke har haft adgang til, får ifølge Sarah Franklin og Monica Casper konsekvenser for den måde, vi behandler fostre og mødre på i medicinsk praksis. I Lennart Nilssons smukke fotografier sker der en omvendning af forholdet mellem moderen og barnet inden for medicinen (Franklin 1991). Hvor moderen før blev betragtet som det primære menneskelige subjekt, hvis rettigheder og helbred medicinen har til opgave at beskytte, bliver hun i takt med udviklingen af visualiseringsteknologier reduceret til det sorte passepartout udenom et lille levende subjekt, som nu pludselig får nye rettigheder. Det er ifølge Sarah Franklin ikke tilfældigt, at det netop er Lennart Nilssons fotografier, der pryder 80'ernes anti-abort og 'right to life' kampagner i USA og UK (Franklin 1991).

## REFERENCER

- Allvin, Michael & Gunnar Aronsson (2003): The Future of Work Environment reforms: Does The Concept of Work Environment Apply within The New Economy?, i *International Journal of Health Services*, 33, 1, 99-111.
- Andersen, Vibeke, Pia. Bramming & Flemming Nielsen. (2008): Arbejdsmiljø for fremtiden, rapport i serien *Øje for Arbejdsmiljø*, LO.
- Barad, Karen (2003): Posthumanist Performativity: Toward an Understanding of How Matters Comes to Matter, i *Journal of Women in Culture and Society*, 28, 3, 801-831.
- Bourdieu, Pierre (1997): *The Logic of Practice*, Oxford, UK, Polity Press.
- Bramming, Pia & Christine Mølgaard Frandsen (2003): *Iagttagelsens praksis - strategi for udvikling og kompetence*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Demant, Jacob (2005): Fokusgrupper: Spørgsmål til fænomener i nuet, i Dorthe Staunæs & Dorthe Marie Søndergaard (red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Despret, Vinciane (2005): Sheep Do Have Opinions, i B. Latour & P. Weibel (red.): *Making Things Public - Atmosphere of Democracy*, Cambridge, MIT Press.
- Foucault, Michel. (2004): *Brugen af nydelserne - seksualitetens historie 2*, Frederiksberg, Det lille forlag.
- Fox-Keller, Evelyn (1996): *Future Natural: Nature, Science, Culture*, London, Routledge.

- Franklin, Sarah (1991): Fetal Fascinations: New Dimensions to The Medical Scientific Construction of Fetal Personhood, i S. Franklin, C. Lury & J. Stacey (red.): *Off-Centre - Feminism and Cultural Studies*, Birmingham, Harper Collins Academic, 190-204.
- Gomart, Emilie (2004): Surprised by Methadone: in Praise of Drug Substitution Treatment in a French Clinic, i *Body & Society*, 10, 2-3, 85-110.
- Grønbæk, Justine Pors (2009): *Evaluering indefra. Politisk ledelse af folkeskolens evalueringskultur*, Frederiksberg, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Halkier, Bente (2008): *Fokusgrupper*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Haraway, Donna J. (1991): *Simians, Cyborgs and Women - The Reinvention of Nature*, London, Routledge.
- Harper, Douglas (2002): Talking about Pictures: A Case for Photo Elicitation, i *Visual Studies*, 17, 1, 13-25.
- Hurdley, Rachel (2007): Focal points: Framing Material Culture and Visual Data, i *Qualitative Research*, 7, 3, 355-374.
- Jävinen Margreta & Nanna Mik-Meyer (2005): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kaiser, Stephan Gordon Müller-Seitz, Miguel Pereira Lopes & Miguel Pina e Cunha (2007): Weblog-Technology as a Trigger to Elicit Passion for Knowledge, i *Organization*, 14, 2, 391-412.
- Karasek, Robert A. (1979): Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, i *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Latour Bruno (2005): *Reassembling the social*, Oxford, Oxford University Press.
- Limborg, Hans Jørgen (2002): *Den risikable fleksibilitet – På vej mod et "nyt" arbejdsmiljø*, København, Frydenlund.
- Olesen, Kristian Gylling, Anders Bojesen & Pia Bramming. (2009): I'm a professional teacher, why don't you trust me - the ambiguous struggle for professionalization in the Danish public sector. *The 6th International Critical Management Studies Conference*, July 13-15, 2009. Warwick Business School, the University of Warwick, UK.
- Pedersen, Michael (2008): Tune in, break down, and reboot - new machines for coping with the stress of commitment, i *Culture and Organization*, 2, 14, 171-185.
- Rose, Nicolas (1999): *Governing The Soul - The Shaping of The Private Self*, London/New York, Free Association Books.
- Semmer, Norbert K. (2006): Job stress interventions and the organization of work, i *Scand J Work Environ Health*, 32, 6, 515-527.
- Sørensen, Ole Henning, m.fl. (2007): *Arbejdets kerne. Om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*, København, Frydenlund.
- Tynell, Jesper (2002): "Det er min egen skyld" - nyliberale styringsrationaler indenfor Human Resource Management, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 2.
- Warren, Samantha (2002): "Show Me How it Feels to Work Here": Using Photography to Research Organizational Aesthetics, i *ephemera -critical dialogues on organization*, 2, 3, 224-245.
- Warren, Samantha (2008): Empirical Challenges in Organizational Aesthetics Research: Towards a Sensual Methodology, i *Organization Studies*, 29, 4, 559-580.

**Pia Bramming**, cand.merc., ph.d. er Seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø  
e-mail: pbr@nrcwe.dk

**Birgitte Gorm Hansen**, cand.psyk., er ph.d.-stipendiat ved Copenhagen Business School, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi

**Kristian Gylling Olesen**, cand.merc.fil., er ph.d.-stipendiat ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø  
e-mail: kgo@nrcwe.dk

# Korte narrativer i analyser af beskæftigelsesindsatser

Søren Peter Olesen & Leena Eskelinen

Arbejdsløses viden om og forståelse af beskæftigelsesindsatsen er underbelyst, og der er ikke noget veletableret metodologisk koncept for en forskningsmæssig belysning heraf. Vi diskuterer på den baggrund to grundlæggende spørgsmål: 1) Hvordan kan arbejdsløses synsvinkel på konsekvenserne af beskæftigelsesindsatser imødekommes forskningsmetodisk med en relevant strategi for dataindsamling og analyse? og 2) Hvordan kan arbejdsløses synsvinkel relateres til effektstudier og evaluering? Vi tager udgangspunkt i to adskilte udviklingstendenser: en vending i narrativ analyse mod små fortællinger og en ny tilgang til evaluering kaldet relationel evaluering. Vi kombinerer disse tendenser i et begreb om korte narrativer om arbejdsidentitet som kvalitativ tilgang til analyse af arbejdslivsperspektiv og konsekvenser af beskæftigelsesindsatser set med de arbejdsløses øjne.

Denne artikel handler om *korte narrativer om arbejdsidentitet* som metodisk tilgang til at belyse arbejdslivsperspektivet hos arbejdsløse samt om fremgangsmåder til at indsamle og analysere sådanne fortællinger. Vi har udviklet denne tilgang med det formål at belyse effekter af beskæftigelsesindsatser kvalitativt. Artiklen udspringer af projektet *Beskæftigelsesindsatsen og dens virkninger – en analyse af kontanthjælpsmodtageres arbejdslivsperspektiv*, som er en del af velfærdsforskningsprogrammet.

Vi har formuleret begrebet *kort narrativ om arbejdsidentitet* med henblik på at belyse arbejdsløses perspektiv ud fra to begrundelser: *For det første* belyser de arbejdsløses korte narrativer et underrepræsenteret aktørperspektiv på beskæftigelsesindsatsen og dens indhold. *For det andet* repræsenterer disse narrativer en viden om de processer, mekanismer og relationer, hvorigennem indsatsen får virkninger. Denne viden er af

central betydning for en vurdering af resultaterne af indsatsen. Vi vil således i tilknytning til beskrivelsen af korte narrativer om arbejdsidentitet diskutere en bredere forståelse af effekter, evidens og kausalitet end den, der gøres gældende i kvantitative effektmålinger. I denne diskussion vil vi inddrage en ny tilgang til evaluering baseret på videreudvikling af evalueringsbegrebet fra kritisk realistisk evaluering (virkningsevaluering) til *relationel evaluering* baseret på aktør-netværksteori.

Arbejdsløses syn på konsekvenserne af beskæftigelsesindsatser er ikke velbeskrevet. Det er endvidere kompliceret at iagttage. Vi finder imidlertid, at det er et vigtigt og relevant vidensområde ud fra en position, hvor den enkeltes perspektiv tillægges værdi samt ud fra, at samfundsmæssige tiltag kan udgøre en støtte og hjælp for de berørte. Arbejdsløses syn på beskæftigelsesindsatsens konsekvenser er endvidere centralt, hvis

man gerne vil vide noget om indsatsernes indhold, om deres umiddelbare konsekvenser og om, hvordan konkrete indsatser har specifikke følgevirkninger. Hvis man betoner, at indsatser ikke virker mekanisk, men får betydning gennem aktørers samhandling, bliver de arbejdsløses perspektiv ligeledes vigtigt. Endelig er perspektivet relevant ud fra en effektivitetsbetragtning på den styring, som indsatserne er udtryk for, idet de arbejdsløse er centrale aktører for realiseringen af intentionerne med styringen.

I denne artikel er hovedinteressen *metodologisk* og altså rettet mod, hvordan de arbejdsløses synsvinkel på beskæftigelsesindsatsen kan undersøges og analyseres. Vores bud er at fokusere på arbejdsløses korte narrativer om deres arbejdslivsperspektiv. Det viser sig, at arbejdsløse kommer med mange små fortællinger, hvor de eksempelvis beretter om deres mål, ønsker og forudsætninger, om muligheder og barrierer samt om positive og negative aspekter af den indsats, de udsættes for. Fortællingerne kan eksempelvis dreje sig om at udnytte specifikke forudsætninger fra hjemlandet i en beskæftigelse inden for pleje og omsorg. De kan være fortællinger om barrierer i form af hensyn til en psykisk syg søn eller hensyn til en datter, der skal gennemgå en kompliceret rygoperation. Eller de har fokus på et fragmenteret hjælpesystem. Fortællingerne kan også dreje sig om muligheder i form af fx behandling for et misbrug eller et dårligt tandsæt, for revalidering eller placering i en praktik med løntilskud.

Gennem disse fortællinger får vi ikke blot summariske, gennemsnitlige udsagn om, hvordan offentlig service generelt opfattes, men korte, konkrete beskrivelser og vurderinger af specifikke indsatsers betydning i forhold til specifikke problemstillinger. Fortællingerne viser således noget vigtigt om de arbejdsløses syn på beskæftigelsesindsatsen, og arbejdsløses synsvinkel

og erfaringer repræsenterer en vigtig viden om, hvordan denne fungerer. I det nævnte forskningsprojekt har vi fulgt et antal kon-tanthjælpsmodtagere gennem ca. et år. De er alle i en situation, hvor de har 'problemer ud over arbejdsløshed' og ikke umiddelbart kan klare et almindeligt arbejde.

I det følgende tager vi udgangspunkt i udviklingen inden for narrativ analyse. Der er tale om en udvikling fra store fortællinger (*grand narratives*) over livshistoriske fortællinger (*life stories*) til små fortællinger (*small narratives*), hvor *korte narrativer om arbejdsidentitet* dannes som en særlig narrativ form ud fra de to sidstnævnte. Dernæst følger en gennemgang af den metodologiske konstruktion, vores forskningsprojekt betjener sig af, beskrivelse af og begrundelse for analyseramme og analysestrategi samt en illustration af, hvilken type af viden korte narrativer kan bidrage med. Tilgangen diskuteres endvidere i lyset af udviklingen inden for evaluering af socialt arbejde mv. (Bryderup 2008). Artiklen munder ud i overvejelser over, hvad korte narrativer om arbejdsidentitet i kombination med relationel evaluering kan muliggøre i vidensproduktionen om social- og arbejdsmarkedspolitikken implementering og socialt arbejde.

## Udviklingen inden for narrativ analyse

*Korte narrativer om arbejdsidentitet* er vores forslag til indkredsning af en kvalitativ tilgang til at beskrive effekter af beskæftigelsesindsatser. Forenklet sagt går det ud på at lytte til de arbejdsløses viden om indsatsens konsekvenser. Et kvalitativt effektbegreb indebærer interesse for subjektive perspektiver. Det er med henblik herpå, vi fokuserer på arbejdsløses fortællinger om deres arbejdslivsperspektiv samt på ændringer i disse. De arbejdsløse figurerer som subjek-

ter i deres egne fortællinger, og disse fortællinger udtrykker en arbejdsidentitet. De er ikke nødvendigvis entydige og ikke nødvendigvis 'sande' eller sandere end andres fortællinger, men repræsenterer en viden om konsekvenser set fra deres synsvinkel, som af gode grunde ingen andre ligger inde med. Sammenhængen er altså:

*Et kvalitativt effektbegreb → interesse for subjektive perspektiver → arbejdsløse som subjekter i egne fortællinger → narrativer om arbejdsidentitet og ændringer i disse → viden om konsekvenser af beskæftigelsesindsatser*

Narrativer og termen narrativ indebærer udsagn med fortællestruktur. Det betyder bl.a., at der er tale om sammenhængende enheder i kommunikationen, som dækker hændelsesforløb over tid eller som minimum direkte eller indirekte koblinger af adskilte tidspunkter. En fortælling har en forfatter og en eller flere tilhørere, der kan ses som medforfattere. Termen narrativ har sin oprindelse i humanvidenskabernes, og den klassiske narrativ vil som oftest ud over tidsdimensionen være kendetegnet ved en elaboreret fortællestruktur med markeret begyndelse, midte og afslutning (Labov & Waletzky 1967). En klassisk narrativ rummer ofte en modstilling af negative og positive kræfter med dertil knyttede kategoriseringer og kontraster, et mere eller mindre dramatisk forløb og vendepunkter. Ofte indgår en evaluering af forløbet. En narrativ er typisk udtryk for en bestemt linje, et plot, og rummer evt. en specifik pointe (Riessman 1993; Ochs 1997).

Narrativ analyse er langt fra at være et entydigt metodologisk felt. Der er tværtimod tale om et dynamisk felt med modstridende positioner og uden standardmæssige forskningsprocedurer (Larsson m.fl. 2008). Inden for det seneste tiår er der sket en udvikling i socialpsykologisk orienteret narrativ forsk-

ning fra et fokus på livshistoriske narrativer (*big narratives*, selvbiografiske fortællinger, hvorigennem en individuel identitet dannes socialt og historisk) mod et fokus på små fortællinger (*small narratives*) (Bamberg 2006; Georgakopoulou 2006; Watson 2007). Disse små fortællinger viser en aktørs positionering i en bestemt situation, en bestemt kontekst og en bestemt henseende (Davies & Harré 1990; Gubrium & Holstein 1997).

Interessen for livshistoriske narrativer er tæt knyttet til udviklingen i interviewforskningen (Kvale 1997). En sådan interesse er overordnet udtryk for en opmærksomhed omkring individet og det individuelle samfundsmæssige betydning (Antoft & Lund Thomsen 2002). Interesse for de helt store fortællinger (*grand narrative*) om menneskers situation i forhold til fx en epokes eller en bevægelses, en klasses eller et helt folks rolle kunne ikke vedblivende bære et samfundsvidenskabeligt hovedfokus. De store fortællinger erklæres afgået ved døden (Lyotard 1984). Inden for en given kontekst er mange specifikke enkeltforløb mulige, og den enkeltes biografiske perspektiv centralt. Men også forestillingen om et sammenhængende biografisk perspektiv problematiseres.

I den seneste udvikling fra *big* (det vil i denne sammenhæng sige livshistoriske) til *small narratives* dekonstrueres forestillingen om en sammenhængende entydig identitet over et helt livsforløb (Georgakopoulou 2006). Det anses i stedet for frugtbart at rette opmærksomheden mod ad hoc positioneringer som supplement eller som alternativ til forsøg på at opbygge en fortælling, som skaber en sammenhæng i et liv, der måske slet ikke hænger sammen. De små eller korte fortællinger, der fortælles i hverdagslivssammenhænge, herunder institutionelle kontekster, rummer naturligt nok, og alene i kraft af deres længde, ikke alle de træk, der traditionelt forbindes med en narrativ. De vil kunne genkendes som små

fortællinger og udskilles som afgrænsede enheder i kommunikationen i kraft af fx en sammenligning eller en direkte eller indirekte kobling af flere tidspunkter. De repræsenterer imidlertid et brud med den livshistoriske fortælling og er i modsætning til denne orienteret mod det, der umiddelbart har fundet sted, mod det aktuelt nærværende samt mod det nært forestående.

Argumentet for *small narratives* er først og fremmest, at narrativer er træk, der foretages i nuet over for de aktuelt tilstedeværende. De er performative snarere end afspejlinger af en kontekst uden for interaktionen. Små fortællinger defineres som korte fortællinger, der bliver til i interaktion, typisk i en hverdagssituation og omhandlende dagligdags ting. De opfattes ikke nødvendigvis som fortællinger og kan være relativt upåagtede (Bamberg 2006). De er imidlertid vigtige forskningsobjekter ud fra den betragtning, at socialt liv skabes, vedligeholdes og ændres gennem den sproglige omvendelse, der løbende finder sted i interaktion. Det gælder også identiteter (Antaki & Widdicombe 1998).

De små fortællinger, der skabes i interaktionen, er således muligt datamateriale for beskrivelse og analyse af aktørernes perspektiv. Fokus herpå gives på den baggrund forrang frem for biografiske data, som 'interviews frem' gennem kvalitative interview. I sociologisk samtaleanalyse, sådan som denne er udviklet siden 1960'erne og 70'erne, er der et tilsvarende fokus på små fortællinger i interaktion og de kategoriseringer, de rummer (Sacks 1992; Schegloff 1997).

Det er bl.a. denne tradition, der lægges til grund for vendingen mod *small narratives* inden for socialpsykologisk orienteret narrativ analyse (jf. temanummer af *Narrative Inquiry*, vol. 16(1) 2006). I et etnografisk studie af en gruppe unge græske kvinders hverdagsliv påvises en righoldighed og variation i narrativer. Der gøres endvidere op med det

'prototypiske' begreb om narrativer, som har domineret narrativ forskning: personlige fortællinger om tidligere indtrufne begivenheder og erfaringer, som tilhøreren ikke har delt.

Opmærksomheden rettes i stedet mod underrepræsenterede narrative aktiviteter i interaktion omhandlende det, der umiddelbart finder sted og er velkendt for både fortæller og tilhører. I disse præsteres bl.a. et vigtigt identitetsarbejde, herunder refleksioner over konsekvenser af begivenheder og en øven sig i at deltage på hverdagslivets forskellige arenaer. *Small narratives* handler på linje med andre narrative tilgange om selvforhold og identitetsarbejde, og de kan udgøre steder for udviklingen af subjektivitet med henblik på fremtidig handling og deltagelse i det sociale liv, herunder arbejdslivet. Der kan eksempelvis være tale om vigtige nyheder, hypotetiske forhold eller formodede fremtidige fænomener, og der kan være hentydninger til andre fortællinger, afvisninger af disse eller afvisninger af overhovedet at fortælle noget (Georgakopoulou 2006).

Et defensorat for *big narratives* er bl.a. fremført af Freeman (*Narrative Inquiry*, vol. 16(1) 2006). Freeman vender sig mod at sætte lighedstegn mellem virkeligheden og det umiddelbare, øjeblikkelige, sanselige repræsenteret i de små fortællinger. Hvad noget betyder, bliver eventuelt først klart på afstand. Afstand i tid bliver oftest forbundet med mulighed for glemsel og forvrængning (med et billede: *life-on-holiday*), men rummer i sig selv en produktiv og positiv mulighed for forståelse, for at bryde øjeblikkets begrænsninger og fx afdække træk, som ikke var synlige på nært hold. Hertil kommer, at et tilbageblik eller anden form for udsagn om eller refleksioner vedrørende forhold på andre tidspunkter er almindelige hverdagslivsforekomster. Set med Freeman's (2006) øjne er biografiske narrativer

derfor ikke noget, der er adskilt eller fjernet fra hverdagslivet. De er en integreret del af det, og hvor Freeman ser en tendens til positivisme i *small narratives* strømmingen, udgør *big narratives* strømmingen ud fra hans opfattelse en genopretning af refleksionens retmæssige plads i samfundsvidenskabelig forskning.

Menneskelig indsigt indtræffer ofte med en vis forsinkelse; vi er tit sene til at forstå. Ud fra Freeman's position er det imidlertid ikke sådan, at de to tilgange gensidigt udelukker hinanden, idet de refererer til forskellige erfaringsverdener. *Small narratives* er orienteret mod en hverdagsverden af hændelser og udvekslinger samt af rutinemæssig tale om dette og hint, mens *big narratives* indebærer en form for 'ferie' fra hverdagen, hvor man tager sig tiden til at betragte, hvad det egentlig er, der går for sig. Narrativ refleksion kan således betragtes som en slags 'rednings' manøvre, som befrier os fra glemselen ved at tage det op, som ikke kunne ses eller vides i øjeblikket (Freeman 2006). Modsat Freeman ser Bamberg skellet mellem *big* og *small narratives* som et skarpt og uoverstigeligt skel.

## Korte narrativer om arbejdsidentitet

Med udgangspunkt i den skitserede udvikling inden for narrativ analyse har vi dannet *korte narrativer om arbejdsidentitet* som en selvstændig narrativ kategori. De er af omfang meget lig *small narratives* i Bamberg, Georgakopoulou m.fl.'s forstand. De består af et mindre antal sætninger, der tilsammen danner en afgrænset enhed i kommunikationen, og hvori der som fortællelemæssigt minimum indgår en direkte eller indirekte tidsdimension. Vi abonnerer imidlertid ikke på en meget skarp skelnen mellem små hverdagsfortællinger og livshistoriske fortællinger.

Korte narrativer om arbejdsidentitet kan ses som en specifik type eller genre af narrativer ud fra flere betragtninger. De afgrænses for det første omfangsmæssigt, så de ligger tæt på *small narratives*, men indgår i en metodekombination af forskellige datatyper: interview, autentiske lydoptagelser af arbejdsløses interaktion med sagsbehandlere og andre professionelle samt journalmateriale. Der kan optræde flere stemmer i disse korte narrativer, dels i kraft af at vi har fulgt de arbejdsløse gennem længere tid dels i kraft af data fra forskellige kontekster. De er performative, men giver samtidig adgang til fortællernes viden. Der kommer endvidere ved opfølgningen af de arbejdsløse over tid et vist biografisk islæt frem med dertil hørende refleksivitet. Der kommer altså nogle af de indsigter med, der indtræffer med en vis forsinkelse.

Sådan som vi konstruerer og anvender begrebet indgår det i et bestemt design med opfølgning af arbejdsløse over en periode på ca. 12 måneder og indplacering af disses fortællinger i en analyseramme. Det biografiske islæt understøttes også af de forskellige datatyper, men uden at fortællingerne bliver til egentlige livshistorier. Det er således analyserammen og ikke et biografisk perspektiv, der repræsenterer den bærende analysestruktur.

For det andet afgrænses de korte narrativer om arbejdsidentitet indholdsmæssigt af det sektorspecifikke og institutionelle perspektiv. De er knyttet til beskæftigelsesindsatser og disses konsekvenser. Denne specifikke orientering mod et arbejdslivsperspektiv og mod konsekvenser af beskæftigelsesindsatser henviser til et aspekt af en samlet biografisk totalitet. Der er således tale om ét bestemt institutionelt perspektiv, men tankegangen kan naturligvis anvendes på andre institutionelle felter. Overført på arbejdsløses fortællinger om konsekvenser af beskæftigelsesindsatser indebærer tilgan-



Analysepunkter	Eksempler på <i>korte narrativer om arbejdsidentitet</i> :
Forståelsesramme ved første kontakt	Arbejdslivsperspektiv / arbejdsidentitet Hvordan den arbejdsløse ser sig selv i forhold til arbejdsmarkedet
Tidsmæssig kobling / tidsdimension	Tidligere erfaringer, situationen her og nu og forestillinger om arbejde på kortere og længere sigt
Pointe i narrativer	Omdrejningspunkt, evt. i form af en spidsformulering; eksempelvis en klar målsætning og vilje eller modsat en manglende afklaring og evt. håbløshed
Kontekster, der spiller en rolle	Ressourcer og hindringer i den arbejdsløses situation Muligheder og begrænsninger i de beskæftigelsesindsatser, der bringes på tale
Sammenhænge mellem indsatser og konsekvenser for den arbejdsløse	De valgte indsatsers specifikke indhold for den berørte arbejdsløse og koblingen af dette med konkrete konsekvenser af indsatserne set fra den arbejdsløses synsvinkel

gen eksempelvis en interesse for arbejdsløses erfaringer med tidligere beskæftigelse og positioneringer i forhold til aktuelle aktive- ringstilbud. Interessen er videre rettet mod de arbejdsløses oplevelse af hindringer og barrierer, deres ønsker og forudsætninger, deres usikkerhed over for krav og muligheder på arbejdsmarkedet og deres forestillinger om, hvad der skal til, for at de kan komme i arbejde. I dette indgår en række videnselementer. Der er alt i alt tale om forhold af central betydning for vurderingen af beskæftigelsesindsatser.

*Korte narrativer om arbejdsidentitet*, rummende positioneringer fra de arbejdsløses side med hensyn til arbejde, beskæftigelsesindsatser og konsekvenser heraf, kan herefter sættes 'på plads' i en analyse-ramme (se ovenfor).

I det følgende afsnit illustreres anvendelsen af *korte narrativer om arbejdsidentitet* i projektet *Beskæftigelsesindsatsen og dens virkninger – en analyse af kontanthjælpsmodtageres arbejdslivsperspektiv*. Vi har udviklet tilgangen i en dialektisk proces, hvor analyserne er gennemført i en løbende vekselvirkning med dannelsen af tilgangen. Denne har altså ikke foreligget som færdig og entydig procedure i udgangspositionen.

## Korte narrativer som tilgang til kvalitativ analyse af effekter

Sigtet med projektet om virkninger set med arbejdsløses øjne, dvs. med deres perspektiv i konkret og individuel forstand, er at føje et kvalitativt perspektiv til den foreliggende effektforskning. Det, vi med *korte narrativer om arbejdsidentitet* kan tilføje, er de arbejdsløses synsvinkel i form af deres fortællinger om, hvordan de ser deres situation i forhold til arbejdsmarkedet, deres problemer ud over arbejdsløshed, den beskæftigelsesindsats de har været og er udsat for samt den måde, hvorpå den formidles til dem.

Vi har som nævnt fulgt udvalgte kontanthjælpsmodtageres forløb gennem godt et år med tre til fem kontakter. Antallet af cases i undersøgelsen og materialets karakter giver ikke mulighed for simpel generalisering af resultaterne. Gennem overvejelser vedrørende hvilke slags cases, der indgår i materialet, er det imidlertid muligt at drøfte analyseresultaternes overførbarhed. Vi har lagt vægt på at arbejde med forskellige datatyper: interview med arbejdsløse, observation af samtaler mellem kontanthjælpsmodtagere og sagsbehandlere eller medarbejdere uden for snævre forvaltningsmæssige sammenhænge (i alle tilfælde med

lydoptagelser) samt journalmateriale. Også et forskningsinterview er en delvis formel kommunikation. Vores kontakt med kontanthjælpsmodtagerne er dog ikke underlagt beskæftigelsesystemets dagsordener. Ved at kombinere datatyper og ikke mindst ved at lytte til de arbejdsløses beretninger samt gå på tværs af disse kan vi danne sammensatte billeder af arbejdsløses opfattelse af deres situation og deres bestræbelser på at komme i arbejde.

Samfundsudviklingen giver individet mere spillerum, og en del af lovgivningen giver i princippet individet mere plads til medskabelse af velfærdsinstitutioners konkrete praksis. På den anden side er der tendenser til at standardisere og gøre den enkelte ansvarlig og dermed tendentielt friholde system og systemrepræsentanter for ansvar. Det tager de arbejdsløse i varierende omfang

højde for. Også i forhold til os som forskere vil der være tale om tendenser til, at en bestemt historie muligvis søges fremmet. Vi har ganske vist ikke de begrænsninger, som beskæftigelsespolitikken sætter for kontakten. Det er imidlertid åbenbart, at en opfølgning i helt andre kontekster også ville kunne betyde helt andre typer af fortællinger.

Som det er fremgået, fokuserer vi på *korte narrativer* som afgrænsede enheder i kommunikationen. Disse optræder imidlertid inden for den skitserede analyseramme, som er formuleret ud fra en narrativanalytisk tilgang bredt taget (Ochs 1997). Analyserammen og de *korte narrativer om arbejdsløshed* eksemplificeres i det følgende med udfyldning af analyserammen med eksempler på korte narrativer fra to cases.

Den arbejdsløse i Case 1 er en kvindelig kontanthjælpsmodtager i 40'erne. Hun er en

Case 1	Kvinde i 40'erne
Forståelsesramme ved første kontakt	<i>"Jeg ser mig selv som en svær person, fordi jeg på det ene plan har nogle ressourcer og så alligevel slet ingen ressourcer har. ... Jeg har selv tænkt over pension, når det ser mørkest ud."</i>
Tidsmæssig kobling / tidsdimension	<i>"Der er ikke ret mange i mine sko, der ikke havde været på pension for længe siden, eller i hvert fald var knækket helt sammen psykisk ... Jeg tror, det er usundt et eller andet sted."</i>
Pointe i narrativer	<i>"Ophobe, ophobe, ophobe og gør det stadigvæk. Jamen, jeg havde nær sagt, hvad skal jeg gøre ved det?"</i>
Kontekster, der spiller en rolle	<i>"Jeg må nok ikke have et roligt sekund. Jeg er mere sårbar end gennemsnittet; måske nogle samtaler med en psykolog var ultimativ for at få taget trykket. Der skal ikke noget til, før jeg vælter; jeg tuder fx ufatteligt nemt, og det er lige så vel af noget sødt som noget trist. Det fortæller mig et eller andet om min egen balance. Jeg har stadig en formidabel evne til at tage mig af alle andres problemer i stedet for mine egne."</i>  <i>"I mit gamle [par]forhold, så havde jeg været på psyk for længst. Ham her, han forstår jo alting; jeg får en opbakning, som man skal lede længe efter."</i>  <i>"Jeg har også gået og tænkt over, fx med pension, at jeg kunne lave frivilligt arbejde og yde nogle af de ting i tilværelsen, jeg gerne vil, nemlig hjælpe de svage i samfundet."</i>
Sammenhænge mellem indsatser og konsekvenser for den arbejdsløse	<i>"Det kan undre mig, at man bliver ved med de der 3 måneders følgen op, at man synes, det er nødvendigt; så måtte man hellere sige, at det accepterer man ikke, og nu skal vi have dig afklaret – færdig. De kan lige så godt sige, de ikke respekterer sociallægens afgørelse."</i>

af de få i materialet, som er friholdt for indsats i undersøgelsesperioden. Hendes horisont ved opfølgningens begyndelse er et uafklaret arbejdsmarkedsperspektiv på grund af store og påtrængende belastninger (bl.a. selvmordsforsøg og dødsfald i nærmeste familie). Hun vil gerne ud blandt andre, men kombinationen af psykiske belastninger og fysiske helbredsproblemer (ryg og lunger) udgør hindringer; hun har altså store problemer ud over arbejdsløshed og er for en periode undtaget fra aktiveringsforpligtelse, men mindes tilbagevendende ved kontaktforløbssamtalerne hver tredje måned om, at der er en grænse for, hvor længe det kan fortsætte. Muligheden af, at det efter en arbejdsprøvning kan ende med en førtidspension, nævnes, men selv arbejdsprøvning antager uoverskuelig karakter. Hendes beskrivelse af situationen er, at belastningerne hober sig op, og at kombinationen af friholdelse for indsats i kombination med de rutinemæssige kontaktforløbssamtaler indebærer et pres og nærmest gør tingene værre. Tilstanden er fortsat uafklaret ved slutningen af undersøgelsesperioden på 12 måneder.

En klassisk biografisk tilgang ville lede til fokus på kvindens livshistorie som udtryk for en samlet sammenhæng i hendes fortællinger. Imidlertid er der her fokus på de kortere og mere afgrænsede enheder samt de kæder af sammenhænge (blandt andet sammenhænge over tid mellem indsats og ændringer i de arbejdsløses fortællinger), der mere eller mindre antydningvis optræder i materialet. I dette tilfælde er ændringen (i fortællingen) begrænset. Friholdelsen for indsats (indholdet) har ikke haft den ønskede virkning (konsekvenser), snarere det modsatte; fritagelsen for indsats, der skulle være et hensyn og skulle give ro, bliver i kraft af rutinemæssig tre måneders opfølgning en stressfaktor.

Kontanthjælpsmodtageren i eksemplet er i en fastlåst situation og oplever ikke umid-

delbart noget handlingsrum. Der var andre cases i materialet med tilsvarende træk. Atter andre af casene repræsenterede en væsentlig højere grad af *agency* med muligheder for bl.a. at pege på mere konstruktive træk set fra de arbejdsløses synsvinkel. Særlig cases kendetegnet ved en vekselvirkning mellem den institutionelle indsats og kontanthjælpsmodtagerens *agency* påkalder sig interesse i en sammenhæng, hvor det drejer sig om en kvalitativ belysning af effekter.

Det andet eksempel vedrører en case med sådanne vekselvirkningskendetegn. Der er tale om en kontanthjælpsmodtager, der som udgangspunkt var orienteret mod fortsættelse af en mangeårig tilværelse på overførselsindkomst. Hans perspektiv ændrer sig imidlertid afgørende i løbet af undersøgelsesperioden. Han kom via aktivering, som han som udgangspunkt var negativt stemt overfor, og virksomhedspraktik i beskæftigelse i et fleksjob. Ved første kontakt er han i virksomhedspraktik.

Forfatteren til narrativerne i Case 2 er en mand sidst i 40'erne. Han tillægger på den ene side modstræbende den tvungne aktivering 'æren' for, at han kommer i gang, men er samtidig ambivalent over for det. Han betoner opdagelsen af muligheden for at søge gældssanering som en væsentlig (hvis ikke den væsentligste) drivkraft i, at hans situation er afgørende ændret. I andre sammenhænge er han imidlertid kritisk over for, at kommunen ikke interesserede sig for ham, mens han tog sig af sin psykisk syge søn. Der er således flere stemmer i hans fortællinger: En oppositionel holdning til aktivering samtidig med en beskrivelse af visse positive konsekvenser af det forløb, han er kommet ud i. Citatet vedrørende 'sammenhænge mellem indsatser og konsekvenser' kan læses som én fortælling med to stemmer eller som to fortællinger, der er bundet sammen gennem en kontrasterende modstilling.

Case 2	Mand sidst i 40'erne
Forståelsesramme ved første kontakt	<p><i>"Der er ikke nogen tvivl om, at hvis ikke jeg var blevet tvangsaktiveret, så havde jeg siddet derhjemme med min søn [psykisk lidelse] og modtaget kontanthjælp, som jeg har gjort de andre år."</i></p> <p><i>"Jeg følte, jeg havde lavet en aftale: I lader mig i fred – jeg passer ham."</i></p> <p>(Spørgsmål i interview: Og hvis nu arbejdsgiveren kom og tilbød dig 37 timer på almindelige vilkår, så ville du være bange for, om du kunne klare det?) <i>"Ja, meget bange, virkelig, virkelig bange."</i></p>
Tidsmæssig kobling / tidsdimension	<i>"Og det er jo lidt svært at komme og sige til mig, der har været på kontanthjælp i 15 år, at nu skal jeg til at have et arbejde, nu skal jeg have et liv som alle de andre."</i>
Pointe i narrativer	<i>"Det med gældssanering var det, der inspirerede til, at nu var der mening i at komme ud af systemet."</i>
Kontekster, der spiller en rolle	<p><i>"Det er sundt at komme ud og lave noget."</i></p> <p><i>"Som jeg sagde før; mine tænder falder ud af munden. Jeg har ikke samme tøj som de andre. Jeg får ikke engang løn. Det er jo lidt svært at gå ind i en virksomhed og så arbejde gratis i et halvt år og så tro, at man skal have samme status som de andre; der er man jo blevet marginaliseret."</i></p> <p><i>"Hvis man er et eller andet sted henne, så spørger de: 'Nå, hvad laver du så?' – Der har jeg da taget mig selv i at sige til folk: 'Jeg skal på arbejde.' – Men jeg skal jo ikke på arbejde; jeg skal i virksomhedspraktik og levere gratis arbejdskraft. Det er jo ikke sådan, jeg siger, når jeg kører på arbejde, men altså jeg siger til dem: 'Jeg skal på arbejde'. Det man slås med i det her, det er jo, at man skal være ligesom de andre."</i></p>
Sammenhænge mellem indsatser og konsekvenser for den arbejdsløse	<p><i>"Jeg kan sige det på to måder: Forløbet på [X aktiveringssted] har været godt. Det har selvfølgelig været lidt træls, men det værner man sig til. Men det har været godt at komme ud, også fordi der hvor jeg kom hen, det var sådan mere ligesindede, blandt andet sygdom og stress, mange 'eksemplarer'. Man kan vælge mange ting. – Det er, hvis jeg kigger på det udefra. – Men hvis jeg kigger på mig selv personligt, så synes jeg, det var irriterende. Det var simpelthen alt for groft; det var for meget det her, fordi nu har jeg gået med min søn; han har [psykisk lidelse], men han er ikke farlig eller noget. Ham har jeg fået lov til at gå og tage mig af i 5 år. Han er så blevet [ung voksenalder], men problemet er, han går ikke uden for en dør."</i></p> <p><i>"Virksomhedspraktik kan jo mange gange bruges til at opnå fleksjob."</i></p>

Hans fortællinger viser sammenlignet med kvinden i den første case en langt mindre fastlåst situation og et større handlingsrum eller en højere grad af agency. Der sker flere gennemgribende forandringer i hans tilværelse udløst af håndhævelsen af aktiveringspligt i forbindelse med iværksættelse af programmet *Ny chance til alle*. Narrativerne belyser også, at det ikke uden videre er enkelt at bevæge sig ud af en passiv forsørgelsessituation. Fysisk kondition, tænder

og beklædning viser sig som konkrete barrierer. På den anden side øges sociale kontakter, selvværd og evt. social anseelse. Frem for alt fremhæves håbet om uafhængighed af det offentlige gennem gældsfrigørelse. Interventionen virker så at sige i samspil med eller gennem en forenelighed med dette håb. Interventionen transformeres eller oversættes til hans kontekst. Endelig viser hans fortællinger en dobbelthed i konsekvenserne: På nogle punkter udgør de en

forbedring af hans situation, men de var et 'alt for groft' indgreb, som imidlertid accepteres, fordi det kan føre til fleksjob og åbne for muligheden for at søge gældsfrigørelse.

Ovenstående datadisplays har summarisk vist udvalgte eksempler på *korte narrativer om arbejdsidentitet*. Der er tale om en kvindelig kontanthjælpsmodtager med et uafklaret eller manglende arbejdslivsperspektiv henholdsvis en mandlig kontanthjælpsmodtager, hvor det har været på stand by i en årrække. Deres fortællinger er kendetegnet ved, at de ikke først og fremmest består af beretninger om noget, der er hændt, men af positioneringer i forhold til igangværende indsatser og refleksioner vedrørende noget, der er uafklaret eller flertydigt og evt. forestående, og som tilhøreren kender (delvis) til. Narrativerne er ikke elementer i en længere biografisk konstruktion, men led i mere *ad hoc* prægede refleksioner. De drejer sig heller ikke om simple følgevirkninger af indsatser snarere om komplekse forløb, hvor mange forhold spiller ind. Disse forhold håndteres med forskellige grader af modspil og medspil i forhold til indsatserne samt forskellige grader af handlingsrum. Narrativerne om arbejdsidentitet har således nogle af *small narratives'* kendetegn, men udgør samtidig bedømmelsespunkter for konsekvenser af indsats set fra en borgers subjektive perspektiv.

Disse datadisplays eksemplificerer således *korte narrativer om arbejdsidentitet* i form af:

- afgrænsede enheder i kommunikationen med direkte eller indirekte fokus på en tidsdimension
- omhandlende (eller relateret til) et aspekt (arbejdsliv) af den arbejdsløses liv, og omhandlende indholdet af indsatser, disses konsekvenser samt sammenkædninger af indsatser og konsekvenser
- vedrørende hændelser i en afgrænset tidsperiode, nemlig primært et tidsrum

inden for den observationsperiode, hvor vi har fulgt de arbejdsløse, der medvirkede i undersøgelsen

- evt. tilstedeværelse af flere stemmer i den enkelte arbejdsløses fortællinger og ændringer over tid i disse.

*Korte narrativer om arbejdsidentitet* som tilgang til kvalitativ belysning af beskæftigelsesindsatser har således vist sig at kunne relateres til empiriske forekomster. Endvidere ses disse empiriske forekomster at rumme udtryk for indsatsers indhold, for muligheder og begrænsninger i forhold til indsatser, for indsatsernes positive og negative konsekvenser samt for koblingen mellem indsatser og konsekvenser via processer, mekanismer og relationer. De kan altså indgå i udfyldelsen af et kvalitativt effektbegreb.

## Relationel evaluering – en bredere forståelse af effekter, evidens og kausalitet

Frontlinjeaktører i offentlig virksomhed, både medarbejdere og borgere, opnår i kraft af deres position og deltagelse i virksomheden en særlig viden om indholdet af denne, sådan som den fungerer i hverdagspraksis. Endvidere opnår de en særlig viden om virkninger af den offentlige virksomhed, herunder konsekvenser i borgerens liv. De opnår også en specifik viden om sammenhængen mellem indsatser og ændringer i borgerens liv – hvis der er nogen sammenhæng på det punkt. *Korte narrativer om arbejdsidentitet* er som tilgang dannet med henblik på at få adgang til denne viden særlig for så vidt angår borgerens perspektiv.

Ifølge kritisk realistisk evaluering udgør *generative mekanismer* forbindelsen mellem indsatser og konsekvenser for borgeren. Morén & Blom opregner fem mulige typer af mekanismer, der genererer klienteffekter: udfordrings-, risikotagnings-, gensvars-, rol-

leoverskridelses- og kontekstmekanismer. Til hver af disse typer hører spændingsfelter, som overordnet set udgøres af spændingsfeltet mellem en systembaseret intervention og borgerens reaktion. Eksempelvis relateres gensvarsmekanismer til spændingsfeltet mellem socialarbejderens tilbud og klientens aktive reaktion, hvor klientens reaktion karakteriseres som nødvendig betingelse, for at en virkning kan indtræffe (Morén & Blom 2003; Blom & Morén 2007). Det interessante ved disse mekanismer er, at de i høj grad er af kommunikativ art og udspliler sig relationelt i interaktionen mellem aktørerne. Aktørernes narrativer kan således være en adgang hertil.

Som det fremgik af de beskrevne cases ovenfor, kan der forekomme en betydelig variation i kontanthjælpsmodtageres forløb og dermed i, hvilke indsatser der fører til hvad og under hvilke betingelser. Narrativer om arbejdsidentitet kan belyse kontekster og komplekse sammenhænge i disse forløb med de muligheder og barrierer samt de kæder af sammenhænge i form af processer, mekanismer og relationer, der leder frem til konsekvenserne for kontanthjælpsmodtagerne. De kan dermed indgå som data i en implementeringsmodel eller et evalueringskoncept. Dette tegner sig særlig som en mulighed i forbindelse med *relationel evaluering* som defineret af Koivisto (2007, 2008).

Koivisto argumenterer for en vej mellem et (ny)positivistisk og et konstruktivistisk videnskabssyn. Vi kan på den ene side ikke som i klassiske effektstudier og i det snævre evidensbegreb forstå individet og dets reaktioner og handlinger alene ud fra en viden, der gør krav på universel gyldighed. På den anden side, er det en udfordring at se på individets reaktioner som cases af noget, der manifesterer sig som lokale konstruktioner, men hvis betydning rækker videre end til en given kontekst. De arbejdsløses

fortællinger er bundet til deres perspektiv, og det er formålet med den her udviklede tilgang at drage dette frem i lyset. Men fortællingerne rummer også en viden om noget (indsatsernes konkrete indhold og forbindelsen mellem dette og indsatsernes konsekvenser), som kan have betydning for indsatsernes fremtidige tilrettelæggelse og dermed for andre.

I den kritisk realistiske løsning på problemet med sammenhængen mellem indsatser og deres baggrund på den ene side og på den anden side deres konsekvenser skydes *generative mekanismer* ind som forklarende led mellem empirisk iagttagelige fænomener og underliggende samfundsmæssige dybdestrukturer. Dette udgør i Koivisto's optik en interessant mellemvej mellem (ny) positivisme og konstruktivisme, men rummer bl.a. uklarhed med hensyn til, hvad der skal forstås ved mekanismer, og hvordan mekanismer virker. Man kunne tilføje, at mekanisme på en måde er lige så abstrakt som struktur og ikke nødvendigvis bringer os nærmere forståelsen af, hvad det er, der forbinder indsatser og konsekvenser, altså hvordan oversættelsen sker. Kritisk realisme kritiseres på dette punkt af Koivisto (2007) for at hænge fast i en dualisme mellem struktur og aktør.

Formuleret principielt er vores position som hos Koivisto en position mellem (ny) positivisme og konstruktivisme (jf. Koivisto 2007). *Realistisk evaluering* er gået ind i en sådan mellemposition med begrebet generative mekanismer som bindeled mellem dybdestrukturer og empirisk iagttagelige fænomener. For os er det imidlertid en helt central pointe, at effekter ikke kommer til veje gennem en automatik, men i kraft af, at aktører handler og vælger, at noget skal blive til noget (Pawson & Tilley 1997,36). I forhold til dette argument, hvis oprindelse er en realistisk evalueringskontekst, kan betegnelsen mekanisme forekomme

mindre velvalgt. Dette understøttes af den relationelle karakter af de mulige typer af mekanismer, Blom & Morén (2007) opererer med. Interventioner transmitteres ikke uændrede og automatisk, men oversættes og tilpasses i deres konkrete anvendelse af aktører gennem relationer.

I et kritisk realistisk evalueringsperspektiv drejer det sig ikke om at afdække effekter kvantitativt i form af sammenhænge mellem inputvariable og outputvariable:  $i \rightarrow o$ . Der er derimod tale om at se effekter / output som følgevirkninger af en samlet kontekst formidlet gennem generative mekanismer:  $c \rightarrow m \rightarrow o$ . I lighed med Koivisto (2007, 2008) tager vi skridtet videre fra kritisk realismes begreb om generative mekanismer til de *relationer*, gennem hvilke aktører i feltet gør indsatser til det, de er og bliver til. Endvidere ser vi det som en fortløbende dynamisk proces, således at konsekvenser / effekter bliver ved med at udvikle sig over tid. Dette er også overordnet set en interaktionistisk position, og der kan argumenteres for interessante metodologiske berøringspunkter mellem symbolsk interaktionisme, etnometodologi og aktør-netværksteori (Järvinen & Mik-Meyer 2005; Jørgensen 2008).

Bevægelsen fra generative mekanismer til relationel evaluering er grundlagsteoretisk et markant skifte fra en strukturel til en relationel ontologi, hvor det sociale tilblivelse ikke først og fremmest tænkes kausalt, men som sammenkædning gennem materielt heterogene netværk og relationer. Overskridelsen af generative mekanismer er informeret af aktør-netværksteori, hvor der tales om kæder af sammenhænge eller relationer mellem såvel menneskelige som ikke-menneskelige 'aktører' (Latour 2008). Kendsgerninger, teknologier og tilbud (herunder beskæftigelsesindsatser) er ifølge en sådan relationel tankegang ikke universelt anvendelige og overførbare. De kan ikke

transporteres fra sted til sted som konstanter og har ikke kausal kraft.

Når indsatser sættes i værk og metoder bringes i anvendelse forbliver de ikke uændrede. Der indledes processer, hvorved de transformeres og oversættes til de konkrete kontekster, hvor de skal virke. Dette sker ifølge aktør-netværksteori gennem socio-materielle netværk, hvorigennem det sociale hele tiden skabes, samles, efterlignes og genskabes (Latour 2008). I den 'black box', som ofte tages for givet i effektstudier, er såvel menneskelige relationer som artefakter, normer, tommelfingerregler, mål og delmål virksomme og har konsekvenser. Det er ikke blot indsatsen og interventionsmetoden, der har virkninger. Arbejdsløse er blandt dem, der har viden om disse forhold, og deres fortællinger er en af adgangene til denne viden.

Det giver på den baggrund mindre mening at søge efter en 'best practice' som et aspekt af interventionsmetoden i lyset af en forestilling om, at den kan raffineres og overføres på alle. Det giver langt bedre mening at tale om *god praksis* som et træk eller egenskaber ved relationerne i interventionsnetværket, inklusive principper, værdier, mennesker og ikke-menneskelige elementer, herunder artefakter (Julkunen & Korhonen 2008). *Korte narrativer om arbejdsidentitet* repræsenterer en af vejene til at fremskaffe viden herom.

## Afrunding

Vi har beskæftiget os med to udviklinger, som er blevet mobiliseret med henblik på at formulere en tilgang til at belyse effekter af offentlige indsatser kvalitativt:

1. En vending inden for narrativ analyse mod korte fortællinger (*small narratives*) som begreb for positionering og identitet udfoldet i interaktion.

2. Udvikling af *relationel evaluering* som et nyt evalueringskoncept baseret på aktørnetværks-teori med afsæt i refleksioner over virkningsevaluering baseret på kritisk realisme.

Den måde, hvorpå vi belyser, hvad arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere konkret stiller op med beskæftigelsesindsatsen, går ud på at indsamle og analysere deres beretninger om, hvad de bliver udsat for, og hvad de stiller op med dette, herunder hvilken betydning det har for dem. Det drejer sig om spørgsmål af typen: Hvordan får de arbejdsløse indsatserne til at falde på plads i forhold til de planer, mål og omstændigheder, der forekommer i deres tilværelse? Hvordan inkorporerer de dette (narrativt) i deres interaktion og biografiske perspektiv, herunder hvordan integrerer de beskæftigelsespolitiske mål ad hoc i deres forestillinger (deres arbejdsmarkedsperspektiv) om sig selv og den situation, de befinder sig i?

Det er altså ikke i første række store fortællinger om konjunkturers og strukturers udvikling på makroniveau, der optager os; ej heller (langsigtede) livshistoriske fortællinger, men mere afgrænsede, korte fortællinger i forbindelse med beskæftigelsesind-

satsers tilrettelæggelse og gennemførelse, hvor igennem kontanthjælpsmodtageres arbejdsmarkedsperspektiv kommer til syne. Vi kan således afsluttende konkludere, at der er en række potentialer forbundet med den her skitserede kombinationen af narrativ analyse og relativ evaluering. *Korte narrativer om arbejdsidentitet* i kombination med relationel evaluering kan muliggøre anvendelse af narrativ analyse uden for et (selv)biografisk perspektiv. De kan muliggøre mere direkte belysning af aspekter af sammenkædningen af det sociale. Det kan ske ved at sætte relationer mellem aktører i fokus frem for generative mekanismer og der igennem give et bud på, hvordan man kan åbne 'den sorte boks'. De kan endvidere være med til at muliggøre en belysning af arbejdsløses deltagelse i og oplevelse af indsatser samt til at få øje på og registrere den viden, som arbejdsløse har om indsatsen 'i praksis'. Det gælder også deres viden om relevansen af indsatsen, om indsatsens resultater og om forbindelsens mellem indsats og resultater. Endelig kan de muliggøre en belysning af fremmede og hæmmende faktorer samt udskillelse af positive og negative konsekvenser set fra de arbejdsløses perspektiv.

## REFERENCER

- Antaki, Charles & Sue Widdicombe (red.) (1998): *Identities in Talk*, London, Sage.
- Antoft, Rasmus & Trine Lund Thomsen (2002): Når livsfortællingen bliver en sociologisk metode – en introduktion til det biografisk narrative interview, i Michael Hviid Jacobsen, Søren Kristiansen & Annick Prieur (red.): *Liv, fortælling, tekst. Strejftog i kvalitativ sociologi*, Aalborg, Aalborg universitetsforlag, 157-181.
- Bamberg, Michael (2006): Big or small. Why do we care? i *Narrative Inquiry* 16(1), 139-147.
- Blom, Björn & Stefan Morén (2007): *Insatser och resultat i socialt arbete*, Lund, Studentlitteratur.
- Bryderup, Inge (red.) (2008): *Evidence based and knowledge based social work*, Aarhus, Aarhus University Press.
- Davies, Bronwyn & Rom Harré (1990): Positioning. The discursive production of selves, i *Journal for the Theory of Social Behaviour* 20(1), 43-63.
- Freeman, Mark (2006): Life "on holiday"? In defense of big stories, i *Narrative Inquiry* 16(1), 131-138.



- Georgakopoulou, Alexandra (2006): Thinking big with small stories in narrative and identity analysis, i *Narrative Inquiry* 16(1), 122-130.
- Gubrium, Jaber F. & James A. Holstein (1997): *The new language of qualitative method*, Oxford, Oxford University Press.
- Julkunen, Ilse & Satu Korhonen (2008): Effectiveness Through Dialogue – Good Practice Development Processes in Finland, i Inge Bryderup (red.): *Evidence based and knowledge based social work*, Aarhus, Aarhus University Press, 115-130.
- Järvinen, Margaretha & Nanna Mik-Meyer (red.) (2005): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, Anja (2008): Hermeneutik, fænomenologi og interaktionisme – tre sider af same sag?, i Michael Hviid Jacobsen & Keith Pringle (red.): *At forstå det sociale – sociologi og socialt arbejde*, København, Akademisk Forlag, 221-243.
- Koivisto, Juha (2007): What evidence base? Steps towards the relational evaluation of social interventions, i *Evidence & Policy* 3(4), 527-537.
- Koivisto, Juha (2008): Relational Evaluation of Social Work Practice – Human Actors, Mediators, Socio-Material Networks, i Inge Bryderup (red.): *Evidence based and knowledge based social work*, Aarhus, Aarhus University Press, 103-114.
- Kvale, Steinar (1997): *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Labov, William & Joshua Waletzky (1967): Narrative Analysis. Oral Versions of Personal Experience, i June Helms (red.): *Essay on the Visual and Verbal Arts*, Seattle, University of Washington Press, 12-44.
- Larsson, Sam, Yvonne Sjöblom & John Lilja (red.) (2008): *Narrativa metoder i socialt arbejde*, Lund, Studentlitteratur.
- Latour, Bruno (2008): *En ny sociologi for et nyt samfund. Introduktion til aktør-netværk-teori*, København, Akademisk Forlag.
- Liotard, Jean Françoise (1984): *The postmodern condition: A report on knowledge*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Morén, Stefan & Björn Blom (2003): Explaining human change. On generative mechanisms in social work practice, i *Journal for Critical Realism* 2(1), 37-61.
- Narrative Inquiry 2006(16)1.
- Ochs, Elionor (1997): Narrative, i Teun A. Van Dijk (red.): *Discourse as Structure and Process. Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction*, Vol. 1, London, Sage, 185-207.
- Pawson, Ray & Nicholas Tilley (1997): *Realistic Evaluation*, London, Sage.
- Riessman, Catherine Kohler (1993): *Narrative Analysis*, London, Sage.
- Sacks, Harvey (1992): *Lectures on Conversation, Vol. I and II*. Edited by G. Jefferson with introduction by E.A. Schegloff, Oxford, Blackwell.
- Schegloff, Emanuel A. (1997): 'Narrative analysis' thirty years later, i *Journal of Narrative and Life History* 7 (1-4), s.97-106.
- Watson, Cate (2007): Small stories, positioning analysis, and the doing of professional identities in learning to teach, i *Narrative Inquiry* 17(2), s.371-389.

**Søren Peter Olesen**, cand.mag., er lektor ved Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg Universitet.  
e-mail: spo@socsci.aau.dk

**Leena Eskelinen**, lic.phil., er docent ved AKF, Anvendt KommunalForskning, København.  
e-mail: le@akf.dk

# Interventionsforskning og forførelse på en barselsgang

Niels Christian Nickelsen

Denne artikel udgøres af metodologiske refleksioner knyttet til samfundsforskerens muligheder og begrænsninger i forhold til at intervenere i det felt, som studeres. Hvad implicerer det at ville intervenere sammenlignet med simpelthen at observere og foretage beskrivelser i feltet? Det argumenteres i artiklen, at forskerens engagementer foldes ind i komplekse transformationer mellem centrale politisk-ledelsesmæssige netværk og en række lokale netværk. Forskerens ambitioner drøftes i lyset af begrebet 'forførelse'.

I de sidste årtier har der i samfundsvidenskaberne været en stigende opmærksomhed på, at etnografi og intervention ikke er adskilte men snarere sammenflettede forskningspraksisser. Tilgange som praksisforskning (Dreier 2009) og aktionsforskning (Farren 2008) har fået særlig og fornyet opmærksomhed. Disse forskningspraksisser anskuer etnografi som en aktivitet, der udover at beskrive den studerede praksis, drejer sig om at bidrage til ændring af visse elementer af denne praksis. At udføre etnografi indebærer uomgængeligt at interfere med det studerede felt. Med andre ord: Intervention er ikke bare et valg, men en nødvendighed (Mesman 2007; Henriksen 2002). Selvom jeg ser mig selv som STS forsker (mere herom) og herunder særligt som aktør netværk teoretisk (ANT) forsker, hvorved menes en forsker, som på baggrund af etnografiske observationer og med særlig interesse for materielle konstituenten beskriver praksisser (Latour 2005, 21), retter jeg i denne artikel opmærksomheden mod mine egne bestræbelser i et givent tilfælde mod at gøre en forskel for de udforskede.

Jeg undersøger måden, hvorpå jeg som forsker forhandler og opererer i tæt samarbejde med de studerede professionelle. Dette gøres med henblik på at genoprette et aftagende engagement i gruppen af professionelle. Den forskning og intervention, som artiklen behandler empirisk, udgøres af en vanskelig samarbejdssituation knyttet til akkreditering af en barselsgang på et af hovedstadens hospitaler. Artiklen argumenterer og dokumenterer, at samarbejde mellem forskere og praktikere med henblik på at tilvejebringe en forskel for de professionelle i feltet ikke er problemfrit. Såkaldt interventionsforskning anses i stigende grad som anbefalelsesværdigt, aktivt og brugbart, mens beskrivende forskning anses for at være passivt, afsondret og elfenbentårns-agtigt. På administrativt niveau kommer dette fx til udtryk gennem regeringens udspil *Fra forskning til faktura* (2003), i videnskabelig sammenhæng understreger begreber som 'mode 2' (Nowotny et al. 2003) og 'engaged scholarship' (Van de Ven 2007) denne bevægelse. Dette studie udfordrer denne dikotomi ved at re-

flektere over den kompleksitet, som knytter sig til at ville intervenere i et studeret felt. Hvad er på spil? For hvem? Og hvad kan udfaldet forventes at være? Min intention i artiklen er at udrede en række implikationer af intervention ved at spørge: Hvilke slags forbindelser produceres mellem samfundsforskeren og andre deltagere i feltet? Og hvilken form for performativitet knytter sig til disse forbindelser? I 2004-2005 arbejdede jeg som udviklingskonsulent i en stabsfunktion til direktionen på et hospital i Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S). I denne egenskab blev jeg involveret i en kontrovers mellem ledere, sygeplejersker og læger på barselsgangen. Snart blev jeg viklet ind i en række hensyn og en række mere eller mindre uforenelige dagsordener. Det offentlige sundhedsvæsen er beskrevet som bestående af multiple komplekse netværk, som interagerer og transformerer på subtile måder (Vinge & Knudsen 2002). Som forsker<sup>1</sup> blev jeg, viste det sig, inviteret af en række interessenter. Forskere er potentielt gode allierede, og forskellige parter forsøger at lede dem i en for de pågældende parter ønsket retning. Dette gøres ved at invitere, informere og overbevise. På gangene oplevede jeg, at en række forskellige råd om, hvor jeg skulle fokusere, blev visket i mit øre. Jeg undersøger effekterne af disse invitationer og teoretiserer dem som *forførelser*, der går i mangfoldige retninger. Dette begreb skal ikke give læseren associationer i retning af kønnede forførelser. Snarere skal begrebet forførelse forstås i sin oprindelige latinske betydning: *se-ducere*, at føre væk eller til siden. Jeg vender tilbage til en nærmere drøftelse af dette centrale begreb. Mit fokus i artiklen retter sig mod måden, hvorpå forskeren igennem det drøftede eksempel ordner relationer til forskellige grupperinger, samt på spændinger og muligheder som dette indebærer – og til sidst på disse ordningers materielle konstituenters.

## At følge forbindelser i det studerede felt

Internationalt har STS gennem de sidste 25 år opnået en status som et relativt stabilt og omfattende interdisciplinært forskningsfelt. Inden for rammen af egne konferencer, forskningsprojekter, centre samt undervisningsprogrammer mødes sociologer, socialpsykologer, filosoffer, antropologer, politologer og andre med en række mere eller mindre sammenfaldende interesser under overskriften 'STS'. Den fælles forskningsinteresse er grundige situerede og empiriske studier af den moderne teknologi og videnskab og dennes sociale, kulturelle, kognitive og politiske muligheder og betingelser i forskellige spatiale og temporale sammenhænge. Aktør netværk teori (ANT) er vel nok den mest kendte teoretiske og metodologiske konstruktion inden for STS.

Bruno Latour, som i en årrække har været en af de ledende forskere i feltet, fortæller en anekdote om vanskeligheden ved at være aktør netværk teoretiker (Latour 2005, 141). En ph.d.-studerende kommer til Latours kontor på London School of Economics for at drøfte den teoretiske rammesætning for hans afhandling. Den ph.d.-studerende behøver ikke en rammesætning, i stedet anbefales han at blive ved med at beskrive. Dette råd kommer fuldstændig bag på doktoranden. Han vil gerne være hjælpsom, og han ønsker, at hans forskning gør en forskel for dem, han studerer:

*"If you were studying ants instead of ANT would you expect ants to learn something from your study?" (ibid., 151)*

På denne drillende facon indskærper Latour, at samfundsforskeren bør beskrive, hvad han observerer og holde sig til sin egen forskningsmæssige dagsorden. Dette i stedet for at tage udgangspunkt i tvivlsomme forantagelser om hvad der er nyt-

tigt i den studerede praksis. Pointen er: Vi ved ikke, hvad det vil sige at være hjælpsom, og vi ved ikke om intentionen om at ville hjælpe er mere nyttig for de studerede professionelle end simpelthen at beskrive praksisser og fremlægge disse for de observerede. I et STS perspektiv intervenserer forskeren, uanset om denne ønsker det eller ej. Men spørgsmålet om diskussioner med de professionelle i det studerede felt i fx *villet intervention* er mere eller mindre hjælpsomt, end *intervention som et uadskilleligt element af observation* er et åbent spørgsmål, som denne artikel beskæftiger sig med.

Ifølge Latour tilvejebringer ANT et alternativ til eksisterende teorier. Han skelner det, han kalder 'a sociology of the social', fra hans eget projekt, som han kalder 'a sociology of associations'. Latour er udmærket klar over, at denne provokation er yderst polemisk. Han går tilbage til den store diskussion i fransk sociologi ved slutningen af det 19. århundrede mellem Emile Durkheim og Gabriel Tarde. Hvor Durkheim bestræbte sig på at opnå en videnskabelig status ved at adskille *samfundet* og *det sociale* som såkaldte 'sui generis' domæner, argumenterede Tarde, at Durkheim på denne måde udpegede det, der skulle forklares som forklaringen – det sociale. I *Selv mordet* (Durkheim 1978) forklarer Durkheim for eksempel interrelationen mellem 'anomi'<sup>2</sup> og forekomster af selvmord. Hvor Durkheim således repræsenterer en forståelse, som fremhæver samfundet og det sociale (anomi) som forklaringer, er Tarde, ifølge Latour, interessant, idet han havde til hensigt at studere måden, hvorpå samfundet selv konstitueres. Sagt på en anden måde: Tarde argumenterede for at *følge forbindelser* (Latour 2005, 5), og heraf kommer Latours ide om 'a sociology of associations'. Argumentet er kort sagt, at vi ikke kan tage udgangspunkt i det sociale (anomi) og bruge dette som argument til at forklare so-

cialle fænomener (selvmord). Problemet er, ifølge Latour, at det sociale både benævner en substans og en bevægelse mellem ikke-sociale entiteter. Når det sociale ses som en substans, mister det evnen til at forbinde, og når det ses som en bevægelse, forsvinder det også, fordi det kun eksisterer i øjeblikket, hvor noget forbindes (ibid., 159). I stedet er udfordringen at undersøge, hvordan det sociale etableres ved at følge forbindelserne mellem humane og non-humane entiteter. Det sociale defineres dermed således:

*"Not as a special domain, a specific realm, or a particular sort of thing, but only as a very peculiar movement of re-association and reassembling"* (ibid., 7)

Vi kan baseret i denne argumentation ikke begribe de empiriske udfordringer, som denne artikel behandler: personaleflugt og kliniske vejledninger ved at tage udgangspunkt i en adskillelse af et socialt domæne (personaleflugt) og et material/teknologisk domæne (kliniske vejledninger). Genstande såvel som subjekter kan kun forstås via deres særlige måde at være forbundet og i bestræbelser på at løse specifikke opgaver.

## Analyselstrategi

Idet jeg bruger 'sociology of association' som et udgangspunkt, tager jeg del og engagerer mig aktivt i samarbejdet med forskellige parter på barselsgangen. I et STS perspektiv er intervention et komplekst forehavende og betragtes som en udveksling mellem mange netværk, hvilket skaber grundlag for, at et antal transformationer finder sted. Disse transformationer skal ses som effekter af multipelt rettede påvirkninger, som kan komme fra mange kilder og kan rette sig i mange retninger. Der er tale om transformationer, hvor aktører influerer, forhandler, overtaler og endda for-

fører hinanden med henblik på at realisere multiple og overlappende mål samt med henblik på at sprede netop deres dagsorden, ideer og motiver blandt andre aktører (Zuiderent-Jerak & Jensen 2007, 232). Jensen (2007) argumenterer at:

*“A performative approach to intervention would be concerned with what the researcher attempts to make cohere and which kinds of events this occasions. Sorting here refers to the practical activity of figuring out how to engage with other organizations, institutions or agendas as part of conducting research. The term attachments points to the fact that no such engagement is innocent, since all actors come packaged with sets off cultural, political and economic relationships as well as institutionally sanctioned commitments”* (239).

Inspireret af den britiske antropolog Marilyn Strathern (1991) foreslår Zuiderent-Jerak & Jensen, at intervenører spørger sig selv:

*“Which partial connections with the field do my approach, discourse and activities strengthen? Which partial disconnections do they establish? And what kinds of normativities are enacted through these”* (Zuiderent-Jerak and Jensen 2007, 232).

I og med jeg blev inviteret til at deltage i forskellige diskussioner og aktiviteter af flere parter på barselsgangen, blev jeg optaget af at gøre det klart for mig selv og andre, hvordan jeg skulle engagere mig med forskellige parter – og også at afklare den normativitet, som var forbundet til disse invitationer, diskussioner og aktiviteter. Denne opgave synes at være tæt på det Jensen (2007) formulerer som at *sortere tilknytninger*. Selvom begrebet at sortere tilknytninger kan kritiseres for at tilvejebringe en lidt for optimistisk forestilling om, at forskeren er i stand til at etablere dette overblik, mener jeg alligevel,

at dette begreb fører min argumentation videre, idet det fremhæver den inkohærens og de mange gensidigt modstridende dagsordener, som intervenører ofte træder ind i. I det konkrete tilfælde ønskede jeg, som udgangspunkt, at knytte det generelt stigende fokus på dokumentation og opsigelserne i afdelingen sammen. I sammenhæng med denne udfordring havde jeg et særligt incitament til at gøre andet og mere end blot at foretage etnografiske beskrivelser i feltet, hvilket aktør netværk teoretikeren, som nævnt normalt ville gøre. Hertil kom, at jeg ikke blev inviteret til at beskrive aktør netværk, men netop til at deltage i samt lede diskussioner – og disse diskussioner blev igangsat med det formål at lede til forsoning mellem de konfliktende parter. I det følgende tager jeg udgangspunkt i Lynch (2004). Han foreslår at se intervention som skabelse af en række lokale-interaktionelle rum (local-interactive spaces). Set ud fra denne analysestrategiske position er intervention og det at følge forbindelser en kontinuerlig og pågående eksplicit refleksion, mens man interagerer, i dette tilfælde med en række netværk bestående af ledere, sygeplejersker og læger. Denne refleksion fokuserer på den specifikke konceptualisering og rammesætning af samhandling i hverdagen. Diskussionerne kan ses som lokale-interaktionelle rum, hvori observationer og tegn artikuleres, og hvori potentielle transformationer udfoldes.

## Empirisk baggrund

I 2000-2005 blev hospitalerne i København underlagt en omfattende akkrediterings proces. Akkreditering er en stærk diskurs og praksis, som er i stand til at udfordre og stille spørgsmålstejn ved dominerende antagelser og traditioner knyttet til professionel autonomi i sundhedssektoren. Akkreditering indebærer, at alle procedurer i klinik-

kerne skal baseres i bestemte standarder og konkrete, nedskrevne kliniske vejledninger, som helt specifikt gør rede for, hvordan en klinisk procedure skal udføres. Hensigten med de kliniske vejledninger er, at basere den udøvede praksis i sundhedsstyrelsens forskrifter samt at etablere evidensbase-rede og ensartede sundhedsfaglige praksiser. En anerkendt international institution skulle i tilfældet H:S overvåge, understøtte samt evaluere forløbet og skulle tilmed give selve akkrediteringen dvs. en slags certificering som et veldrevet hospital. I forhold til min forventning blev denne selv-initierede, men politisk begrundede og understøttede proces, ofret overraskende meget ledelses-mæssig fokus. Jeg observerede, at diskussionerne knyttet til tilblivelsen af disse kliniske vejledninger bevirkede fremkomsten af konfliktende sygeplejerske netværk (mere herom). Etableringen af de kliniske vejledninger blev generelt i H:S organiseret som en opgave, der primært lå hos afdelings-sygeplejerskerne. At udarbejde kliniske vejledninger er potentielt en krævende opgave, idet evidensbaserede praksisser udpeget af sundhedsstyrelsen o.a. ikke overraskende kan blive udsat for modstand fra veletablerede og traditionsbundne lokale praksiser. Fra foråret 2004 begyndte overlæger og kompetente sygeplejersker at opsigte deres stillinger på barselsgangen begrundet i et uudholdeligt arbejdsmiljø. Jeg følger, beskriver og analyserer nogle af effekterne af dette forhold.

## Lokale-interaktionelle rum på barselsgangen

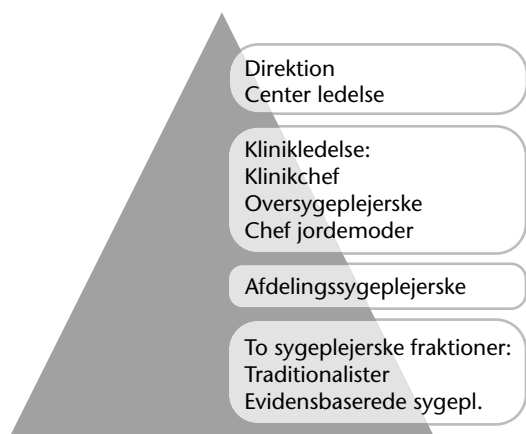
### Første rum – indledende diskussioner med klinik ledelsen

En dag modtog jeg et telefonopkald fra oversygeplejersken på barselsgangen. Hun ville gerne tale med mig om, hvad hun

beskrev som hendes vanskelige arbejds-situation. Jeg inviterede oversygeplejersken til mit kontor. Hun fortalte om, hvad hun med egne ord beskrev som *modstand*. Hun oplevede at være i opposition til en stor gruppe sygeplejersker i forhold til det, hun benævnte: *“meget presserende initiativer i forhold til akkrediteringsforløbet”*. Der var etableret en projekt organisation og arbejdet i denne syntes at gå langsomt. Endvidere beklagede hun, at klinikchefen ikke bakkede hende op. Oversygeplejersken havde været beskæftiget en del år i den farmakologiske industri og var ansat på barselsgangen for mindre end to år siden. Hendes ønske var at blive fri for det, hun kaldte: *“Gammeldags traditioner og mangel på relevant ledelse på barselsgangen”*. Hun inviterede mig til et møde med klinikchefen for den gynækologisk-obstetriske klinik, hvilket jeg accepterede. Klinikledelsen består af en klinikchef, som er læge, oversygeplejersken samt en jordermoderchef (se illustration 1). Her blev det klart for mig, at jeg blev inviteret til dette møde for at blødgøre og opløse modstande oplevet af oversygeplejersken (Latour 1991; Lewin 1948; Vikkelsøe 2007). På dette tidspunkt så jeg dette som en mindre ulempe i forhold til den mulighed, som forelå for at influere lokale aktør netværk. I samtaler med hospitalsdirektørerne havde jeg allerede hørt om den vanskelige situation på barselsgangen. Særligt læge-direktøren og sygeplejerske-direktøren opfordrede mig uformelt og på gangene til at gøre mit bedste i denne fastlåste situation.

Nogle dage senere på klinikledelses-mødet var de verserende opsigelser på dagsordenen. Klinikchefen åbnede mødet ved at fastslå, at han foretrak en udsættelse af enhver diskussion af dette emne, indtil akkrediteringsprocessen var afsluttet. Han forklarede, at han var utryk ved at tage hul på dette ‘kildne’ tema nu, idet han frygtede, at efterfølgende tumult i klinikken ville bevir-

Illustration 1. Organisatoriske relationer i Centret/ Barselsgangen fremstillet hierarkisk.



ke, at man ikke lykkedes med at udarbejde de tidskrævende kliniske vejledninger, og at klinikken således på lang sigt ville miste anerkendelse og 'goodwill' især fra den professionelle omverden. Han frygtede at ødelægge det igangværende momentum i arbejdet med de kliniske vejledninger ved at tage hul på spørgsmålet om arbejdsmiljø netop nu. Han sagde:

*"I København er der et måske to hospitaler for meget. Et muligt udfald af akkrediteringsforløbet kan blive, at man vælger at lukke et hospital og en række klinikker. Man må formode, at det er de mindre velfungerende hospitaler og klinikker, man i så fald lukker. Vi er under et kraftigt pres i forhold til at komme succesfuldt igennem akkrediteringen".*

På trods af denne klare tale insisterede oversygeplejersken og jordemoderchefen på øjeblikkelig handling. De argumenterede, at noget måtte gøres ved arbejdsmiljøet – og hvis dette ikke skete nu, ville klinikken samt barselsgangen ikke bare miste mere personale, men også langsigtet anseelse i miljøet af obstetrik professionelle. Det blev således besluttet at invitere alle sygeplejer-

sker til to møder under overskriften: 'Arbejdsmiljø og opsigelser'. Jeg blev opfordret til at lede disse møder. Mit krav var at inddrage min kollega Karl Gundersen<sup>3</sup> som diskussionspartner. Dette blev accepteret.

## Andet rum – møder med sygeplejerskerne

Det første personalemøde blev organiseret som en rundbords diskussion. Det andet blev organiseret som et antal gruppediskussioner. Centerchefen og klinikchefen indledte det første møde i fællesskab. De understregede, at de ønskede, at alle skulle høres, og at de oprigtigt intenderede at gøre noget ved opsigelserne. Jeg planlagde at give alle mulighed for at gøre rede for, hvordan de oplevede at arbejde på barselsgangen. Dette viste sig at blive overraskende emotionelt. Nogle sygeplejersker konstaterede, at de mest af alt havde lyst til at blive hjemme og nogle annoncerede, at de ikke kunne sove om natten. Dette blev efterfulgt af yderligere beklagelser. En fortælling om to oppositionelle grupper af sygeplejersker blev bekræftet og forstærket rundt om bordet. I det følgende refererer jeg til disse to oppositionelle positioner som *evidensbaserede sygeplejersker* og *traditionalister*. Disse betegnelser, som er introduceret af mig, ekskluderer naturligvis en mængde nuancer, men fanger alligevel nogle væsentlige observerede forskelle. Betegnelserne referer til gentagne beskrivelser tilvejebragt af en række aktører i feltet. Disse to positioner levede side om side på barselsgangen i spænding. Sygeplejerskerne tilhørende disse ordninger var uenige om vigtige elementer knyttet til den basale pleje. De var fx uenige om, hvordan man indleder amning; hvilke hygiejniske procedurer, som skal følges etc. En af positionerne fastholdt, at barselsgangen burde udarbejde og følge kliniske beskrivelser med udgangspunkt i evidensbaserede praksisser. Dette blev støttet af oversygeplejersken og

tre nyuddannede sygeplejersker. Disse sygeplejersker anså sig selv for at være udsat for mobning, og det viste sig, at en række sygeplejersker simpelthen ikke kunne være på arbejde samtidigt. Denne gruppe sygeplejersker var da heller ikke til stede til personalemøderne. Det viste sig, at afdelings-sygeplejersken meget dygtigt udarbejdede snedige vagtplaner, som gjorde det muligt for en række sygeplejersker at undgå hinanden. Den anden gruppering værdsatte og forsvarede eksisterende traditioner og den kendte viden i afdelingen. Disse støttede afdelings-sygeplejersken og argumenterede, at hun blev uretfærdigt behandlet af oversygeplejersken, og de udtrykte bitterhed knyttet til det, de opfattede som et faktum; nemlig at oversygeplejersken ikke lyttede – hverken til dem eller til den afdelings-sygeplejerske, de forsvarede. De konstaterede, at oversygeplejersken burde lære: *“at stikke en finger i jorden”*. I modsætning til oversygeplejersken fastholdt de, at afdelings-sygeplejersken var en leder og sygeplejerske: *“med et stort hjerte”* og en betydelig ressource for de barslende mødre og deres nyfødte.

I forbindelse med det andet personalemøde blev sygeplejerskerne bedt om at drøfte i grupper, hvad ledelsen skulle stille op med situationen på barselgangen. Nogle af traditionalisterne foreslog, at oversygeplejersken og afdelings-sygeplejersken burde løse det, som nu blev artikuleret som: *“deres gensidige kommunikations problem”* og dette ved at involvere en tredjepart i en mæglerrolle. Derudover blev det af traditionalisterne foreslået, at en tredjepart skulle foretage interview med alle sygeplejersker på barselgangen, således at subtile pointer kunne komme frem, og således kunne bidrage til en mere dybdeborende beskrivelse af arbejdsmiljøet på barselgangen. Senere blev jeg klar over, at Dansk Sygepleje Råd (DSR) havde en repræsentant stående udenfor døren for at servicere eventuelt chikanerede medlemmer.

På dette tidspunkt begyndte jeg at betragte disse oppositionelle ordninger og den udtrykte utilfredshed, som noget der i høj grad var influeret af akkrediteringsprocessen. Her mener jeg fx udsivningen af kompetente medarbejdere samt det rodede forløb omkring nedskrivning af kliniske vejledninger. Dette organisatoriske problem, som hænger sammen med en generel modernisering af sundhedssektoren, blev af traditionalister i løbet af det andet personale møde oversat til et letforståeligt kommunikationsproblem mellem to ledende sygeplejersker, oversygeplejersken og afdelings-sygeplejersken. På dette tidspunkt blev stadig mere spændte dikotomier mellem *retfærdige heltinder* og *uretfærdige hekse* artikuleret i afdelingen. Jeg spekulerede over, hvordan jeg kunne sortere i disse tilknytninger, og samtidig sikre en vis distance mellem mig og det politisk-ledelsesmæssige apparat, som givetvis havde som formål, dog ikke eksplicit, at forandre status quo i afdelingen. For en stor gruppe traditionalister udgjorde interviews et væsentligt element i en retfærdig proces. Dette førte mig til at bakke op om dette forslag. Dermed påtog jeg mig at udføre 17-18 interviews. Traditionalisterne ønskede at sprede den viden, de mente at besidde; nemlig at de var udsat for uretfærdig behandling af oversygeplejersken i afdelingen. I traditionalisternes øjne udgjorde individuelle interviews et vigtigt element i en forestående forsoning.

### **Interview – traditionalister og evidensbaserede sygeplejersker**

Via interviewene kom Karl Gundersen og jeg til at besidde en omfattende viden, og vi modtog detaljerede redegørelser omkring bitterhed, håbløshed og oplevelser af at blive uretfærdigt behandlet. Konfigurationen af de to nævnte aktør netværk blev gennem interviewene understøttet gennem en lang række detaljerede beretninger. Sygeplejer-



skerne var bekymrede og frustrerede som følge af måden, hvorpå afdelingssygeplejersken blev behandlet af oversygeplejersken. Tilmed mente de, at de blev forbipasseret i den igangværende arbejdsproces omkring de kliniske vejledninger. Fire traditionalister forsøgte at styrke denne fraktion ved at melde ud, at også de ville forlade arbejdspladsen, hvis dette endte med, at afdelingssygeplejersken blev opsagt.

For første gang fik vi anledning til at møde de såkaldte evidensbaserede sygeplejersker. De ønskede at udvikle de eksisterende praksisser; de ville opbygge en moderne barselsgang; implementere Sundhedsstyrelsens forskrifter samt udskifte afdelingssygeplejersken med en person med bedre lederegenskaber. Mens jeg lyttede med stor interesse til de såkaldt *evidensbaserede sygeplejersker* havde jeg forbehold overfor *traditionalisterne*. Her understregede jeg, at noget måtte gøres i afdelingen. Jeg fandt med andre ord sympati for de evidensbaserede sygeplejersker. De forekom dygtige, velargumenterede og overbevisende, mens traditionalisterne forekom at være rethaveriske og måske en anelse 'selvfede' i deres høje tanker om deres egen professionalisme. Jeg var således på dette tidspunkt i stigende grad opmærksom på mine egne sympatier. Karsten Gundersen derimod understregede vigtigheden af at servicere traditionalisterne. Han insisterede på også at drage omsorg for dem blandt andet for også at være velkommen i afdelingen i fremtiden.

### **Tredje rum – drøftelse af kommunikationsproblemer**

Karsten Gundersen og jeg planlagde fire møder med oversygeplejersken og afdelingssygeplejersken. Afdelingssygeplejersken annoncerede, at hun ønskede at inddrage dennes souschef. På det første møde formulerede de hver især deres *kommunikationsproblem*. Oversygeplejersken og afde-

lingssygeplejersken talte praktisk talt ikke sammen i løbet af en arbejdsdag. Afdelingssygeplejersken beklagede, at oversygeplejersken ikke værdsatte hendes bidrag og følte sig forurettet over, at oversygeplejersken fuldstændigt ignorerede hende. Oversygeplejersken fastslog derimod, at afdelingssygeplejersken ikke gjorde det arbejde, hun var ansat til, godt nok:

*“Du er en meget dygtig sygeplejerske, men du er ikke en god leder og det er lederskab, der er brug for i øjeblikket”.*

Souschefen berettede, at der for enden af barselsgangen var et glasbur, hvor afdelingssygeplejersken normalt sidder. I dette glasbur sad nu en anden sygeplejerske. Denne sygeplejerske arbejdede på de kliniske vejledninger. Dette glasburs materialitet kan ved efterfølgende analyse ses som et offentligt udstillingsvindue for forbigåelsen af afdelingssygeplejersken. Traditionalisterne fandt dette både smagløst og forargeligt, måske særligt fordi begrebet *værdighed* samtidigt blev distribueret bredt på hospitalet, som det mest centrale nøgleord i hospitalets spritnye værdigrundlag. Det jeg argumenterer for her er, at dette højst synlige glasbur, som per tradition besiddes af afdelingssygeplejersken og nu af en substituerende sygeplejerske, i situationen kommer til at udgøre en vigtig materiel konstituent for traditionalisternes modstand mod et nyt ledelsesparadigme kropsliggjort som oversygeplejerskens overgribende ledelsesstil.

På det andet møde bad vi oversygeplejersken og afdelingssygeplejersken overveje samt nedskrive nogle handlingsforslag i relation til deres indbyrdes kommunikation. På det tredje møde blev de bedt om at fremhæve og værdsætte blot nogle få af de mange handlingsforslag, den anden havde nedskrevet. Da afdelingssygeplejersken stod foran flipoveren, var hun simpelthen ikke i

stand til at kommentere positivt på et eneste af oversygeplejerskens 12 temmelig konkrete handlingsforslag. Et af forslagene lød for eksempel:

*“Et ugentligt møde mellem oversygeplejersken og afdelingssygeplejersken, der sikrer kontakt og kontinuitet”.*

Da dette blev klart begyndte oversygeplejersken at generalisere fra denne situation til samarbejdet i hverdagen i afdelingen: *“Dette er præcis, hvad der ofte sker, du er ikke indstillet på at samarbejde”.* Det tredje møde sluttede, da afdelingssygeplejersken forlod rummet efterfulgt af souschefen og smækkede døren i efter sig. Efter de havde forladt rummet, drøftede vi, hvad vi så skulle gøre. Karsten Gundersen argumenterede for, at vi skulle invitere til et nyt møde. Jeg argumenterede for, at vi nu havde forsøgt, hvad vi var blevet bedt om på det andet personalemøde, og at vi burde afrapportere til centerchefen. Han var den, der måtte afgøre, hvad der videre skulle ske.

### **Tilbage til første rum – møde med ledelsen for Centret**

Allerede næste morgen var der møde med centerledelsen. Udover centerledelsen deltog klinikchefen, oversygeplejersken, cheffjordmoderen, Karsten Gundersen og undertegnede. Efter jeg havde afrapporteret nøglepunkter knyttet til interviews og mæglingssamtaler, rejste centerchefen sig og slog en knyttet hånd i bordet og sagde: *“Hun er inkompetent!”*. Det var afdelingssygeplejersken, han her talte om. Klinikchefen protesterede over denne stempling, men blev ignoreret. Derefter fortsatte centerchefen:

*“Hvis hun er inkompetent, må hun forlade jobbet. Vi kan ikke have en afdelingssygeplejerske, der er inkompetent”*

I og med afdelingssygeplejersken havde bestridt det pågældende job i en række år, foreslog centerchefen, at hun fik tilbudt alternativ beskæftigelse på hospitalet. Ingen protesterede. Senere afviste hun dette tilbud og blev opsagt. Denne fyring blev beklagelig for hospitalet på grund af brud på overenskomsten. Alle blev overrasket over, at centerchefen nu var i stand til at udvise denne form for handlingskraft. Diskussionerne i de lokale-interaktionelle rum havde tilsyneladende udstyret ham med det perspektiv på sagen, som gjorde det muligt at drage denne vidt rækkende beslutning<sup>4</sup>.

### **At udfordre traditionen**

Diskussionerne i de lokale-interaktionelle rum kaster lys over de praksisser, som ligger i slipstrømmen af akkrediteringsprocessen for eksempel: 1) Mere eller mindre udtalte trusler om lukning af hospitaler og klinikker; 2) Forøget skriftlig dokumentation; 3) Nye krav til lederes kompetencer. Disse elementer udfordrer lokale traditioner og overbevisninger knyttet til at udøve sygepleje på en barselsgang i tæt følelsesmæssig kontakt med udmattede mødre og deres nyfødte babyer. Man kan argumentere, at traditionelisterne lader sig informere af en etik knyttet til det fysiske arbejde og således bringes i en situation, hvor kliniske vejledninger kommer til at repræsentere en misforstået opdeling mellem teori og praksis (Sennett 2008). Samtidig hermed er det oplagt, at det generelt øgede fokus på skriftlighed må betragtes i sammenhæng med et stærkt politisk reformprogram, som har til hensigt at rekonfigurere praksisser og traditioner (Latour 1991; Klausen 2001). Min pointe i denne analyse er, at de gennemgåede diskussioner i de lokale-interaktionelle rum belyser subtile sider af en sådan transformationsproces. Dette sagt selvom enden på historien langt fra er subtil. Det regulative

og institutionelle pres i retning af at udøve barselspleje i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens instruktioner samt diverse forskningsbaserede retningslinjer udfordrer traditionalisternes arbejdsetik og medfører modstand samt tilvejebringer en række ordninger og subjektpositioner (Law & Moser 2003). De evidensbaserede sygeplejersker udøver en slags *avantgarde*, selvom der selvfølgelig kan stilles spørgsmålstegn ved, hvad der til syvende og sidst udgør fortroppe, mens traditionalisterne drager omsorg for og beskytter de eksisterende, gennemprøvede og indlejrede sygeplejepsikser. Jeg forsøger ikke at fremstille traditionalisterne som bagstræberiske, og faktisk afviser de heller ikke principperne knyttet til kliniske vejledninger. Tværtimod støtter traditionalisterne ideen om kliniske vejledninger, men de værdsætter i højere grad afdelingens traditioner, som de forbinder med gensidig respekt, faglighed og ordentlighed. Der er tradition for autonomi i afdelingen, og de reagerer mod oversygeplejerskens stil. Mit argument på dette sted er, at *kropsliggjort tradition* samt *avantgardisme* er ordninger, som bevirkes og struktureres bl.a. som konsekvens af den politisk-ledelsesmæssige diskurs, som vil skriftliggøre, formalisere og 'stivne' og dermed erstatte hidtidigt langt mere organiske og selvorganiserende lokale traditioner med centrerede og standardiserede repræsentationer af praksis. Snarere end akkrediteringsprocessen i sig selv er det sammenstillingen af dennes materielle konstituent og defensive ledelsespraksisser samt stærke institutionaliserede professionelle traditioner, som producerer disse ordninger og den medfølgende spænding mellem dem.

Mens oversygeplejersken appellerer til forskerens retfærdighedssans, appellerer hendes stil og metoder stort set til det modsatte hos traditionalisterne. Hos traditionalisterne synes det som om, oversygeple-

jersken vækker følelser af truet værdighed. Forskerens reaktion kan muligvis forklares med, at oversygeplejersken inviterer denne ind i afdelingen, fortæller sin historie samt giver indtryk af, at dennes aktive deltagelse på barselsgangen kan hjælpe hende. Endvidere synes det som om hospitalsdirektionen samt centerledelsen positionerer sig mellem *tradition* og *avantgarde*, og således kan man argumentere, at de kommer til at udtrykke *hykleri*, *passivitet* og *uartikulerethed*. Denne position kan betragtes som en, omend langt fra ideel så, mulig vej at gå for en presset ledelse med henblik på at opretholde langsigtet vigtige forbindelser til en række af de omtalte netværk (Brunson 2003). Dermed kan man argumentere, at topledelsen er fanget imellem akkrediteringsprocessens materialitet i fx skriftlig repræsentation af praksis og værdigrundlagets semiotik fx udtrykt og konstitueret gennem gentagne fremhævelser af begrebet *værdighed*. I og med topledelsen på denne måde trænges op i en krog, trækkes forskeren ind som intervenør for at udfylde dette vakuum. Forstået på denne måde er det ikke længere overraskende, at direktionen hvisker beskeder i forskerens øre på gangene. Det bliver tilmed sandsynliggjort, at afdelingssygeplejersken føler sig som offer for en skueproces, og det bliver forståeligt, hvorfor hun forlader mæglingmøderne uden at have opnået noget som helst.

## Interferens og forførelse

Denne præsentation og indledende analyse af diskussioner og interviews i fire lokale-interaktionelle rum indikerer, at begrebet *intervention* er for velordnet og ensidigt til at belyse, hvad der sættes i gang, når samfundsforskere har ambitioner om eksplicit at gøre sig nyttige i forhold til de felter, de studerer. I og med begrebet *intervention* bringer associationer med sig i retning af

den type envejs kausalitet, som er typisk for traditionel social psykologi, hvor intervenøren hinsides kræfterne i feltet og baseret i fx en ekstraordinært følsom krop<sup>5</sup>, gør noget hjælpsomt (Schein 1999; 1987). Begrebet intervention kan tilmed føre uheldige forestillinger om tilvejebringelsen af en helt ny orden med sig. Dette kan fx være i form af et nyt paradigme eller en ny politisk orden, som fx kan komme i stand via åben brug af magt endda via militære styrker. I et STS perspektiv, så vel som i lyset af nærværende case studie, er disse almindelige associationer mere misvisende end klagørende. I og med samfundsforskeren træder ind i et hybridt rum, har denne snarere brug for et vokabularium præget af beskedenhed og mangfoldighed end et monolitisk vokabularium (Law 1994). Jeg argumenterer således for, at begrebet *interferens* er mere præcist. Interferens italesætter på en illustrativ måde det faktum, at en række semiotiske netværk, og ikke bare intervenøren versus organisationen, ramler ind i hinanden, hvorved en betragtelig del af dem forsøger at overbevise andre netværk og installere deres egne ambitioner i andre fx via gode argumenter, tekst, figurer og andre redskaber. Således er det min pointe, at interferens tilvejebringer en mere *flad* metafor og italesættelse af tilknytningerne mellem intervenøren og det ofte mangfoldige felt af aktører, denne forsøger at påvirke. Således indkredser begrebet også den begrænsede agens, som positionen som intervenør ofte indebærer. Begrebet interferens tager på den måde helt passende noget af glimmeret af Scheins hyldede proceskonsulent (1999).

Ved hjælp af begrebet forførelse referer jeg til det faktum, at begær, partialitet og ladning kan være særdeles performativt (Law & Moser 2003). For at undgå en uhenigtsmæssig adskillelse mellem psyke og krop er min ide, at forførelser kan være en måde at tale om følelser og ikke-rationali-

tet i en materiel form. Dette skal forstås på den måde, at intervenører, såvel som andre aktører i det studerede felt, interPELLERES<sup>6</sup> af en række mere eller mindre sammenhængende materialiteter, ideer og kroppe. Mens begrebet *interesse* peger i retning af, at bestemte parter har mere eller mindre objektive mål, blødgør begrebet forførelse dette og tilføjer en række nuancer. Denne udlægning af begrebet forførelse trækker bl.a. på Baudrillard (1997, 31). Her artikuleres forførelse som en forskydningsstrategi, der først og fremmest handler om forledning fra ens egen vej. Etymologisk betyder det latinske *se-ducere* at føre afsides. Dette peger tilbage på aktør netværk teori (Callon 1986), samt Latours (1987, 104) ideer om faktum-byggerens hybride manøvrer. Ideen her er at føre aktanter væk fra deres hidtidige vej og derved indrullere disse i bestemte og ønskede positioner i netværk. Det gøres med henblik på at realisere faktum-byggerens ambitioner og innovationer. Således er det min ide, at interferens og forførelse skal bidrage til en nuancering af oversættelsesbegrebet i aktør netværk teori. Begrebet forførelse relaterer sig på denne måde åbenlyst til begrebet manipulation. Dette vil jeg dog med det samme opbløde ved at fremhæve, at mens manipulation leder tankerne hen på decideret kyniske og Machiavelliske magtspil, italesætter forførelse snarere passion, lidenskab, samt subtile former for vision, simulation, skin og spil.

For at illustrere den analytiske performativitet i begrebet forførelse tager jeg nu min egen involvering med oversygeplejersken på barselsgangen op som eksempel. Jeg fandt, at det, hun gjorde, var meget væsentligt for barselsgangen, og jeg var opmærksom på, at klinikchefen og centerlederen tilsidesatte hende på en måde, som forekom uretfærdig. Som jeg allerede har indikeret, bakkede topledelsen hende op, men lod sig bremse på grund af en række mere

eller mindre modsatrettede hensyn til andre grupperinger. Således støttede jeg hende, dels begrundet i det faktum, at hun inviterede mig og overbeviste mig, samt dels begrundet i mine egne tiltagende erkendelser og overbevisninger om, hvad der burde gøres i afdelingen. Med dette forførende udgangspunkt kunne en bredere og mere inddragende diskussion blandt sygeplejersker og ledere omhandlende arbejdsmiljøet og personaleflugten indledes. Oversygeplejersken forførte mig således til at styrke hendes program (Latour 1999; 1991). Dette og andre eksempler peger på de potentialer, som knytter sig til at analysere måderne hvorpå, forskellige aktørers mål og interesser gøres attraktive for andre aktører og på den måde kommer til at få stor gennemslagskraft. Dette er en måde, at sige at intervensorer ikke blot konstituerer bestemte antagelser og normativiteter, som rummer potentialet til at forføre, kaste glans over, støtte, udviske og endda definere bestemte andre parters interesser. Forskere som intervensorer i de felter, de undersøger, bliver også selv forført. Forskellige parter i det studerede felt forsøger at gøre netop deres program attraktivt for samfundsforskeren med henblik på at opnå alliance med denne potentielt magtfulde aktør.

På samme måde forsøger interventionsforskere at undgå at blive involveret i programmer og projekter, som de ikke finder overbevisende. Denne pointe kan illustreres af eksemplet på det andet personalemøde, hvor traditionalisterne forsøger at få mig til at lave interviews og dermed også udarbejde grundig dokumentation for den uretfærdighed, de mener, de bliver udsat for. Denne invitation er principielt velbegrunder og fornuftig. Ikke desto mindre udgjorde det en stor udfordring for mig at knytte mig til traditionalisternes normativitet. En måde at forklare dette er, at jeg allerede var engageret i et mere eller mindre

oppositionelt projekt. En anden måde at forklare dette er, at jeg var ude af stand til at koble mig på værdier som; *“stor hjertethed”*. Jeg forsøger ikke at sige, at værdighed ikke er vigtigt eller ønskværdigt, men positioneret udenfor barselsgangen fandt jeg den medfølgende bitterhed hævngherrig, og på det pågældende tidspunkt følte jeg mig sikker på, at dette stod i kontrast til et godt arbejdsmiljø. Endvidere vurderede jeg, på det pågældende tidspunkt, at traditionalisterne i en vis forstand ‘sad på flæsket’ og trængte til at blive udfordret, og det, mente jeg, var vigtigt for at give plads til unge kræfter med lidt andre ideer om, hvordan en barselsgang burde fungere. Så selvom det at gennemføre interviews med 17-18 sygeplejersker er forbundet med betydelige muligheder for at influere dem, var det at interviewe traditionalisterne, ikke det jeg så for mig. Af taktiske årsager accepterede jeg alligevel denne opgave. Således peger begrebet forførelse på den ene side på de sæt af politiske, kulturelle, personlige og professionelle engagementer, som samfundsforskeren via sin tid, fokus, diskussioner og andre aktiviteter vækker til live og bringer ind i feltet, og på den anden side er begrebet forførelse rettet mod det faktum, at samfundsforskerens deltagelse er influeret af invitationer, simulationer, skin og spil, der virker tiltrækkende i det studerede felt.

Mod afslutningen af case studiet tydeliggøres denne sidste pointe. En karikatur kunne være at sige, at centerlederen og samfundsforskeren finder sammen i en slags partnerskab ved mødet i centerledelsen. Det synes som om, diskussionerne i de lokale-interaktionelle rum influerede på centerlederens handleevne og udstyrede denne med den nødvendige legitimitet til at opsigte afdelingssygeplejersken. Denne opsigelse førte til en rekonfigurering af ordningerne og relationen mellem ordningerne på barselsgangen – en rekonfigure-

ring som favoriserede de evidensbaserede sygeplejersker. Således kan de lokale-interaktionelle rum betragtes som en slags vinduer ind i en magtkamp på barselsgangen, hvor de evidensbaserede sygeplejersker og det politisk-ledelsesmæssige akkrediteringsreform program sejrede. Set på denne måde kaster case studiet på den ene side lys over den 'snedige' måde, hvorpå transformationer institutionaliseres i det offentlige sundhedsvæsen. På den anden side bidrager studiet til at reflektere over de institutionelle sanktioner, som lægges på interventionsforskeren. Sagt med andre ord styrker interventionsforskeren ikke bare bestemte positioneringer og parter på barselsgangen i spørgsmålet om arbejdsmiljø og personaleflugt, men bindes også i løbet af case studiet tæt sammen med hospitalets institutionelle logik. Ved afslutningen af case studiet fremstår forskeren således som forført af kræfter i feltet, og ironisk nok optræder forskeren på dette tidspunkt som den fremmeste fortæller for akkrediteringsprocessen.

## Diskussion og perspektiv

For hvem var så denne deltagelse og disse ønsker om at påvirke og intervenere nyttig? En væsentlig effekt er, som jeg allerede har argumenteret, at centerlederen bliver bragt til at handle. Dette er et afgørende moment, som ændrede styrkeforholdene mellem sygeplejerske netværkene. Når dette er sagt, så kan opsigelse af en afdelingssygeplejerske efter mange år i stillingen næppe siges at være en succes, og det er klart, at dette medførte en række problemer for dem udenfor de lokale-interaktionelle rum, som måtte udrede sagen overfor en måbende fagforening. Det er rimeligt at antage, at diskussionerne i de lokale-interaktionelle rum medførte en hurtigere afskedigelse, men de gjorde den næppe mere elegant. Man kan med en vis ret hævde, at det er kritisabelt at

samfundsvidenskabelig forskning anvendes til at legitimere den slags kontroversielle ledelsesmæssige beslutninger. På den anden side var transformationerne mellem de forskellige netværk paralyseret. Set i gennem aktør netværk teori kan man argumentere, at moraliteten, konsekvenserne, angribeligheden og retfærdiggørelsesmulighederne er en del af det beskrevne spil og er netop noget af det, som bliver performet gennem selve akkrediteringsforløbet såvel som gennem skrivningen af nærværende artikel. At drøfte udfaldet af casen som et moralsk spørgsmål er hinsides denne artikels formål, og jeg lader spørgsmålet ligge her.

Fra et analytisk synspunkt er det ikke fyrringen, og det er heller ikke interventionsforskerens normativitet, som er problematisk ved det beskrevne forløb – set gennem artiklens teoretiske perspektiv er normativitet en truisme. Snarere er det problematisk, at intervenørens positioner og prioriteringer ikke artikuleres offentligt og forsøges klargjort<sup>7</sup>. Dette betød nemlig, at valg og fremgangsmåder ikke kunne kritiseres. Tilmed kan intervenøren anklages for ikke at udarbejde en grundig beskrivelse af traditionalisternes netværk. Det er rimeligt at antage, at et andet udfald af forløbet kunne være blevet resultatet, hvis en detaljeret og respektfuld beskrivelse af traditionalisternes netværk var blevet lagt frem på mødet i centerledelsen. Dette åbner muligheden for, at intervenøren er meget indflydelsesrig, og det understreger samtidigt artiklens mest centrale argument; nemlig at interferens foregår som gensidig forførelse mellem mange aktører. Dette rejser igen etiske såvel som praktiske spørgsmål. Vikkelsø (2007) argumenterer, at samfundsforskeren bør undgå, hvad hun kalder *proaktiv STS* i fx projekter, hvor forskeren inviteres af en part til at nedbryde andre parters modstande. Hun foreslår, at STS forskeren holder sig til gode beskrivelser dvs. beskrivelser, som

forbinder lokale og centrale netværk. Endvidere mener hun, at notater som fx 'executive summaries' kan være kraftfulde redskaber som udgangspunkt for intervention og diskussion. Det faktum, at nedskrevne beskrivelser kan afvises og korrigeres, er en afgørende fordel i forbindelse med interferens i arbejdspraksis. Det er en fordel, fordi det giver mulighed for at tøjle forførelse og sikre inddragelse af alle stemmer. Mit ærinde er ikke at argumentere for, at intervenøren burde skjule sin normativitet. Jeg ser det heller ikke som noget mål, at normativitet forsvandt i den blå luft, snarere argumenterer jeg som Harraway (1991) for 'strong objectivism', hvorved menes, at forskeren skal situere sig og gøre sine antagelser, baggrunde og motiver klart for enhver. Selvom interventionsforskeren i dette case studie på undersøgelsestidspunktet var ansat af hospitalsdirektionen i en stabsfunktion og i denne forstand var klart indlejret i en ledelsesdiskurs, demonstrerer caset alligevel, at en alliance mellem topledelsen og en samfundsforsker med ambitioner om at intervenere kan være en problematisk cocktail.

Således har STS tilgangen vist sig at være et udfordrende og provokerende perspektiv, som har ledt til en forståelse af de subtile sider af den slags transformation, som akkreditering fører med sig. Derudover har perspektivet tilvejebragt et afslørende billede af en ladet forskers ambitioner om at gøre sig nyttig i det studerede felt. At være opmærksom og rettet mod detaljerede effekter af interferens er uomtvisteligt værdifuldt, men at agere som en passioneret partiel agent, der spreder sin dagsorden, ideer og motivationer i det studerede felt, vil i værste fald have langsigtet negative konsekvenser for samfundsvidenskabelig forskning. Omvendt kan konklusionen på analysen ikke være, at forskning skal være upassioneret, snarere må det konkluderes, at forskeren ikke ensidigt kan kontrollere sin interventi-

on, ligesom denne heller ikke er i stand til at etablere et normativt overblik, som kan føre til en dom over processens værdifuldhed.

## Konklusion

Fokus i denne artikel er på metodologiske refleksioner knyttet til samfundsforskerens muligheder og begrænsninger i forhold til at interferere i det, som studeres. Studier af intervention set fra et STS perspektiv interesserer sig for implikationerne af den udførte forskning for dem, som er involveret. Mens visse etnografer kan kritiseres for at se dem selv som 'en flue på væggen', kan klassiske socialpsykologer kritiseres for at se intervention som envejs forårsaget. Herover står STS studier, som interesserer sig for mødet mellem multiple agendaer, mål og positioner og de effekter, dette producerer. Spørgsmålene som drøftes i artiklen er: Hvordan kan vi åbne denne interventions black-box? Hvad implicerer det at ville intervenere sammenlignet med simpelthen at observere og foretage beskrivelser i feltet?

I case studiet blev forskeren forført af en række parter i feltet. Begrebet *at sortere tilknytninger* fremhæves som nyttigt og bruges i artiklen til at reflektere over det arbejde, som forskeren gør for at afgrænse dennes deltagelse og således producerer stærkere og svagere tilknytninger til parter i det studerede felt. Forskeren styrker derved nogles aktørers perspektiv og svækker andres ved at deltage i feltet. Case studiet er struktureret som diskussioner i tre såkaldte lokale-interaktionelle rum: 1) diskussioner med ledelsen; 2) diskussioner med sygeplejersker; og 3) diskussioner med to ledende sygeplejersker. Barselgangen er på det pågældende tidspunkt under pres, idet den undergår en akkrediteringsproces. Denne kræver forøget dokumentation af kliniske o.a. arbejdsprocesser, og den kræver nye typer af kompetencer hos lederne i afdelin-

gen. Disse transformationer og krav medfører et stigende antal opsigelser fra læger og sygeplejersker i afdelingen, hvilket igen er knyttet til lukningstrusler i slipstrømmen på akkrediteringen. En række ordninger lokaliseres i case studiet; *traditionalister*, som værdsætter eksisterende praksisser; *evidensbaserede sygeplejersker*, som konstituerer en slags faglig avantgarde på barselsgangen; og ledere, som med henblik på at manøvrere struktureres ind i positioner karakteriseret af hykleri. Disse ordninger er knopskydninger, som relaterer sig til akkrediteringens materialitet, og de udgør netop de netværk som forskeren må sortere tilknytninger i forhold til i bestræbelserne på at tilvejebringe forsoning.

Det argumenteres i artiklen, at forskerens interferens foldes ind i komplekse transformationer mellem centrale politisk-ledelsesmæssige netværk og en række lokale netværk. Således er argumentet videre, at forskerens ambitioner og projekt ikke kan ses som noget, der udøves frit, og forskerens ambitioner kan heller ikke ses som udelukkende determineret af kræfter i feltet. Snarere emergerer de, mens forskeren knyttes stadigt tættere til barselsgangens diskurser. For at udfolde, artikulere og kultivere dette potentielle rum for indflydelse foreslår artiklen begrebet forførelse. I forlængelse

heraf peger begrebet interferens på, at intervenøren handler i et felt, hvor kausalitetspilene går i alle retninger. Forstået på denne måde er intervenørens engagement ikke fastlåst; snarere bevirkes og sanktioneres samfundsforskerens engagementer i mødet med rækken af netværk. Forførelse peger på den mulighed, at interventionsforskeren tager del i et felt, hvor mange aktører overbevist, og mere eller mindre lidenskabeligt, forsøger at installere deres engagementer som attraktive for andre aktører. Artiklen argumenterer, at samfundsvidenskabelige forskere potentielt er gode allierede for deltagere i feltet. Ligesom interventionsforskere inviteres af alle parter, og alle parter forsøger at forføre dem, således forfører intervenører også baseret i deres egne ambitioner og agendaer. Set i en noget bredere sammenhæng tilbyder artiklen derved et nyt og ganske anderledes perspektiv på den danske regerings stærke retorik, som hævder, at forskning skal være anvendeligt og bør bidrage til samfundslivet. Svaret på dette spørgsmål kan ikke reduceres til et spørgsmål om at ville være nyttig. Diskussionen i denne artikel peger på, at samfundsforskning snarere skal øge fokus på spørgsmålet om, hvad det vil sige, at forskning er nyttig: Nyttig for hvem og med hvilke omkostninger for andre?

## NOTER

1. Her bør jeg vist præcisere min rolle. Jeg var ansat i en stabsfunktion til direktionen på et af sygehusene i hovedstaden, men gik til denne opgave som forsker bl.a. pga. en netop afsluttet forskeruddannelse. Det er muligt, jeg blev set på en anden måde af de, som inviterede mig, fx som udviklingskonsulent.
2. Anomi betyder noget i retning af eroderingen af sociale normer.
3. Dette er et dæknavn.
4. En mere negativ fortolkning af forløbet er, at centerchefen optrådte hyklerisk og udnyttede disse handlingssekvenser som en slags skueproces for at få beslutningen om fyring af afdelingssygeplejerske til at fremstå legitim (Scott & Davies 2007). Dette er imidlertid kun gætværk, og jeg lægger det til side her.
5. Schein argumenterer fx på følgende måde: *"In my own experience, it is the observed anomaly"*



lies, blank looks in response to simple questions, defensive denials and counterarguments, and various other kinds of emotional responses that occur in reaction to my own behaviour that are the most valuable sources of insight into what is going on" (Schein 1987, 30).

6. 'Interpellation' er et begreb, som oprindeligt blev anvendt af Althusser (1973). Senere er det taget op af Law (2000; 2002). 'Interpellation' betyder noget i retning af 'kaldet til'.
7. Inspireret af Law (2004) tror jeg ikke, at sådanne valg kan bringes til at fremstå absolut klare, men dette kan vel ikke begrunde, at det ikke forsøges.

## REFERENCER

- Baudrillard, Jean (1997): *Forførelse – essay om begær og spil, skin og simulation*, Det Lille Forlag.
- Brunsson, Nils (2003): *Organised Hypocrisy in The Northern Lights – Organisation theory in Scandinavia* (Charniawska & Sevon red.), Copenhagen Business School Press.
- Callon, Michel (1986): Some elements of a sociology of translations: Domestication of the Scallops and the fishermen of Saint Brieuc Bay in Power action and belief: a new sociology of knowledge? i John Law (red.): *Sociological Review Monograph*, 32, London, Routledge and Kegan Paul Ltd.
- Dreier, Ole (2009): Persons in Structures of social practice, i *Theory and Psychology*, vol. 18, nr. 2.
- Farren, Margaret (2008): e-Learning and action research as transformative practice, i *Innovate: Journal of Online Education*, 5 (1).
- Durkheim, Emile (1978): *Selv mordet*. København, Gyldendal.
- Fra Tanke til Faktura (2003): Regeringens forsknings- og vækstplan.
- Harraway, Donna (1991): Situated knowledges – the science question in feminism and the privilege of a partial position, i Donna Harraway: *Simians, Cyborgs and Women – The Reinvention of Nature*, London, Routledge.
- Henriksen, Dixi (2002): Locating virtual field sites and a dispersed object of research, i *Scandinavian Journal of Information Systems*, 14(2) s. 31-46
- Klausen, Kurt Klaudi (2001): *Skulle det være noget særligt – organisation og ledelse i det offentlige*, København, Børsens Forlag.
- Jensen, Casper Bruun (2007): Sorting Attachments: Usefulness of STS in healthcare practice and policy, i *Science as Culture*, vol. 16; 3 s. 237-251.
- Larsen, Bøje (2001): Implementering det værste vrøvlleord i mands minde, i Sten Jönsson & Bøje Larsen (red.): *Teori og praksis – Skandinaviske perspektiver på ledelse og økonomistyring*, København, DJØFs Forlag.
- Latour, Bruno (2005): *Reassembling the social – an introduction to actor network theory*, Oxford, Oxford University Press.
- Latour, Bruno (2000): Where are the Missing Masses? The Sociology of a few Mundane Artefacts, i Wiebe Bijker & John Law (red.): *Shaping Technology/Building Society – Studies in Sociotechnical Change*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Latour, Bruno (1999): A collective of humans and non-humans, i *Pandoras Hope – essays on the reality of science studies*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Latour, Bruno (1991): Society is Technology made durable, i John Law (red.): *A Sociology of Monsters*, London, Routledge.
- Latour, Bruno (1987): *Science in Action – how to follow scientists through society*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Law, John & Ingunn Moser (2003): Managing, Subjectivities and Desires, <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/law-moser-managing-subjectivities-desires.pdf>.

- Law, John (2002): *Aircraft Stories – Decentering the object in techoscience*, London, Duke University Press.
- Law, John (2004): *After Method – Mess in Social Science*, London, Taylor and Francis.
- Law, John (1994): *Organising Modernity*, Oxford, Blackwell.
- Lewin, Kurt (1948): Resolving Social Conflicts Systems – a reconceptualisation, i *The Academy of Management Review*, 15 (2) s. 203-223.
- Lynch, D. (2004): *Science as a vacation: Deficits, surfeits, PUSS, and doing your own job*. Paper presented at the international workshop: Does STS mean business? Said Business School, University of Oxford.
- Markussen, Randi & Finn Olesen (2007): Rhetorical Authority in STS: Reflections on a study of IT implementation at a hospital ward, i *Science as Culture*, vol. 16, no. 3, s. 267-279.
- Mesman, Jessica (2007): Disturbing observations as a basis for collaborative research, i *Science as Culture*, vol. 16, no. 3, s. 281-295.
- Nowotny, Helga et al. (2003): Introduction: Mode 2 revisited. The new production of knowledge, i *Minerva*, 41, 4, s. 3-7.
- Schein, Edgar (1999): *Process Consultation Revisited – Building the helping relationship*, New York, Addison-Wesley.
- Schein, Edgar (1987): *A clinical perspective in fieldwork*, Sage University Papers, Qualitative Research Methods Series, vol. 5, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Scott, Richard & Gerald Davis (2007): *Organizations and Organizing – Rational, Natural and Open Systems Perspective*, Upper Saddle River, NJ, Pearson Education.
- Sennett, Richard (2008): *The Craftsman*, New Haven, Yale University Press.
- Strathern, Marilyn (1991): *Partial Connections*, Savage, MD, Rowman & Littlefield.
- Van de Ven, A.H.(2007): *Engaged Scholarship: A guide for organizational and social research*, Oxford, Oxford University Press.
- Vikkelsøe, Signe (2007): Description as intervention: Engagement and resistance in Actor-Network Analyses, i *Science as Culture*, vol 16; 3, s. 297-309.
- Vinge, Sidsel & Morten Knudsen (2002): *Mellem forandring og rutine*, Floss, Working paper, Copenhagen Business School.
- Zuiderent-Jerak, Teun (2007): Preventing implementation: Exploring Intervention with standardization in Healthcare, i *Science as Culture*, vol. 16; 3, s. 311-329.
- Zuiderent-Jerak, Teun & Casper Bruun Jensen (2007): Editorial Introduction: Unpacking intervention in Science and Technology Studies, i *Science as Culture*, vol. 16; 3, s. 227-235.

**Niels Christian Nickelsen**, ph.d., er lektor ved Københavns Universitet, Institut for Psykologi  
 e-mail: niels.nickelsen@psy.ku.dk

# Magten ved forhandlingsbordet

## – et mikrosociologisk blik på arbejdsliv

*Pernille Tanggaard Andersen, Lotte Bloksgaard & Ann-Dorte Christensen*

Med udgangspunkt i LO-undersøgelsen Når køn forhandler løn sætter artiklen fokus på de potentialer, som mikrosociologiske analyser indeholder i forhold til at udvikle dybtgående og nuanceret viden om skjulte magtforhold, sociale relationer og uligheder i arbejdslivet. Samtidig argumenteres der for, at en flerhed af forskellige metoder virker befordrende for at opbygge grundigt kendskab til arbejdspladsinterne forhold. Dette illustreres konkret gennem LO-undersøgelsens brug af en kombination af feltarbejde, observationer og interviews, som førte til dybtgående indsigt i processerne bag lønforhandlingerne.

Det moderne arbejdsliv er præget af nye ledelsesformer og ændrede arbejdsbetingelser. De menneskelige ressourcer er i centrum sammen med stigende fleksibilitet og individualisering – i forlængelse heraf indgås bl.a. stadig flere individuelt forhandlede kontrakter i arbejdslivet (Beck 2000; Sennett 1999; 2008). Disse nye tendenser har aktualiseret behovet for at udvikle tilgange, der kan analysere sociale processer og mellemmenneskelige relationer i lokale virksomhedskulturer. I denne artikel argumenterer vi for, at mikrosociologiske analyser kan være en af de tilgange, der kan være med til at udvikle dybtgående og nuanceret viden om magtforhold og social interaktion i arbejdslivet. Med mikrosociologi mener vi forskellige former for teoridannelser, der har det til fælles, at de fokuserer på mindre, sociale enheder, face-to-face-relationer og individers samspil med de umiddelbare omgivelser i den daglige interaktion (jf. eksempelvis Goffmann 1959; Mead 1934).

I artiklen udfolder vi argumentet om et større fokus på mikrosociologi i relation til

forskningen i køn i arbejdslivet med særlig vægt på ligeløn, og vi underbygger og illustrerer vores pointer gennem de empiriske studier, som vi foretog i forbindelse med undersøgelsen *Når køn forhandler løn* (2004), som Landsorganisationen i Danmark (LO) i 2002 tog initiativ til.<sup>1</sup>

Artiklen falder i to hoveddele. I første del præciseres vores forståelse af mikrosociologi, og vi diskuterer brugen af mikrosociologiske analyser i forskningen om køn og arbejdsmarked med særlig vægt på undersøgelser af ligeløn. I forlængelse heraf præsenteres rammerne omkring LO-undersøgelsen, som blev tilrettelagt som en mikrosociologisk analyse. I den anden del af artiklen redegør vi for, hvordan vi gennem tre forskellige empiriske metoder – feltarbejde, observationer og interviews – fik indblik i sociale relationer og individers samspil og magtkonstellationer i konkrete lønforhandlinger på fire arbejdspladser. I den afsluttende konklusion diskuterer vi, hvilke særlige former for viden mikrosociologiske analyser kan tilføre dansk arbejdslivsforskning.

## Mikrosociologi

Det er formålsløst at opstille dikotomier og modsætninger mellem på den ene side makrosociologiske analyser, der fokuserer på samfundets overordnede strukturer og sociale differentieringer, og på den anden side mikrosociologiske analyser, der orienterer sig mod mindre sociale enheder og interpersonelle relationer. Langt de fleste samfundsområder kan og bør i princippet analyseres i et helhedsperspektiv, der inddrager både mikro- og makroforhold (Giddens 1991; Skeggs 1997; Brandth & Kvande 2003).

Imidlertid har der inden for sociologien udviklet sig mikrosociologiske traditioner, som det kan være nyttigt at læne sig opad, og som kan være værdifulde i forhold til at videreudvikle analyser af sociale relationer og interaktion i arbejdslivet.

Det drejer sig først og fremmest om hverdagslivsforskningen (fx Schutz, 1975); den symbolske interaktionisme (fx Mead 1934) og i forlængelse heraf ikke mindst Erving Goffmans teori om social samhandlingsorden, der lægger vægt på at analysere den særlige orden og de særlige regler, der findes i menneskers sociale møder og den sociale situation (Goffmann 1959; se også Kristiansen & Mortensen 2005; Jacobsen & Kristiansen 2002).

Tager vi hverdagsforskningen som eksempel, har grundprincippet været at udvikle helhedsorienterede analyser, der kan tematisere og begrebsliggøre "*det liv, vi lever, opretholder og fornyer, genskaber og omskaber hver dag*" (Beck-Jørgensen 1994, 17). Men på trods af disse intentioner har der blandt hverdagslivsforskere generelt været en enighed om, at de fleste hverdagslivsanalyser har været gennemført med afsæt i familien og de tætte relationer i privatsfære, nabo-fællesskaber mv. (Gullestad 1989; Christensen 2009). Derimod er området kun i ringe grad blevet udviklet i forhold til arbejdsmarkedet og det offentlige liv. (Hochschild

1997; Andersen 2003; Brandth & Kvande 2003; Bloksgaard 2009).

Denne artikel skal ses som et argument for at fremme disse mikrosociologiske tilgange i studier af arbejdsliv, fordi der hermed åbnes op for at udvikle ny viden om skjulte magtforhold, sociale relationer og uligheder på arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at understrege, at der ikke er knyttet én bestemt empirisk metode til mikrosociologi, selvom der generelt er tæt forbindelse til især kvalitative empiriske metoder (individuelle interviews, fokus-gruppeinterviews, etnografisk feltarbejde og deltagerobservation). Men fx inden for familiesociologi og dele af arbejdsmarkedsforskningen findes der også eksempler på kvantitative analyser af mikroforhold. Ligeledes er det også en udbredt misforståelse, at kvalitative metoder alene er mikrosociologiske. Som Kristiansen har understreget, findes der et kvalitativt kontinuum, der bevæger sig fra induktive strategier, som sigter mod at udvikle ny mikrosociologisk teori, til kvalitative metoder, der er orienteret mod at rekonstruere makroteori (Kristiansen 2002).

### Analyser af ligeløn i arbejdsmarkedsforskning

Den manglende ligeløn har gennem mange år været en plet på idealet om Danmark som ligestillingsland, og der har været igangsat en række undersøgelser, der har skullet forklare, hvorfor der ikke, som lovgivningen tilsiger, er ligeløn mellem kvinder og mænd. Disse undersøgelser har været knyttet an til forskellige teoridannelser, som kan opdeles i tre kategorier:

1. Human Capital teorier, som lægger vægt på, at uligelønnen først og fremmest skyldes kønsforskelle i uddannelse og erfaringer. Jo større en 'beholdning' af human capital en medarbejder har, jo højere løn. I den traditionelle forståelse forventes

kvinder samlet set at akkumulere mindre human capital end mænd (Rosholm & Smith 1996; Ibsen 2001).

2. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Denne type forklaring lægger vægt på, at uligelønnen skyldes kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet. Argumentet er, at køn fungerer som en faktor, der strukturerer og sorterer arbejdskraften (Deding & Larsen 2008; Emerek og Holt (red.) 2008).
3. Mikrosociologiske analyser og kulturanalytiske tilgange, der sætter fokus på kønede diskriminations- og forskelsættende faktorer i det direkte møde mellem mennesker på arbejdspladsen. Denne type forklaring rummer forskellige elementer, men der vil ofte være tale om mere skjulte og uformelle diskriminationsfaktorer, fx stereotype forestillinger om kønnenes egenskaber, kvalifikationer og værdier, uformelle magtstrukturer og Rip-, Rap- og Rup-effekter, som bygger på en antagelse om, at mandedominerede magthierarkier reproduceres, fordi mænd bedst kan få øje på de kvalifikationer, som er forbundet med mandekønnet (Højgaard 1996; Staunæs & Søndergaard 2008).

Samlet set har der været lagt mest vægt på de to første kategorier. Forskningen her har som oftest været baseret på statistiske modeller og kvantitative undersøgelser. De mikrosociologiske analyser har mere været rettet mod at komme 'bagom tallene' og forstå 'det uforklarede løngab' gennem kvalitative metoder. Da fokus i denne artikel er på den tredje forklaringstype, vil vi i det følgende se nærmere på den.

Lis Højgaard har her ydet nogle af de væsentligste bidrag til den danske arbejdsmarkedsforskning. Hendes udgangspunkt har været, at de forskellige teoretiske tilgange supplerer hinanden, og hun har argumenteret for, at 'nedefra-blikket' gennem mi-

krosociologien sætter fokus på andre aspekter af ligelønnen end fx mere strukturelle forklaringstyper. I bogen *Køn & Løn* (1996) skelner Højgaard således mellem en økonomisk og en sociologisk tilgang. Pointen er, at den økonomiske tilgang bygger på et individcentreret perspektiv (fx Human Capital teorierne), mens den sociologiske tilgang bygger på en arbejdsmarkedsdynamisk vinkel, hvor Højgaard især fremhæver et relationelt magtperspektiv, der ser køn som konstrueret i en kulturel kontekst i et modsætningsfyldt samspil mellem strukturelle og individuelle faktorer (Højgaard 1996, 37). Bogen har til hensigt at forklare, hvorfor kvinder efter mere end 20 års formel ligeløn stadig får mindre i løn end mænd. Der er tale om en casebaseret analyse af fire virksomheder primært baseret på interviews med medarbejdere og ledelse.

I et nyere bidrag (Højgaard 2008), som handler om vertikal kønsarbejdsdeling og ledelse, opstiller Højgaard igen to supplerende perspektiver. På den ene side 'tallenes' perspektiv, der dokumenterer kvinders underrepræsentation i ledelse. På den anden side 'kulturens perspektiv', der fokuserer på de arbejdspladsinterne processer; dér hvor køn og kønshierarkier produceres og reproduceres. Omdrejningspunktet her er kulturelle betydningssystemer og kulturelle tolkningsrammer knyttet til køn.

Vi finder Højgaards bidrag vigtigt at flere grunde. For det første fordi hun gennem både teoretiske og empiriske analyser har været med til at udvikle de mikrosociologiske analyser og det kulturanalytiske perspektiv på køn og arbejdsmarked. For det andet fordi hun i sin argumentation har lagt vægt på en kombination, hvor mikrosociologien ses i et dynamisk samspil til andre teoretiske traditioner, fx det økonomiske og 'tallenes perspektiv'. Derfor har det ikke været spørgsmål om enten/eller, men i stedet både/og. Et af resultaterne af

Højgaards lønanalyse er, at uligelønnen ikke kan forklares med én bestemt faktor. I stedet er det kombinationen af et stærkt differentieret lønsystem, kønsarbejdsdeling samt kønsforestillinger, der skaber og genskaber løngabet (Højgaard 1996, 220-225). Denne pointe understreger, at de forskellige tilgange og forskellige metoder producerer forskellige typer af viden. Der er brug for så meget viden som muligt. I forhold til lønforskelle er det helt afgørende med så meget statistisk dokumentation og analyse som muligt, men erfaringerne viser også, at især det uforklarede løngab kræver inddragelse af andre metoder.

Dorthe Staunæs og Dorte Marie Søndergaard har i en undersøgelse af køn og ledelse i en stor privat virksomhed vist, hvordan kommunikationsmønstre og sociale relationer er gennemsvivet af kønnede tolkninger, som bl.a. betyder, det er nemmere for mandlige end kvindelige ledere at etablere sociale identifikationsmodeller (et fænomen, som de betegner som 'male bonding'). Undersøgelsen dokumenterer, at køn er en strukturerende og betydningsbærende faktor i den sociale samhandling på arbejdspladsen, idet den toner og hierarkiserer sociale relationer og handle-mønstre (Staunæs og Søndergaard 2008). Ligesom Højgaards undersøgelse illustrerer også denne undersøgelse, hvordan mikrosociologiske analyser kan være med til at afdække, hvordan forskelsbehandling skabes og reproduceres via mere skjulte processer og mekanismer i arbejdslivet.

### **LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn***

Det konkrete afsæt for LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* var et politisk ønske om mere viden om den manglende ligeløn. Dette behov var blevet forstærket af, at der op gennem 1990'erne var udviklet nye decentrale lønsystemer på det danske arbejdsmarked, hvilket man formodede kunne være en yderligere barriere mod ligelønnen, da

det ofte var blevet påpeget, at kvinder nyder godt af centrale lønfastsættelser, af kollektive forhandlinger og få, gennemsigtige og objektive tillæg (Pedersen & Udsen 1999).

Det overordnede formål med LO-undersøgelsen var at analysere processerne i de individuelle lønforhandlinger så tæt på forhandlingsbordet som muligt. Dermed lå undersøgelsen i udgangspunktet inden for det mikrosociologiske område med fokus på skabelsen af kønsforestillinger og magtmekanismer i de sociale relationer på arbejdsmarkedet. Men samtidig ønskede vi at komme 'et spadestik' dybere end Lis Højgaards interviewanalyse ved i højere grad at få indblik i det direkte møde og den sociale samhandling ved (løn)forhandlingsbordet. Forventningen var, at der herigennem kunne afdækkes mere skjulte diskriminationsfaktorer i forbindelse med uligeløn.

Ud fra disse overordnede rammer blev undersøgelsen tilrettelagt, så der kunne indhentes så meget viden om de sociale processer og magtforhold i forbindelse med lønforhandlingerne som muligt. Dette skete gennem tre forskellige, men supplerende kvalitative metoder, der på hver sin måde er velegnet til at opnå viden om sociale relationer i den daglige interaktion med betydning for forhandlinger om løn:

1. Feltarbejde
2. Observationer af lønforhandlinger
3. Interviews med medarbejdere, ledere og tillidsfolk.

Vi vil i det følgende begrunde vores brug af disse tre grundmetoder i undersøgelsen og senere i artiklen illustrere, hvordan vi gennem brug af disse metoder kunne få indsigt i kønsforestillinger og magtrelationer af betydning for ligeløn. Hensigten med at kombinere flere metoder har været at få et bedre indblik i de komplekse dynamikker, der fungerer på arbejdspladsniveau og sammen

medvirker til skabelsen af forestillinger om køn med konsekvenser bl.a. for uligeløn.

LO-undersøgelsen er først og fremmest baseret på et omfattende *feltarbejde* i de fire medvirkende virksomheder. Feltarbejde er kendetegnet ved dybdegående studier, hvor hvert enkelt felt eller case bliver studeret intensivt med den hensigt at opbygge et helt billede af denne samt dennes kontekst (Neergaard 2001; de Vaus 2002). Maaløe argumenterer for brug af feltarbejde som metode på følgende måde: *“Der er forhold, som kun kommer til syne ved direkte at følge og lægge mærke til, hvad folk gør, hvordan de omgås, tale med dem på deres egne betingelser herom i deres daglige virkelighed”* (Maaløe 1996, 48). Ved feltarbejde opholder forskeren sig således blandt de mennesker, vedkommende studerer i deres ‘naturlige omgivelser’ – i det sociale felt, der er genstand eller kontekst for analyse. Feltarbejde som metode er således anvendt i undersøgelsen for at opnå en bred viden om de sociale felter, som hver virksomhed udgør og give et bredt indblik i løndannelsesprocessen og meningsproduktionen på de specifikke arbejdspladser (Maaløe 1996; Wadel 2001; Järvinen & Mik-Meyer 2005).

*Observation* er velegnet som metode, når sigtet er at identificere betydninger og skjulte magtforhold (Kristiansen & Krogstrup, 1999). Fx kan forskelsbehandling opfattes som illegitim, hvorfor man måske ikke har lyst til at tale om det i et interview. Forskelsbehandling kan – bl.a. som følge af tendenser til individualisering og kønsneutralitet i det moderne arbejdsliv – også være skjult for den enkelte og derfor ikke synliggøres gennem interviews (for en uddybning af disse problemstillinger se Bloksgaard 2009). Gennem observation øges desuden muligheden for at opnå viden om, hvilken betydning køn får i lønfastsættelsen – det kan være svært at opnå viden om kvinders og mænds praksisser og handlemåder gennem

interviews, idet direkte spørgsmål om køn ofte vil give stereotype svar (Haavind 2000; Bloksgaard 2009). Endelig rummer observationer den store fordel, at man i studier, hvor det er relevant, kan få adgang til at analysere den direkte kommunikation og forhandling mellem to parter. Generelt er observation derfor et velegnet supplement til, og i nogle tilfælde kontrol med, individuelle interviews, idet *“observationsstudier bringer os et skridt nærmere den analyserede situation, end interviews er i stand til”* (Dyrberg et al. 2000, 331). Endvidere giver observation rig mulighed for at belyse det uformelle niveau i fx i forhandlinger: Hvem der taler og hvor længe, forskellige former for non-verbal kommunikation, fx kropssprog, etc. At vi i undersøgelsen vælger at observere ‘det direkte møde’ ved forhandlingsbordet mellem lederrepræsentant og medarbejder er inspireret af den danske sprogforsker Jann Scheuer, som i studiet *Den umulige samtale* (1998) via bl.a. observationer af jobsamtaler har afdækket, at de to køn har forskellige råderum i denne situation og dermed også forskellige muligheder for at opnå ansættelse.

*Interviewet* er velegnet til at opnå indblik i den meningsproduktion, der sker, når personer udtrykker sig sprogligt. I kvalitative tilgange betragtes interviewet som en form for social interaktion, hvorfor *“[i]nterviewet ses som en måde at undersøge de betydninger, som folk skaber i social interaktion”* (Jørgensen & Phillips 1999, 130). I LO-undersøgelsen er der gennemført informantinterviews med de aktører, der har deltaget i lønforhandlingerne. Det primære formål med interviewene var således at få aktørernes egne forklaringer og tolkninger knyttet til observationerne, hvilket er en fordel, da det ikke altid er åbenlyst, hvad der foregår mellem mennesker i bestemte situationer (Kristiansen & Krogstrup 1999). Der er gennemført interviews på henholdsvis arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden og med en række kollektive forhandlere.

I forbindelse med virksomhedsanalyser er det nemlig vigtigt at interviewe mennesker, som er forskelligt positioneret her, idet hver informant har sin oplevelse af den sociale (organisatoriske) virkelighed (Maaløe 1996, 221; Staunæs & Søndergaard 2005, 55). Idet LO-undersøgelsen har fokus på lønforhandlingsituationer i arbejdslivet, er det særligt vigtigt at få beretninger fra aktører, som har været direkte involveret i forhandlingerne, og som repræsenterer hver deres position i hierarkiet. Informant-interviewene er alle først gennemført efter observationerne; dette ud fra et ønske om ikke at intervenere lønforhandlingsituationerne. Ud over disse er der i undersøgelsen også gennemført en række ekspert-interviews med centrale nøglepersoner, som har kunnet give baggrunds- eller faktisk viden om de inddragede arbejdspladser og processer her; eksempelvis tillids-/medarbejderrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter, personaleansvarlige mv.

LO-undersøgelsen er således baseret på et omfattende empirisk materiale – dette består bl.a. af observationer af 30 lønforhandlinger<sup>2</sup> samt 43 interviews med medarbejdere/kollektive forhandlere og ledere samt tillids-, ledelsesrepræsentanter og personalemedarbejdere<sup>3</sup>. Det skal dog nævnes, at vi udover de primære data også arbejdede med såvel generelle som virksomhedsspecifikke lønstatistikker og dokumentarisk materiale, ligesom vi kontekstualiserede virksomhederne i forhold til bl.a. deres konkrete personale-, ligestillings- og lønpolitikker mv.

### **Feltarbejde i fire virksomheder**

Feltarbejdet i de fire virksomheder har udgjort en væsentlig metode i LO-undersøgelsen i forbindelse med at få et indblik i virksomhedskulturene, og hvorledes løndannelsesprocesserne foregår i praksis her. Vi har i flere omgange opholdt os i længere perioder i de fire virksomheder. Her har vi bevæget os omkring i virksomhederne, i så-

vel forretningsområder som back offices, i kantinen, på HR-kontorer, butiksområder, chefgange etc. Herved har vi fået et indblik i såvel fysiske rammer og arbejdsforhold, som atmosfære, travlhed, omgangstone medarbejderne imellem, forhold til ledelse etc. – alt sammen ting, der har været med til at informere os om de fire virksomheders værdier og normativiteter. Tiden i virksomhederne har – sammen med formelle og uformelle samtaler med medarbejdere og ledelsespersoner, surfen på intranet og læsning af virksomhedsdokumenter – medvirket til at give et langt større indblik i løndannelsesprocesserne og rammerne herfor de pågældende steder, end hvis vi kun havde benyttet observation og interviews. Feltarbejdet i studiet har været eksplorativt, da vi løbende har brugt den information, vi opnåede, i den videre proces i feltet, bl.a. i forbindelse med at træffe konkrete metodiske valg som eksempelvis udvælgelse af informanter etc. (Yin 2003; se også Bloksgaard 2009; Andersen 2003).

Der er imidlertid mange udfordringer forbundet med at lave feltarbejde – nogle af disse omhandler adgangen til de empiriske felter og relationen mellem undersøger(e) og felt. Adgangen til empiriske felter kan være vanskelig – ikke mindst i arbejdslivet, hvor det bliver stadig sværere at få adgang til at lave empirisk feltarbejde. Dels på grund af en stigning i forskere og studerende, som ønsker at lave virksomhedsanalyser, dels på grund af stigende effektivitetskrav på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked, som får ledere og mellemledere – som ofte er virksomhedens gatekeepere – til at 'bortskære' alle ekstra aktiviteter, som ikke bidrager til øget produktivitet (Buchanan et al. 1988; Maaløe 1996). Adgangen ind på de fire virksomheder, som medvirker i LO-undersøgelsen, har imidlertid været forbundet med en række særlige vanskeligheder og barrierer – der har således væ-



ret flere vanskelige 'adgangsforhandlinger' og på forskellige niveauer. For det første var kun private virksomheder, som havde eller var i gang med at implementere et decentralt lønsystem og individuelle lønforhandlinger relevante for undersøgelsen (se Andersen & Bloksgaard 2004). For det andet måtte vi, efter fundet af relevante virksomheder, indgå i reelle forhandlinger om at få adgang til feltet og få virksomhederne til at indvillige i at medvirke. Her blev det hurtigt klart, at lønområdet udgør en af 'kronjuvelerne' for virksomhederne, som det er vanskeligt at få tilladelse til at undersøge nærmere. Processen med at få adgang til feltet blev yderligere besværliggjort af, at vi ikke alene ønskede at undersøge lønområdet, men at vi tillige ønskede at observere selve lønforhandlingssituationen. Dette mente flere virksomhedsledere var kontroversielt. Betænelighederne gik primært på, hvad vores tilstedeværelse kunne afstedkomme af ligelønssager. Også manglende interesse for køn og ligeløn eller holdningen 'der er ingen ulighed her' har været årsag til flere afslag. For hver tiende virksomhed vi kontaktede, indvilligede én i at deltage<sup>4</sup>. Herefter indledte vi endnu en runde 'adgangsforhandlinger', nemlig med medarbejderne, som skulle give lov til, at vi observerede deres lønforhandling<sup>5</sup> (se Andersen & Bloksgaard 2004).

Dét at undersøge løn på arbejdspladsniveau kan siges at være 'farligt feltarbejde' – undersøgelsens feltarbejde udgør dét, man kan betegne 'situationel fare', da forskerens tilstedeværelse kan virke provokerende på undersøgelseskulturen eller påvirke denne (Jacobsen & Kristiansen 2001). At vi udførte netop farligt feltarbejde fremstod klart for os undervejs; ikke kun i forbindelse med adgangsforhandlingerne men også under feltarbejdet og datagenereringen i de fire virksomheder. Dette kom især til udtryk på virksomheden Telia X, hvor vores tilstede-

værelse affødte et mindre medarbejder-'op-rør'. På den pågældende virksomhed var der en politik om, at medarbejderne ikke diskuterede løn. Men selve feltarbejdet og vores tilstedeværelse satte dog gang i en lavine, idet vores feedback på den enkeltes kompetencer i forhandlingsituationen i det efterfølgende medarbejderinterview førte til, at medarbejderne indbyrdes åbenlyst begyndte at diskutere løn. Undersøgelsen og dens fokus på løn samt vores tilstedeværelse affødte således et brud med den lokale kultur. Fra virksomhedens side var der en frygt for, at dette ville forårsage en større konflikt internt mellem medarbejderne samt, at dette på længere sigt ville kunne resultere i en større lønudgift i virksomheden. Vi måtte derfor 'gyde olie på vandene' og love fremover ikke direkte at opfordre til 'lønsnak' blandt medarbejderne. Feltarbejdet kunne fortsætte, men vores tilstedeværelse havde skabt en ændring i virksomhedskulturen, og der var 'no going back' (jf. Haraways pointe om forskeren som neutralt vidne til en objektiveret virkelighed (1991)).

### **Observationer af lønforhandlingssituationer**

Observationerne af lønforhandlingssituationer på virksomhedsniveau har først og fremmest givet et indblik i, hvordan disse foregår i praksis. Indholdet af disse og lønværktøjerne anvendt her kan være svære at forstå rent teknisk, før man er 'fluen på væggen' i konkrete forhandlingssituationer. Observationerne giver således et nærmere og mere dybdegående kendskab til den praktiske udførelse af lønforhandlingerne. Herudover viser observationerne, hvilke argumenter lederne bruger, når de begrundet lønfastsættelsen (udbydes senere) og giver dermed et indblik i begrundelser for belønning samt forhandlingsstrategier.

Observationerne afdækker desuden magtforholdet mellem medarbejder og leder,

som ofte er sløret i det daglige samarbejde i virksomheder med moderne ledelsesformer. Dette bliver dog i observationerne af lønforhandlingssituationen tydeligt. Følgende sekvens stammer fra en lønforhandling mellem en midaldrende kvinde, Maria, og hendes noget yngre mandlige mellemlider:

Leder: *Du har i alt fået to 3-taller og resten 2-taller, så du lever klart op til den løn, du får nu, det er der slet ikke nogen tvivl om. Og derfor får du også lidt mere end den almindelige regulering. Udmeldingen var, at der slet ikke var noget til lønpuljen....det er de midler, vi har.*

Maria: *Du må meget gerne gå tilbage og bede om mere.*

Leder: *Der er ikke mere.*

Maria: *Du må meget gerne sige, at jeg ikke er tilfreds. Jeg synes, du skal gå tilbage og se, om ikke der kan blive et par slanter mere.*

Leder: *Det er der ikke noget, der hedder mere....Jeg kender svaret. Det er, hvad vi overhovedet har kunnet strække os til inden for de økonomiske rammer, vi har...det er der slet ingen tvivl om... [pakker papirer sammen].*

Her ender lønforhandlingen. Lederen 'lukker' således diskussionen og antyder samtidig, at den faste procedure med mulighed for at anke vurderingen ikke mere findes på virksomheden. Eksemplet viser, at lederen skal være positivt stemt over for medarbejderens forespørgsel om mere i løn for at gå aktivt tilbage til sin leder og forsøge at forhandle mere hjem til den pågældende medarbejder. Observationerne viser, at medarbejderne således på mange måder er 'i ledernes vold', idet disse har stor magt i fastsættelsen af løn (Andersen & Bloksgaard 2004; 2005).

På den anden side viser observationerne, at ledernes magt i forhold til løntildelingen ofte sløres i lønforhandlingssituationen. Dette bl.a. fordi lederne ofte bruger et

virksomhedsøkonomisk argument til at begrunde en manglende lønstigning, og hermed opnår de medarbejdernes forståelse. Følgende sekvens stammer fra en samtale med en mandlig medarbejder Rasmus og hans mandlige leder, men er typisk for de samtaler, vi har observeret. Lederen har lige meldt en lønregulering ud til Rasmus:

Leder: *Vi har jo ikke så mange penge at give af, og derfor er situationen lidt svær for os, forstået på den måde, at der ikke kan blive ret meget til nogen af os. Du ved, hvordan situationen er.... Så det er kronerne...?*

Rasmus: *Ok... [...] Man skal jo være skuffet og sætte næsen op efter mere....men jeg er jo heller ikke dum, jeg ved jo godt, hvordan tingene ser ud. Og det er jo heller ikke det, der skal skille os ad....Jeg ved jo godt, at det ikke er din skyld, og at du gerne ville give mere, hvis du kunne...så jeg bebrejder overhovedet ikke dig noget!*

Det virksomhedsøkonomiske argument bruges imidlertid også af lederne i situationer, hvor det er medarbejdernes manglende indsats, der er årsag til en manglende lønregulering. Dette tyder på, at det er svært at give/modtage personlig kritik i lønforhandlingssituationen, og at lederne derfor har en tendens til at 'krybe uden om' det mere personlige og svære i situationerne og i stedet bruge mere upersonlige faktorer som forklaring. Hermed fralægger lederne sig imidlertid ansvaret for lønfordelingen og slører, at han/hun i nogen udstrækning har beføjelse til at give lønstigning. Observationerne viser således, at der kan være indbygget et skjult magtforhold i lønforhandlingssituationen (Andersen & Bloksgaard 2004; 2005).

### **Interviews med fokus på forhandling, løn og køn**

Et centralt formål med interviewene har som beskrevet været at opnå forklaringer

og tolkninger på dét, der er foregået i lønforhandlingssituationen. Herunder ikke mindst at få uddybet de begrundelser, som lederne i lønforhandlingssituationerne har givet for lønfastsættelsen (uddybes i afsnittet nedenfor). Men interviewene med medarbejdere og ledere i de fire virksomheder har også givet mulighed for at undersøge, hvilke betydninger, der gøres gældende i det moderne arbejdsliv, og hvorledes disse betydninger, ofte ubevist, konstrueres i relation til køn i medarbejderen og lederens udtalelser (Andersen & Bloksgaard 2004; 2006; 2008; se også Bloksgaard 2009). De følgende interviewsekvenser er henholdsvis en kvindelig medarbejders og en mandlig leders beskrivelse af, hvad 'den gode medarbejder' er på deres virksomhed:

*"En god medarbejder er én, der er engageret og synes, at det er sjovt at være ansat herinde. Og så er der selvfølgelig dét at tage ansvar for sit job ...Og være mødestabil (...) i betragtning af, hvad man får af opgaver og så videre, så kigger de selvfølgelig nok på, hvem der kan være der, og hvem der kan træde til, og det skal ikke være én, der kan risikere at være væk lige dagen efter eller sådan et eller andet"* (Kvindelig medarbejder).

*"Det er et spørgsmål om indstilling! 'Hvem har mulighed for at blive lidt, vi skal lige have nået det her – hvis I kan blive en halv time til, eller komme på en idé' – der er nogle personer, man altid kan regne med. Omvendt er der måske to medarbejdere, som siger 'næ, det gider jeg ikke, altså jeg har fri kl. halv fire', og de har gjort det jævnlige"* (Mandlig leder).

Interviewene med medarbejdere og ledere viser, at dét, at kunne indtræde i positionen som en god medarbejder, medfører, at man har et ganske bestemt forhold til arbejdspladsen; nemlig at man i høj grad priorite-

rer og indretter sig efter denne. Dette kan gøre det svært for medarbejdere, som samtidig er forældre. Interviewene viser også, at kvinder fortsat har – eller forventes at have – det største forældreansvar. En kvindelig leder siger eksempelvis:

*"Det undrer mig meget, at i min afdeling, eller generelt faktisk, der er det altid kvinder, der skal have barnets første sygedag. Det er til enhver tid kvinderne, der prioriterer familien højere end mændene. Og en nybagt far regner man som meget mere stabil end en nybagt mor. Det er moderen, der går ned i tid, og ikke arbejder om aftenen, mens faderen arbejder normalt. Det er helt klart...Der er vi ikke nået ret langt."* (Kvindelig leder)

Interviewmaterialet afdækker, at et kønsaspekt dog typisk er helt fraværende i medarbejdernes og ledernes overvejelser om, hvem der kan indfri kravene i arbejdslivet. Interviewene viser, at kvinders og mænds forskellige forældreansvar ikke kobles sammen med overvejelserne om værdisættelse og belønning og dermed muligheden for løn eller forfremmelse; køn opfattes som irrelevant i forbindelse med lønfastsættelse. Overordnet viser interviewmaterialet dog tydeligt, at køn er indbygget i meningsproduktionen af tilsyneladende kønsneutrale kategorier i arbejdslivet, eksempelvis den gode medarbejder (Andersen & Bloksgaard 2004; 2006; se desuden Bloksgaard 2009). Og samlet viser undersøgelsens empiriske materiale, at disse kønnede forestillinger kan skabe forskellige betingelser for kvinder og mænd med hensyn til løn (jf. afsnittet nedenfor).

Sidst men ikke mindst har interviewene givet et indblik i mere uformelle forhandlinger af løn, altså forhandlinger uden for den formelle forhandlingssituation – dét man ofte kalder for 'korridorforhandlinger'. Et eksempel herpå ses i interviewet med John, en medarbejder sidst i 30'erne. Han har af

personlige årsager valgt at forlade en lederstilling i sin virksomhed og i stedet blive 'medarbejder på gulvet'. Johns lønniveau er imidlertid ikke blevet reduceret tilsvarende. I den følgende interviewsekvens fortæller John om, hvorledes den aftale kom i stand:

*"Jeg er jo kommet ind i jobbet med en anden baggrund. [...] Så dengang tog jeg en samtale med personalechefen og fortalte....altså for at vi kunne få vores private økonomi med hus og børn til at hænge sammen, så var det dét og dét lønniveau jeg ville skulle ligge på...Og dét accepterede han."* (Mandlig medarbejder)

Johns historie illustrerer, at netværk kan have afgørende betydning for løn, ligesom mod og dét, at man kender til de mere uformelle 'kommunikationsveje', spiller en rolle (Andersen & Bloksgaard 2004).

### **Kombinationen af flere mikrosociologiske metoder**

De foregående afsnit har givet eksempler på, hvad de tre metoder hver især har bidraget med i LO-undersøgelsen. Det er imidlertid kombinationen af de tre mikrosociologiske metoder, som vi vil fremhæve som undersøgelsens væsentligste styrke. Først og fremmest har det været af afgørende betydning for undersøgelsens resultater og genereringen af ny viden på lønområdet, at vi har fulgt og observeret en række konkrete lønforhandlinger og samtidig lavet interviews herom i en række *faktiske* løndannelsesprocesser på virksomhedsniveau. I stedet for blot at analysere virksomhedernes formelle lønpolitikker og gennemføre interviews med ledere om, hvordan de *principielt* ville fordele løn blandt deres medarbejdere, har vi kunnet spørge ind til den pågældende leders faktiske fordeling af løn blandt en gruppe konkrete medarbejdere i en netop overstået lønproces og høre dennes begrundelser herfor.

I praksis lavede vi i lederinterviewene en 'runde' på alle den pågældende leders medarbejdere og spurgte ind til lønfastsættelse og begrundelse herfor hos hver enkelt. I runden sammenholdt og konfronterede vi ledernes forklaringer med de observerede lønforhandlinger og de argumenter, som blev benyttet her. Dette gav et unikt indblik i på den ene side ledernes 'reelle' begrundelser for løntildeling, og på den anden side ledernes forhandlingsstrategier og -argumenter. Kombinationen af interview og observation har således muliggjort det at belyse såvel holdning som handling, samt hvorledes/hvornår disse er koblet eller ikke koblet. At disse ikke altid stemmer overens, understreger nødvendigheden af at benytte begge metoder i forbindelse med at opnå et bredt indblik i løndannelse.

Observationerne gjorde os i stand til at spørge ind til handlingerne og argumenterne brugt i hver enkelt forhandlingsituation. Kombinationen af observation og interviews har dermed sikret et bredere indblik i, ud fra hvilke kriterier lønnen fordeles, end vi ville have fået gennem kun interviews. Observationerne viste nemlig, at lederne – ud over de formelt fastsatte kriterier for belønning i virksomhedernes lønpolitikker – også lønner (eller undlader at lønne) ud fra en række andre parametre (Andersen & Bloksgaard 2004; 2006; 2008). Eksempelvis viser virksomhedernes lønværktøjer og interviewmaterialet, at familiebehov og forældreskab ikke er tænkt ind i belønningssystemerne og disses kriterier. Men observationerne viste, at dette alligevel i nogle tilfælde fik betydning for lønfastsættelsen. Den følgende sekvens stammer fra en lønforhandling mellem Birgit og hendes noget yngre mandlige leder:

Leder: *Du har forberedt dig, kan jeg se?*

Birgit: *Ja, jeg er gået på barrikaderne [griner]*

Leder: *Det tager jeg stille og roligt.... Hvad forventer du?*

Birgit: *10 kr. mere i timen [griner]*

Leder: *Er det forventningen? Ud fra hvad mener du det?*

Birgit: *Jeg synes, jeg dækker et stort areal [griner] og at jeg tager ansvar for mine ting....ja [nikker]. Så det mener jeg virkelig!*

Leder: *Så du vil gerne have i alt [beløb] kr. i timen? Øhhh... [tøver]*

Birgit: *Er du overrasket?*

Leder: *Ja, det er jeg ....og hvis jeg skal være helt ærlig, så er 10 kr. også langt, langt uden for rækkevidde; det har vi ikke mulighed for. Og nu må du ikke misforstå mig, men med den arbejdsfunktion du har, så er [beløb] kr. mere i timen end mindstelønnen også for meget.... du får i forvejen mere end mange af de andre, så du burde være glad...jeg vil også sige, at i forhold til de arbejdstider du har, så kan jeg ikke retfærdiggøre, at du får så stor en løn, dét ligger altså også i vurderingen af lønnen.*

Sekvensen slutter med, at lederen melder ud, at Birgits krav ligger langt fra dét, han kan (vil) opfylde. Først siger han, at han ikke har mulighed for at give så stort et beløb, men derefter går han i dén sætning, der starter med *"Og nu må du ikke misforstå mig..."* et skridt tættere på sagens kerne; nemlig at han ikke mener, at Birgit bør have så høj en løn for det arbejde, hun udfører. På baggrund af observationen kan vi i interviewet med lederen spørge ind til, hvad begrundelsen er for, at Birgit ikke kommer igennem med sit lønkrav. Her fortæller han, at Birgit til daglig ikke lever op til hans billede af 'den gode medarbejder', bl.a. fordi hun efter hans vurdering prioriterer arbejdspladsen for lavt i forhold til familielivet (hun har to børn) – et faktum lederen også hentyder til, når han i forhandlings-situationen siger, at han ikke kan retfærdiggøre en højere løn *"i forhold til de arbejdstider*

*du har"*. Lederen fortæller i interviewet, at Birgit, uanset hvilke argumenter hun havde brugt, ikke ville have opnået en højere løn end den, han på forhånd havde fastsat hende til. Interviewet giver mulighed for, at vi kan spørge mere ind til og få lederen til at uddybe sit synspunkt på familiebehov og sammenhængen med løn. Herigennem opnår vi indblik i, at familiebehov og forældreansvar kan få betydning for kvinders løn. Lederen forklarer bl.a.:

*"Noget af det første hun [Birgit] gjorde, da hun kom ind efter barsel, det var at sige, 'jamen hvorfor skulle hun ikke have lønforhøjelse det år, hun havde været væk?'. Hvor jeg siger, 'jamen jeg kan ikke vurdere dig på det år. Jeg kan jo ikke se, om du er blevet dårligere eller bedre i løbet af det år'." (Mandlig leder)*

Kombinationen af interview og observation viser hos den mandlige leder (og en række andre ledere fra de fire virksomheder), at familieansvar bliver en parameter, der trækker ned i forhold til løn. På trods af, at tanker om forældreansvar og -roller ikke er nærværende, når der tænkes præstation og løn på virksomhederne, bl.a. når kriterierne til lønskemaer opstilles, og at kriterierne opfattes som objektive og kønsneutrale, viser observationerne og interviewene, at familieansvar, herunder særligt fravær ved barsel, kan medføre lønmæssig stagnation. Dette peger på, at kvinders familieansvar kan være medvirkende til at forklare løngabet mellem kvinder og mænd (Andersen & Bloksgaard 2004; se også Bloksgaard 2008; 2009).

Anvendelsen af feltarbejde, observation og interview som metoder har således peget på, at løndannelse – som formodes at foregå ud fra en række objektive og kønsneutrale kriterier – må ses ske som noget relationelt og i interaktion med andre, hvor forestillinger om køn spiller ind og kan få betydning. Observationerne har dermed gjort det mu-

ligt at 'komme bagom' den retorik, ledere sædvanligvis italesætter om, hvilke kriterier der er for belønning. I interviews vil ledere tendentielt udtale sig ud fra 'politisk korrekthed', idet de – i modsætning til medarbejdere, som kan udtale sig åbent ud fra deres egen personlige synsvinkel – sidder i en mere sårbar position:

*“a position concerned with policy, finance, public image, power and control [...] inevitably they are going to be more ‘politically aware”* (Gillham 2005; 57).

Dette må formodes i særlig høj grad at gælde, når undersøgelsen handler om et kontroversielt emne som ligeløn (som jf. tidligere er et 'sprængfarligt' emne). I interviewene med lederne var disse imidlertid meget åbne og ærlige, og vi har fået flere fortællinger, der viser forskelsbehandling. Dette, mener vi, hænger sammen med, at vi på forhånd havde observeret lønforhandlingerne; således har observationerne formodentlig ført til mindre politisk korrekthed i interviewsituationen<sup>6</sup>.

Observationerne af lønforhandlingerne har – *sammen* med interviews og feltarbejde – således givet et bredt indblik i, hvordan lønfastsættelsen foregår på lokalt virksomhedsniveau. To af undersøgelsens væsentligste konklusioner er bl.a.:

- At det er en myte, at kvinder er dårligere forhandlere end mænd<sup>7</sup>
- At forestillingen om, at lønfastsættelsen afgøres i lønforhandlingssituationen ikke holder stik; denne afgøres til daglig (Andersen & Bloksgaard 2004).

Anvendelsen af en mikrosociologisk tilgang og kombinationen af forskellige metoder viser således, at uligeløn må forklares ud fra andre faktorer end den individuelle lønforhandlingssituation.

## Konklusion

Vi har i denne artikel argumenteret for, at et mikrosociologisk blik kan være nyttigt i analyser af sociale relationer i arbejdslivet. Det åbner mulighed for at komme tættere på de forhold på arbejdspladsniveau, som har betydning for skjulte magt- og diskriminationsforhold. Det gælder ikke mindst i forhold til at komme bagom tilsyneladende kønsneutrale forestillinger om 'den gode medarbejder' og holdninger om, at forældreansvar og -roller ikke er kriterier, der har betydning for lønfastsættelsen på virksomhederne.

Gennem LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* har vi endvidere vist, hvordan en flerhed af forskellige empiriske metoder kan være gensidigt supplerende og befordrende i forhold til at opbygge en mangfoldig og nuanceret af viden om sociale processer på mikroniveau. Komplekse problemstillinger – som fx forklaringer på uligeløn mellem kønnene – kræver en klarlægning af mange forskellige typer af mekanismer.

Forskning i ligeløn må udvikles på mange niveauer. De kvantitative statistiske undersøgelser og 'tallenes perspektiv' er uundværlig i den fortsatte registrering og analyser af uligeløn. Men samtidig er det vigtigt også at videreudvikle og prioritere de mikrosociologiske analyser, som kan sætte spot på de uformelle diskriminationsfaktorer og af-dække de stereotype kønsforestillinger, der fortsat aktiveres både direkte og indirekte ved lønforhandlingsbordet.

Vi har i denne artikel relateret det mikrosociologiske perspektiv til forskning om ligeløn. Men vi mener, at et mikrosociologisk perspektiv generelt har en berettigelse i arbejdslivsforskning. Ikke mindst i lyset af udviklingen hen imod en stigende individualisering og flere forhandlinger i arbejdslivet, som gør analyser af lokale processer og social interaktion særligt væsentlige.

## NOTER

- 1 Undersøgelsen blev foretaget af Pernille Tanggaard Andersen og Lotte Bloksgaard ved FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet fra 2003 og 2004 med Ann-Dorte Christensen som projektleder. Hovedresultaterne fra undersøgelse er publiceret i rapporten *Når køn forhandler løn* (Andersen & Bloksgaard 2004). Se også Andersen og Bloksgaard 2005, 2006 og 2008.
- 2 Reelt PU(præsentationsudvikling)- og MUS-(medarbejderudviklings)- samtaler – det er som oftest i disse, medarbejdere har mulighed for at have dialog med og evt. påvirke deres leder mht. løn. I artiklen anvendes dog konsekvent termen 'lønforhandling' om de formelle situationer eller samtaler, hvor medarbejderen og lederen taler om løn. De observerede samtaler fandt sted fra februar til juni 2004.
- 3 Det empiriske materiale består desuden af skriftlig dokumentation fra virksomhederne (eksempelvis beskrivelser af personalepolitik, lønsystemer, etc.), lønstatistik fra de medvirkende afdelinger i virksomhederne samt feltnoter. Som beskrevet er de primære forskningsmetoder i undersøgelsen dog observation og interview, og da disse er i fokus i denne artikel, er kun disse nærmere beskrevet heri.
- 4 For overvejelser om undersøgelsens anvendelighed se Andersen & Bloksgaard 2004.
- 5 Indførelsen af nye decentrale lønsystemer og anvendelsen af 'belønningsledelse' har betydet, at løn i stigende grad kobles til personlige, sociale og faglige kompetencer hos den enkelte medarbejder (Ibsen & Scheuer 2000; Udsen 2007). I forlængelse heraf opleves løn i dag i vid udstrækning som noget individuelt eller personligt, hvorfor den enkelte medarbejder kan være tilbageholdende med at løfte sløret for, hvor meget 'man er værd', ligesom der kan være et forbehold over at lade andre få indblik i ens (manglende?) forhandlingsevner.
- 6 Dette kan dog også pege på, at den forskelsbehandling, som finder sted i arbejdslivet, bl.a. pga. varetagelse af familiebehov, opleves som normal og legitim (Andersen & Bloksgaard 2006; se også Bloksgaard 2009).
- 7 I hvert fald når man, som vi i undersøgelsen, befinder sig på LO-niveau.

## REFERENCER

- Andersen, Pernille Tanggaard (2003): Retten til at vælge fællesskab. Yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet, i *GEP – Gender, Empowerment and Politics*, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): Når køn forhandler løn, i *LO-Dokumentation* 1/2004, København, LO.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2005): Individuel løn – reel forhandling eller symbolpolitik? i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4/2005, s. 62-77.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2006): Når 'den gode medarbejder' er maskulint konnoteret. Køn og positioneringer i lønsamtaler, i *Kvinder, køn og forskning*, 4/2006, s. 32-43.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2008): Gendered Negotiations of Competences and Management, i *Nordic Journal of Women's Studies*, 1/2008, s. 58-71.
- Bech-Jørgensen, Birte (1994): *Når hver dag bliver hverdag*, København, Akademisk forlag.
- Beck, Ulrich (2000): *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*, Ph.d. afhandling, FREIA – Center for kønsforskning, Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, Lotte (2008): Kompetencekrav, familiepoltikker og køn i moderne arbejdspladskontekster, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om*

- det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, s. 317-340.
- Brandth & Kvande (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdstat*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Buchanan, David, David Boddy & James McCalman (1988): Getting in, getting on, getting out and getting back, i Alan Bryman (red.): *Doing research in organizations*, London, Routledge.
- CELI (2003): *Ligeløn og lønforhandlinger*, Roskilde, Roskilde Universitetscenter.
- Christensen, Ann-Dorte (2001): Køns sociologi: Fra kønsroller til kønskonstruktioner, i Jacobsen, Michael Hviid, Mikael Carleheden & Søren Kristiansen (red.): *Tradition og fornyelse – en problemorienteret teoriehistorie for sociologien*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte (2009): Routines, Ruptures, and Strategies. Everyday Life in the Scandinavian Tradition, i Michael Hviid Jacobsen (ed.): *Sociologies of the Unnoticed. An introduction to the Sociologies of Everyday Life*, New York, Macmillan, s. 307-328.
- DA/LO (2003): *Kvindens og mænds løn*, København, DA & LO.
- Deding, Mette & Lisbeth Pedersen (2000): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd I Danmark*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Deding, Mette & Kennson Wong (2004): *Mænds og kvinders løn*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Deding, Mette og Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Dyrberg, Torben Bech, Allan Dreyer Hansen & Jacob Torfing (2000): *Diskursteorien på Arbejde*, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag.
- Emerek, Ruth og Helle Holt (red.) (2008): *Lige muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Gherardi, Silvia (1995): Køn – noget vi tænker, noget vi gør i vores daglige liv i organisationer, i Flensted-Jensen, Elisabeth et al.: *Køn og kultur i organisationer*, Odense, Odense Universitetsforlag.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge, Polity Press.
- Gillham, Bill (2005): *Research Interviewing – the range of techniques*, Berkshire, Open University Press.
- Gupta, Nabanita & Nina Smith (2002): Children and Career Interruptions: the Family Gap in Denmark, *Economica*, 69/2002, s. 609-629.
- Goffman, Erving (1959): *The Presentation of Self in Every Day Life*, New York, Anchor Books.
- Gullestad, Marianne (1989): *Kultur og hverdagsliv: På sporet av det moderne Norge*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Haraway, Donna J. (1991): Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective, i *Simians, Cyborgs, and Women, The Reinvention of Nature*, Great Britain, Free Association Books.
- Hochschild, Arlie (1997): *The Time Bind – When Work becomes Home and Home becomes Work*, New York, Henry Holt & Co.
- Højgaard, Lis (1996): *Køn og løn*, København, Samfundslitteratur.
- Højgaard, Lis (2008): Køn er ikke relevant her. Den vertikale kønssegregering på den danske arbejdsmarked, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, s. 141-159.
- Haavind, Hanne (2000): På jakt etter kjønne betydninger, i Hanne Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ibsen, Flemming & Steen Scheuer (2000): *Oprør i løndannelsen. Lønhieraki eller belønningsledelse*, København, Dansk Management Forum.
- Jacobsen, Michael Hviid og Søren Kristiansen (2002): *Erving Goffman – sociologien om det elementære livs sociale former*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Järvinen, Margaretha & Nanna Mik-Meyer (2005a): Indledning: Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv, i Margaretha Järvinen & Nanna Mik-Meyer (red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*,



- København, Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, Marianne Winther & Louise Phillips (1999): *Diskursanalyse som teori og Metode*, Roskilde, Samfundslitteratur, Roskilde Universitetsforlag.
- Kristiansen, Søren & Hanne Kathrine Krogstrup (1999): *Deltagende observation*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kristiansen, Søren (2002): Det kvalitative kontinuum – om data og teoriudvikling i kvalitativ sociologi, i Michael Hviid Jacobsen m.fl. (red.) *Liv, fortælling, tekst. Strejftog i kvalitativ sociologi*, s. 315-341.
- Kristiansen, Søren og Niels Mortensen (2005): Sociologiske analyser af hverdagslivet, i Anders Esmark m.fl. (red.): *Socialkonstruktivistiske analysestrategier*, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag/Samfundslitteratur, s. 31-60.
- Mead, George Herbert (1934): *Mind, Self & Society*, Chicago and London, University of Chicago Press.
- Maaløe, Erik (1996): *Case-studier af og om mennesker i organisationer*, København, Akademisk Forlag A/S.
- Neergaard, Helle (2001): *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*, København, Samfundslitteratur.
- Pedersen, Rittmann Vibeke & Sanne Udsen (1999): *Nye kønsneutrale lønsystemer*, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Rosholm, Michael & Nina Smidt (1996): *The Danish Gender Wage Gap in the 1980's: A panel Data Study*. *Oxford Papers*.
- Schutz, Alfred (1975): *Hverdagslivets sociologi*, København, Hans Reitzels Forslag.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Højbjerg, Forlaget Hovedbjerg.
- Sennett, Richard (2008): *The Craftsman*, New York, Allen Lane.
- Skeggs, Beverly (1997): *Formations of Class and Gender*, London, Sage.
- Staunæs, Dorte & Dorte Søndergaard (2005): Interview i en tangotid, i Järvinen og Mik-Meyer: *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*, København, Hans Reitzels Forlag, s. 49-73.
- Staunæs, Dorte & Dorte Søndergaard (2008): Corporate Fictions, i *Tidsskrift for Kønnsforskning*, 3, 2006, s. 69-87.
- Scheuer, Jann (1998): *Den umulige samtale – Sprog, køn og magt i jobsamtaler*, København, Akademisk Forlag.
- Udsen, Sanne (2007): *Belønningsledelse*. København, Forlaget Samfundslitteratur.
- de Vaus, David (2001): *Research Design in Social Research*, London, SAGE Publications.
- Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur*, Flekkefjord, Seek A/S.
- Yin, Robert K. (2003): *Case Study Research – Design and Methods*, London, SAGE.

**Pernille Tanggaard Andersen**, ph.d. sociolog er adjunkt ved Folkesundhedsvidenskab ved Syddansk Universitet  
e-mail: ptandersen@health.sdu.dk

**Lotte Bloksgaard**, sociolog, ph.d. er forskningsmedarbejder ved FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold (IHIS)  
e-mail: lblo@ihis.aau.dk

**Ann-Dorte Christensen**, ph.d., er professor ved Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg Universitet  
e-mail: adc@socsci.aau.dk

## Debat

# Standardmålinger som standard

## – et kritisk blik på arbejdsmiljøforskningen

*Christina Hvas Andersen, Charlotte Jensen & Taija Vangsø*

Undersøgelser af arbejdsmiljø kan udføres på samlebånd via spørgeskemaer, hvor man via få spørgsmål kan finde hurtige svar på ofte komplicerede problemstillinger. Metoden benyttes bl.a. på det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø som standardværktøj under navnet 'Tredækkerskema'.

Giver denne statistiske ideologi i virkeligheden forkerte eller i bedste fald misvisende resultater, når den påstår sammenhænge mellem to variabler, men hvor årsagen i virkeligheden skyldes en skjult usynlig tredje variabel?

Når det handler om arbejdsmiljøforskning og måling af arbejdsmiljø, så er der én ting som mange arbejdsmiljøforskere er enige om, nemlig at den bedste tilgang er et standardiseret og valideret målingsværktøj. Således påpeger Professor Tage Søndergaard Kristensen, at mange forskere ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) inklusiv ham selv er af den opfattelse, at en standardiseret og valideret undersøgelse er et af de vigtigste instrumenter i arbejdsmiljøforskningen (Kristensen et al. 2005, 438). NFA har i forlængelse heraf selv beskrevet nogle kriterier, som udgørende standardbehovet for psykosociale arbejdsmiljømålinger:

*“Udviklingen af valide værktøjer til at måle forskellige niveauer, muligheden for at forbedre kommunikationen mellem forskere, professionelle og arbejdspladserne samt mu-*

*ligheden for at sikre nationale og internationale sammenligninger samt forbedre og sikre evalueringer på arbejdspladserne” (Kristensen 2002, 1).*

For at imødekomme ovenstående kriterier har NFA udarbejdet et standardiseret værktøj, der benævnes NFA's Tredækkerskema. En betragtelig fordel ved den standardiserede tilgang er, at alle kan få gennemført arbejdsmiljøundersøgelser uanset kendskab til abstrakte teorier og komplicerede koncepter. Dog anbefaler NFA, at arbejdsmiljøprofessionelle og andre, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø, ikke udelukkende opererer med én løsning til alle problemstillinger (AMI 2005, 2). NFA er med andre ord opmærksom på, at det standardiserede værktøj trods sine fordele også har sine begrænsninger, hvilket netop er denne artikels omdrejningspunkt.

Fokus i denne artikel vil konkret være NFA's tredækkerskema i forhold til sammenlignelighed som et kriterium for den gode arbejdsmiljøforskning. Årsagen til, at vi fokuserer på sammenlignelighed, er, at dette er et vigtigt kriterium for forskning, da det er medvirkende til at tilføre mening til observationer og analyser såvel som at eliminere alternative forklaringer. Man kan dermed sige, at sammenlignelighed tilfører analysen det overordnede billede og er med til at sikre validiteten. Men sammenligning er også behæftet med mange metodiske faldgruber, hvilke vi i det følgende vil illustrere ud fra NFA's standardiserede værktøj tredækkeren.

I *Research Design in Social Research* påpeger David de Vaus, dekan for humaniora og samfundsvidenskab ved La Trobe Universitet, at der findes både meningsfuld og meningsløs sammenligning. Meningsfuld sammenligning er bl.a. et middel til at øge validitet, og det defineres konkret af de Vaus som værende sammenligning, der tager sit udgangspunkt i grupper, der er tilnærmelsesvist ens i alle relevante aspekter undtagen den afhængige variabel (de Vaus 2001, 43). Der er umiddelbart grund til at tro, at NFA opfylder denne betingelse, idet de i forhold til tredækkerskemaets pilotundersøgelse

vælger at aldersstratificere populationen samtidig med, at der er eksplicit fokus på fx køn og brancher (Kristensen et al 2005, 439). Dette tolker vi som et ønske om at opnå tilstrækkelig information om respondenterne til at kunne bestemme, om de er tilnærmelsesvist ens i relevante aspekter. De typer grupperinger, der fremkommer af denne viden, er eksemplificeret i nedenstående figur, som viser et udsnit af resultaterne ved dimensionen 'Arbejde-familie konflikt'.

Overraskende ses det af figuren, at respondenterne grupperes efter jobtype, der fungerer som den uafhængige variabel og 'arbejde-familie konflikt' fremstår som den afhængige variabel. Respondenterne opdeles derfor ikke i grupper, der har alt tilfælles undtagen den afhængige variabel (de Vaus 2001, 43). På baggrund af de Vaus' betragtninger kan denne form for sammenligning karakteriseres som meningsløs, idet udvælgelsen af jobgrupperne alene fremkommer som et repræsentativt udvalg af den arbejdende befolkning opdelt i jobfunktion. Med denne type sammenligning opnås kun viden om sammenhænge, der kan skyldes et utal af andre variable end lige jobgruppe. Hermed menes, at der på trods af ensartet jobtype kan være en række forskelle i arbejdets organisering og krav inden for hver

Tabel. *Arbejde-familie konflikt*

Fuldmægtige, offentligt ansatte	35		26
Lægeseekretærer	35		30
Sælgere	35		105
Bogholdere og revisorer	36		77
Postbude	36		21
Socialrådgivere	36		28
Sygeplejersker	37		109
Andre lærere	38		67
Butiksledere	38		26
Chefer, offentligt ansatte	38		21

Uddrag af tabel fra NFA's hjemmeside om Arbejde-familie konflikt.

jobtype. Eksempelvis kan der være stor forskel på rejseaktiviteten, krav til mobilitet og fleksible arbejdstider samt arbejdets kvalifikationskrav i øvrigt, aspekter som alle påvirker balancen mellem arbejde og familieliv. Her kan nævnes jobgruppen 'sælgere', hvor der må formodes at være betydelig variation over krav og organisering af arbejdet, alt efter om man er sælger på et kontor eller kørende sælger, hvilke(t) produkt(er) man sælger, om man er provisionslønnet eller ej osv.

På trods af ønsket om at skabe sammenligningsgrundlag afdækker NFA snarere tilfældige sammenhænge end direkte kausalitet, idet de forskelle, der måles, ligeså vel kan være genereret af øvrige influerende variable. Ud fra vores betragtninger vil man derfor kunne karakterisere denne form for sammenligning som meningsløs.

Den type sammenligning, som NFA fremviser, er dog ikke alene meningsløs, den har også en indbygget problematik, som vi vil benævne som et generaliseringsproblem. Hermed menes, at der med den meget simple standardiserede tilgang ikke tages højde for visse kvalitative forskelle, men derimod neutraliserer alle forskelle, hvilket gør sammenligning yderst u hensigtsmæssig. Eksempelvis kan stress have forskellige negative konsekvenser, alt efter hvilket arbejde der er tale om, men med forsimplede jobgrupperinger som den uafhængige variabel bliver disse konsekvenser meget svære at lokalisere.

Einar Baldursson, psykolog og lektor i arbejds- og organisationspsykologi ved Aalborg Universitet, påpegede således i et interview, at ved et arbejde, som kræver, at medarbejderen håndterer store mængder af information og træffer mange beslutninger, vil stress svække kvaliteten af vedkommendes indsats, mens stress for en industriarbejder overvejende formodes at have indvirkning på den fysiske muskulatur. Baldursson spørger her:

*"Hvorfor sammenligne de to situationer? De er jo begge to problematiske bare på vidt forskellige måder. Man skal håndtere dem på vidt forskellige måder og med vidt forskellige målsætninger"* (Andersen et al. 2007).

Som det fremhæves, kan uhensigtsmæssige sammenligninger føre til fejlbarlige konklusioner simpelthen fordi, man sammenligner usammenlignelige elementer. Vi mener, at det kan diskuteres, om sammenligning som validitet er blevet så forherliget, at brugen heraf indimellem overdrives i en sådan grad, at sammenligningen ikke leverer brugbare oplysninger.

Den statistiske ideologi, som er indbygget i NFA's tredækkerskema, er med andre ord kritisabel, og den kan være direkte vildledende. Fx kan statistiske analyser påvise en stærk korrelation mellem to variable, som begge påvirkes af en bagvedliggende variabel. For at statistiske sammenhænge ikke bliver sat lig med kausale sammenhænge, må en analyse af kausale forhold tage sit udspring i, at et begivenhedsforløb opløses og rekonstrueres på baggrund af en teoretisk forståelse, således at alternative forklaringer overvejes og søges elimineret. Empiriske regelmæssigheder er nemlig ikke ensbetydende med forklaring, men er snarere noget, der skal forklares (Baldursson 2007, 20-25). Så selvom NFA med tredækkerskemaet leverer empiriske regelmæssigheder, så leverer standardkonceptet ikke forklaringer på disse regelmæssigheder, hvilket vi ser som en af tredækkerskemaets begrænsninger.

### **Når kompleksiteten negligeres**

Udgangspunktet for kritikken i denne debatartikel har været NFA's tredækkerskema, men vi vil dog gøre opmærksom på, at NFA langt fra er den eneste eksponent af standardiserede værktøjer til arbejdsmiljømåling, hvorfor kritikken ikke nødvendigvis er møntet på tredækkeren alene. Kritikken

er med andre ord rettet mod det, som tredækkeren repræsenterer dvs. brugen af det standardiserede og validerede værktøj i arbejdsmiljøforskningen.

Vores bekymring er i den forbindelse, at aktørerne i dette forskningsfelt, det være sig praktikere, forskere, politikere, virksomheder osv., tror på en statistisk ideologi, der baseres på en egen-logik, hvor formålet er at klarlægge forhold, som de fremtræder i den empiriske verden. Dette konstituerer for os at se et grundlæggende epistemologisk videnskabeligt problem, idet virkelighedens kompleksiteter er svære at afklare. Mennesker oplever, tolker og forstår verden

vidt forskelligt, hvorfor standardiserede tilgange leverer tilnærmelsesvist meningsløse oplysninger, hvis ikke de efterfølgende behandles med omtanke og grundig refleksion. Det, vi gerne vil formidle, er, at alle metodeværktøjer har deres begrænsninger, og at kontekstualitet i design og metode er vigtige elementer, som ikke bør tilsidesættes. Standardiserede redskaber har sine fordele, såfremt disse benyttes med forsigtighed og professionalisme, og i forlængelse heraf vil vi blot understrege, hvad NFA også selv forsøger at påpege, nemlig at standardiserede værktøjer aldrig må stå alene i arbejdsmiljøforskningen.

## REFERENCER

Andersen, Christina Hvas m.fl. (2007): *Standardmålinger som standard – en kritik af arbejdsmiljøforskningen*, (upubliceret). Specialiseringsprojekt ved AAU på 8. semester i sociologisk specialisering "Læring, Arbejdsliv og Uddannelse". Vejleder: Kjeld Nielsen.

Baldursson, Einar (2007): *Forskningsmetode: Filosofi og praksis*, (upubliceret).

de Vaus, David (2001): *Research Design in Social Research*, London, Sage Publications.

Kristensen, Tage Søndergaard (2002): A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, i *TUTB Newsletter*, 2002,19-20,45-47.

Kristensen, Tage Søndergaard m.fl. (2005): The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assesment and improvement of the psychosocial work environment, i *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Udgave 31, nr. 6.

**Christina Hvas Andersen**, cand.scient.soc adjunkt, UC Syd, Videncenter for læremidler og evaluering.  
e-mail: christinahvas@gmail.com

**Charlotte Jensen**, cand.scient.soc, AC-fuldmægtig, Center for Børn, Unge og Specialrådgivning – Region Midtjylland.  
e-mail: sociolog.charlotte@gmail.com

**Taija Vangsø**, cand.scient.soc.  
e-mail: taijamarlene@hotmail.com

Vi takker lektor Kjeld Nielsen fra Aalborg Universitet, Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, for sparring i forbindelse med artikelskrivning, som udsprang af en opgave.

# Abstracts

## Using 'drawing exercise' in organisational analysis

*Karen Breidahl & Janne Seemann*

The article presents a data generation method for studying organisations. The method is named 'drawing exercise' and is meant as a contribution to develop methodological aspects of the focus groups interview.

The method lets employees in a focus group setting present their 'organizational everyday perceptions' by using figurative expressions as new ways of making a number of agenda items visible that can otherwise be difficult to express by using only words and concepts. Though inspired by psychotherapy and G. Morgan the 'drawing exercise' foremost functions as the researcher's diagnostic tool and not least as a generator for dialogue.

Based on a case study of one of the 91 jobcentres in Denmark it is exemplified how simple drawings, done by employees at a work seminar, can capture fundamental problems and issues related to the organization and its processes.

## SnapLog – a performative research technology: a snapshot of the working environment and the well-being of teachers

*Pia Bramming, Birgitte Gorm Hansen & Kristian Gylling Olesen*

SnapLog is a combination of the words "snapshot" and "logbook". SnapLog is

a visual method of photo-elicitation which activates the empirical field by making participants take photographs at work and keep a log related to these photographs. The photos and the log form the basis of focus group interviews.

The paper proposes that new challenges for thinking about quality of work today demand new research methods. Looking at the working environment through a model of an external environment in which the individual worker is exposed to certain kinds of risks may no longer be tenable in a field where self-management is becoming predominant.

The paper suggests that the available individualized language for talking about well-being is reaching its expiry date /sell-by date, and that a new language, capable of grasping the intertwinement between well-being, self-management, affectivity and relationality is needed. Drawing on post-feminist critique of the visual metaphor, the paper proposes a need for research methods which take the performative nature of the scientific gaze into consideration (Haraway 1991, Casper 1991, Franklin 1994). The normative dimension of a performative view is addressed through methodological discussions in ethnology and actor network theory, asking the researcher to maximize recalcitrance from the object of study, so that the empirical field is allowed status as an actor rather than a passive surface for inscription (Latour 2004, 2005 Haraway 1991, Despret 2005, Gomart 2004). Rather than examining well-being at work as an already established entity by way of an im-

aged *view from nowhere* (Haraway 1991), the paper proposes a performative view (Barad 2005, Latour 2005) studying the *formation* of well-being at work from the partial perspective of the photograph. Taking the partial, situated, and context dependent nature of the photograph as a point of departure, photo-elicitation (Harper 2002, Warren 2002) forms the main inspiration for developing SnapLog. By talking about pictures, the field and researcher enter into a collaboration in which well-being is articulated in ways other than those presently available (Warren 2002, 2008).

The last part of the paper gives examples of how this collaboration has worked out in a study of Danish school teachers. The preliminary findings using SnapLog point to ways in which school teachers emphasize the affective and relational aspects of their work rather than questions of balancing demand and control at work.

### Short narratives in analyses of employment efforts

Søren Peter Olesen & Leena Eskelinen

The article takes as its point of departure the lack of research on the content and the consequences of activation measures from the point of view of the unemployed. Seeking a qualitative concept of effects the viewpoint of the unemployed and their subjective perspective becomes important. The perspective of the unemployed is found in their narratives about work identity and changes in these narratives during a follow-up period. Their narratives are seen as performative as well as representing the knowledge of the unemployed about content and consequences of activation. The article develops a new approach to this knowledge called *short narratives about work identity* by combining two separate and recent meth-

odological changes: 1) A movement from *grand* over *big* to *small* narratives in narrative inquiry. 2) A movement from realistic evaluation based on critical realism to relational evaluation based on Actor-Network-Theory. The change in narrative inquiry represents a shift of focus from macro developments over a biographical perspective on the life history of individuals to ad hoc positioning in everyday (including institutional) settings. The change in evaluation represents a shift of focus from structures and mechanisms to relations between participants.

The *short narratives about work identity* are organised in an analytical frame including the frame of reference of the unemployed at the beginning of the follow-up period, the time dimension, the plot in the narratives of the unemployed, contexts referred to and finally the connection between 'treatment' and consequences for the unemployed. The *Short narratives* are exemplified with data from a research project about active employment policy and its effects analysing the working life perspective of receivers of cash benefit.

### Interventionist-research and seduction in the post-natal ward

Niels Christian Nickelsen

Based in Science and Technology Studies and particularly the most known perspective in this field, Actor Network Theory, the paper argues that accreditation in public health care and more precisely in a post-natal ward produces multiple networks and incoherence among nurses. The analytical strategy taken in the paper is to reflect on the researchers ambitions, not only to describe practices, but to intervene in those practices in order to produce reconciliation among doctors, nurses and managers. The

researcher's intervention is throughout the paper constructed as discussions and reflections in so-called local-interactional spaces. This method is argued to make a virtue out of the interference, which is always an implication in ethnography. The analysis demonstrates that it is difficult to maintain the research agenda, when weaved into the normative choices of a number of participants in the field studied. This awareness leads to identification of a number of orders that are produced as a consequence of the ongoing modernization of the ward. Traditionalists; Vanguards and Hypocrites are argued to be orders and effects of the difficult ambitions on the side of the managerial-political administration to transform the post-natal ward.

The paper argues that *seduction* is a fruitful analytical notion, which is helpful in opening and analysing the complexity of ambitions on the side of the researcher to intervene in the studied practice. Not only does the researcher bring with him certain engagements, he is also attracted and persuaded by a number of agendas in the field studied. Moreover, actors in the field invite the researcher and attempt to make alliances with him in order to strengthen their own ambitions. The paper argues that even though researchers have their own preconceptions, their points of views and engagements are effects produced through many-way-causation in the studied field.

## A microsociological perspective on work life

Pernille Tanggaard Andersen, Lotte Bloksgaard & Ann-Dorte Christensen

Based on the LO-investigation *Gendered wage negotiations*, the article focuses on the potentials which micro analyses contain in relation to developing thorough and multifaceted knowledge about concealed relations of power, social relations and inequalities in work life. At the same time it is stressed that a multiplicity of different methods could be deployed to establish a more thorough knowledge of the internal conditions of work places. This is illustrated in the investigation by the application of a combination of field work, observations and interviews which led to profound insights in the processes behind the wage negotiations. The analyses presented in the article contribute to demonstrating how a multiplicity of different empirical methods can be mutually supplementary and accommodating in relation to building a manifold and faceted knowledge about social processes on a micro-sociological level. So the article illustrates that it is essential to develop and prioritize the micro-sociological analyses which can focus on the informal discrimination factors and unveil the stereotype perceptions of gender that are still activated both directly and indirectly at the negotiation table.



# Anmeldelser

Jørgen Burchardt:

**Lydpotter, arbejde og ledelse.**

**Walker Danmark – fra håndværk til multinational business**

Middelfart Museum & Forlaget Kulturbøger,  
Middelfart, 2008. 160 s. ISBN 87-88327-17-5

Att märkas så mycket som möjligt genom att märkas så lite som möjligt låter som en filosofisk paradox, men tillverkar man ljuddämpare är det i högsta grad en realitet. När bilindustrin växte behövdes underleverantörer som gjorde avgassystem (*udstødningssystem*) och – eftersom gasknallarna från en bilmotor är mycket ljudliga – någon som tillverkade ljuddämpare. En som tidigt såg möjligheter inom området var Ingemann Otto Buck, en grovsmed som tidigare prövat lyckan som cykel- och bilreparatör. Utanför Odense, "Danmarks Detroit" startade Buck 1935 Dansk Lyddæmperfabrik, som producerade avgassystem och reservdelar. Verksamheten frodades och under 1950-talet, gynnad av den ökande biltrafiken, blev man Danmarks största ljuddämpartillverkare. 1956 omformades företaget till ett aktieföretag med Bucks svärson som direktör. På 1960-talet övertogs det av ett kapitalstarkare företag som i sin tur sålde vidare 1969 till gasfabrikanten Kosan. Då ljuddämpare inte hörde till Kosans kärnverksamhet flyttades den tillverkningsenheten till koncernens (delägda) dotterföretag Cylindric i Middelfart. Där tillverkades redan cylindriska gasflaskor, så avgassystem och ljuddämpare passade bra in.

År 1978 börjades ett nytt kapitel i Cylindrics historia, då verksamheten såldes till amerikanska Tenneco, som blivit rikt på att bygga oljepipeliner genom USA under kriget och växt därefter genom uppköp av mindre företag inom främst

olja- och kemisk industri. Ett företag som Tenneco köpt upp var Walker, som sedan seklet var ungt byggt bildelar och efter hand fokuserat på ljuddämpare. På 1970-talet beslöt Tenneco att Walker skulle satsa på den europeiska marknaden och den danska verksamheten, under tiden omdöpt till Lydex, passade bra in i den satsningen. Lydex var "en lækkerbisknen" för Walker för att nå målet att leverera reservdelar till *alla* bilmodeller som trafikerade de europeiska vägarna. Danskarna fick finna sig i att utlänningar hade betydande poster även på dansk mark, med lång väg mellan den konkreta verksamheten och de beslut som togs. Ett intressant försök att minska byråkratin har dock företagshistoriskt intresse: under en kort period försökte Walker Scandinavia reducera pappersarbetet genom att ta bort de personliga sekreterarna. Istället skulle personer i beslutsposition tala direkt med varandra eller skriva handskrivna meddelanden.

Namnet Lydex försvann under andra halvan av 1980-talet, då Walker sökte gemensam marknadsföring i olika länder. Samtidigt började japanska idéer om arbetsorganisation sprida sig inom koncernen, och de enskilda arbetsgrupperna i Middelfart fick större ansvar och även lönebonus efter gruppens prestationer. Rationaliseringen ökade genom robotisering, vilket ökade den ekonomiska framgången men inte alltid sågs med blida ögon av arbetsstyrkan. När Middelfart behövde nya arbetare 1987 fick man totalt anställa 200 i olika omgångar för att få 25 som stannade. Personalomsättningen var ca. 60 %. På 1990-talet försökte Walker lindra problemet genom kompetensutveckling – nödvändigt för att klara de nya robotarna – men företaget blev ändå inte någon populär arbetsgivare. Tjänstemännens kompetensutveckling var viktigare än

arbetarnas, då moderkoncernen betonade management på internationell nivå. Det japanska inslaget i arbetsorganisationen blev också starkare, med Total Quality Management, kvalitetscirklar (Kaizen) och Just-In-Time. Självstyrande grupper kom för att stanna. Det tydligaste utslaget av nya organisationsfilosofier var ett experimentprojekt i mitten av 1990-talet att bygga ljuddämpare i självständiga produktionsceller, som var och en gjorde alla moment på samma ställe, från komponenter till färdig produkt. Nya lönesystem var också ett sätt för att öka produktiviteten. Nämnas kan också att fabriken i Middelfart vann andra pris i Walkerkoncernens första "kvalitetsrally" 1994.

1995 var verksamheten i Middelfart som störst. Ungefär samtidigt började dock Tenneco-koncernen visa katastrofala resultat, delvis till följd av problem som sträckte sig ett decennium bakåt i tiden och nu inte kunde döljas längre. Middelfart fick bidra till att täcka underskotten. Försök att rädda koncernen genom nya toppchefer hjälpte inte och från 1998 befann sig Tenneco i "närmest et frit fald" på New York-börsen. Vid årsskiftet 2001-02 var det definitivt slut i Middelfart. Tenneco valde att satsa i låglönelandet Polen istället och under det följande året lades verksamheten gradvis ner. Då stängningen skedde etappvis lyckades dock de flesta av Walker-fabrikens anställda hitta nya jobb i området och nedläggningen blev inte den katastrof för lokalsamhället som många fruktat.

Det är en intressant företagshistorik Jørgen Burchardt författat; innehållsrik på begränsat utrymme. Förutom vad som här refererats finns beskrivning av dokumentationen som genomfördes och ett arbetshistoriskt värdefullt avslutande kapitel om hur arbetsprocessen såg ut strax före stängningen av fabriken i Middelfart. Utblickarna till andra delar av Tenneco och Walker är utförligare än denna korta recension, med fokus på Middelfart, visar. Den här typen av historiker är en genre i sig. Det är inte lätt att skriva en historik som dels ska rikta sig till en intresserad allmänhet, t.ex. de som arbetade på företaget, och dels en

vetenskaplig läsekrets. I mitt tycke har Burchardt löst problemet på ett mycket bra sätt. Den som vill ha många tabeller som detaljgranskar omsättning, antal anställda etc. blir besviken, men i gengäld får läsaren – förutom ett rikt bildmaterial – en god inblick i hur organisation och arbetsprocess utvecklats i ett företag under dess nära hundraåriga väg från en tanke hos en idérik smed till en del av en världsomspännande koncern.

Anmeldt af **Christer Thörnqvist**, Yale University, The Macmillan Center for International and Area Studies.

e-mail: christer.thornqvist@av.gu.se

*Peter Kruize, David W.M. Sørensen & David Dreyer Lassen:*

### **Vold mod offentligt ansatte**

Syddansk Universitetsforlag og Rockwool Fonden. 2008, 169 sider.

Författerne har med deres bog leveret et bidrag, der er med til at skabe større klarhed om en problematik, som mange ansatte på arbejdspladserne har tæt inde på livet. Bogens omfattende analyser er et resultat af et forskningsprojekt, der har været gennemført i perioden 2005-2008, finansieret af Rockwool Fonden.

Vold på arbejdet er et tilbagevendende tema, der har mediernes interesse, og budskabet er næsten enslydende: Vold i arbejdet er et stigende problem. Umiddelbart ser kriminalstatistikken skræmmende ud: En næsten firedobling i perioden 1960 til 2006 i anmeldelser til politiet af de såkaldte § 119 sager om vold mod tjenestemand i funktion.

Projektets primære formål har været at belyse og forklare tendensen i den dramatiske udvikling. Er det udtryk for ændrede normer i befolkningen, mangel på respekt for autoriteter eller skal forklaring søges i en forråelse i samfundet? Skyldes det borgernes reaktion på mere kontrol i samfundet eller ændrede arbejdsforhold for de

offentligt ansatte. Eller er der tværtimod tale om en ændring i opfattelsen af, hvad der er vold på offentlige arbejdspladser, og om en stigende tendens til politianmeldelse af vold? Af bogen fremgår det blandt andet, at der har været en markant stigning af voldssager, hvor gerningsmanden er kendt fra de psykiatriske registre.

Bogen beskriver hvilke konsekvenser volden har både for offer og gerningsmand. Gerningsmanden idømmes oftest ubetinget frihedsstraf eller bøde. Udviklingen i domsafgørelser i disse typer voldssager tyder dog på et mildere straffeklima med årene. Bogen belyser ud fra politirapporter og dombøger, at ofret ved cirka halvdelen af voldsepisoderne pådrager sig fysiske skader, men kun ganske få er kommet alvorligt til skade. Hertil kan bemærkes, at opgørelser fra Arbejdsskadestyrelsen viser, at der blandt offentligt ansatte er sket en markant stigning i PTSD efter udsættelse for vold. Desuden har tilkendelse af førtidspension blandt socialpædagoger og socialrådgivere ofte baggrund i voldseksponering (Christiansen & Hansen: *Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA*. CASA, 2008). Konsekvenserne for de voldseksponerede kan altså være betydelige, som det ikke helt klart fremgår af bogen.

Bogen består af to hoveddele. Første del er baseret på data for hele Danmark og der drages en parallel til udviklingen i Norden. I alle nordiske lande har politianmeldelser af vold været kraftigt stigende med årene, hvorimod de nationale offerundersøgelser i de nordiske lande samstemmende kun viser en ganske ubetydelig stigning i omfanget af vold generelt i samfundet. For Norge endda let aftagende. Andre typer data (skadestuerregistreringer og drabstal) peger ligeledes på en generel stabilitet eller ligefrem nedgang i omfanget af vold i samfundet. Disse typer data afviger således markant fra politistatistikken, hvor forskellen især forklares med henvisning til øget anmeldelsestilbøjelighed.

I bogen beskrives danske offerundersøgelser i 1995 og 2005. Sideløbende med bogens udgivelse er der kommet nye tal fra offerundersøgel-

serne dækkende 2005-2007. De nyeste resultater (Balvig & Kyvsgaard, 2008), som der refereres til i det følgende, underbygger bogens redegørelser. Offerundersøgelser er gennemført i perioden 1987-2007, hvor de i alt 12 undersøgelser samstemmende viser, at 2-3 procent af danskerne i aldersgruppen 16-74 år oplevede at blive udsat for vold eller trusler om vold. Derimod har der været markante skred i hvor voldsepisoden har fundet sted. Offerundersøgelsen i 1995-96 viste, at 24 % af voldsepisoderne foregik på værtshus eller lignende, mens 15 % skete under udførelse af arbejdet. I de nyere undersøgelser 2004-2005 og 2005-2007 har værtshus og arbejdsplads så at sige skiftet position, og der er vendt op og ned på tallene. I 2005-2007 skete 23 % af voldsepisoderne således under udførelse af arbejdet, og 14 % var foregået på værtshus. Voldsofferundersøgelsen fra 2005-2007 viste endvidere, at forekomst af arbejdsrelateret vold er stigende med alder, hvor 9 % i alderen 20-24 år angav at have været udsat for vold eller trusler i tilknytning til arbejde, stigende til 53 % i aldersgruppen 50 år+ (Balvig & Kyvsgaard: *Udsathed for vold og andre former for kriminalitet*. Offerundersøgelserne 2005-2007. 2008)

Voldsofferundersøgelserne viser som nævnt kun ganske ubetydelige variationer i omfanget af vold generelt de seneste 20 år, men indikerer, som også andre af bogens kilder og undersøgelser underbygger, at arbejdsrelateret vold er øget betydeligt fra 1995 til 2007. Offerundersøgelserne viser desuden, at ofrenes tilbøjelighed til at anmelde voldsepisoderne til politiet har været klart stigende. Det gælder især ved de mindre alvorlige voldsepisoder.

Bogens andel har fokus på udviklingstendenser i København baseret på et omfattende empirisk materiale omfattende officiel statistik, POLSAS statistik og udskrift af sigtelser og domme for årene 1993, 1998 og 2003 samt på interview af centrale faglige aktører på feltet. Denne del af bogen er ekstra interessant, da analyserne og resultaterne bidrager med ny viden, som har manglet i voldsforskningen. Voldens karakter

og faggrupper bag §119 anmeldelser (vold mod tjenestemand) beskrives og diskuteres, og der opstilles forskellige typologier for vold mod offentligt ansatte, hvor voldsepisoderne analyseres inden for fire arbejdskontekster: kontrol, assistance, offentlig orden og service.

Ansatte i politiet fylder langt mest i §119-anmeldelser, hvor de udgjorde 75 % af samtlige i 1993, men faldt til 65 % i 2003 grundet at andre faggrupper anmeldte i stigende grad. Anmeldelserne afspejler dog kun virkeligheden i begrænset omfang, da en del faggrupper, som andre undersøgelser har vist har relativ høj risiko for udsættelse for vold, fx er lærere, pædagoger og ansatte i ældreplejen, stort set er usynlige i § 119-anmeldelserne.

Af bogen fremgår det, at antallet af § 119-sager i København er steget fra 236 i 1993 til 548 sager i 2003. § 119 sagerne har den svaghed, at paragraffen også indeholder et afsnit (stk. 3), der ikke handler om vold, men om at lægge hindringer i vejen for udførelsen af offentlig tjeneste eller hverv. Registrering under § 119 stk. 3 optræder efter 1994, hvor Rigsadvokaten opfordrede politiet til at anvende stk. 3. I 2003 udgjorde stk. 3-sager omkring hver tredje af samtlige § 119-sager, og korrigeres der herfor udviser stigningstakten for voldsanmeldelser en noget lavere kurve.

Mosaikken af årsager til den betragtelige stigning i vold mod offentligt ansatte anmeldt politiet bliver sammenstykket og sandsynliggjort gennem bogen, og bogens afsluttende kapitel indeholder de samlede konklusioner, og diskuterer resultaterne i et lidt bredere perspektiv. Den eksplosive stigning i § 119-sager skyldes dels ændret registreringsadfærd hos politiet, endvidere at trusler anmeldes markant oftere, at tilbøjelighed til at anmelde voldelige episoder er øget, og ikke mindst konkluderes, at udviklingen i anmeldelser afspejler en reel stigning i voldsepisoder. Bidragende hertil angives at være ændrede arbejdsforhold for de offentligt ansatte præget af større tidspres samt især den øgede kontrol i det offentlige rum fx nul-tolerance blandt togrevisorer og parkeringsvagter, ift. stofmisbrug i fængs-

ler, og ændrede krav og kontrol ift. borgerne i socialcentre, mv.

Bogens tema har bred interesse, men den 'almindelige' læser vil nok finde bogen meget tung at komme igennem. Specialister vil i bogen finde nye data og viden, som andre bøger og artikler om emnet savner.

Bogens data og resultater er højaktuelle i forhold til igangværende debatter i samfundet. Jeg kunne have ønsket mig, at forskellige af projektets fund og resultater havde været mere udfoldet og diskuteret. Det kunne have drejet sig om, om den konstaterede vold skyldes en forråelse i samfundet. Bogen giver ikke et direkte svar herpå. Der popper enkelte resultater op, der kunne tyde herpå, men tolkes bogens resultater i helhed, så gives der ikke væsentlig belæg herfor.

Den stigende vold mod offentligt ansatte er utvivlsomt udtryk for en generel tendens i samfundet, som også viser sig i dalende respekt for autoriteter og respektløshed over for offentligt ansatte. Problematikken skærpes af, som også én af bogens centrale konklusioner er, at den stigende vold mod offentligt ansatte skyldes, at man fra offentlig side fører en hårdere og mere restriktiv kurs over for borgerne – i toget, bussen, socialcentret, fængslet og i det hele taget i det offentlige rum. Politikernes skarpe fokus på øget kontrol og nul-tolerance f.eks. i forhold til kriminalitet og vold har primært et stafferetligt sigte, men kontrollen og nul-tolerancen skal føres ud i livet af de offentligt ansatte, så problematikken har også et arbejdsmiljøperspektiv. Det omhandler også de offentligt ansattes vilkår og rettigheder, men det paradoksale er, at det typisk glemmes eller overses, når reglerne vedtages. Krav og kontrol øger risikoen for vrede og aggressive borgere og skaber en mere anspændt stemning mellem borgere og ansatte, og vold kan blive en realitet.

Et tredje tema til debat kunne være, om arbejdspladserne bør være mere tilbageholdne med politianmeldelser af vold. Temaet er aktuelt set i lyset af overenskomstaftalen 2008 på det offentlige område, hvor det blev aftalt, at alle of-

fentlige arbejdspladser skal have en voldspolitik, herunder procedure for anmeldelse, som også Det Kriminalpræventive Råd anbefaler. Som tidligere nævnt, så viser bogen, at der er flere faggrupper som i dag ikke anmelder vold til politiet. Flere anmeldelser kan dermed utvivlsomt forventes i fremtiden. Anmeldelse til politiet indeholder også dilemmaer. Ofret for vold kan af hensyn eller medfølelse med gerningsmanden (fx en patient, elev eller klient, som stadig er i ens 'konsultation') udelade anmeldelse. Men udelades politianmeldelse fortaber ofret sine rettigheder for eventuel erstatning via Voldsoffer-nævnet. Her er politianmeldelse påkrævet. Arbejdspladser vedtager i stigende omfang, at alle voldstilfælde skal anmeldes. Det er et tegn på, at vold mod offentligt ansatte ikke længere er et pinagtigt, tabubelagt emne, som skal fortrænges. Anbefaling af anmeldelse sker dels ud fra et klart ønske om at signalere til medarbejderne, at vold er uacceptabel, og at vold ikke er den enkelte medarbejders problem, men et fælles anliggende for hele arbejdspladsen. Det markerer desuden er grænse for, hvad den enkelte medarbejder skal risikere helbreds-mæssigt og hvornår aggressionen bliver en politimæssig opgave.

Bogens resultater kan også være til inspiration i den tilbagevendende debat om de offentligt ansatte misbruger deres magt, og at borgernes reaktion derfor må betragtes som selvforsvar. Et forhold, der også kan gemme sig i en voldsanmeldelse, og hvor borgeren måske straffes. Et femte tema, som bogen også signalerer, handler om, at mennesker med psykiatriske lidelser udgør en stadig stigende andel af dem, der bliver sigtet for vold mod offentligt ansatte. Det handler såvel om de psykisk syges vilkår i samfundet, som om konsekvenserne for de offentligt ansatte, som i stigende grad kommer i kontakt med alvorligt psykisk syge på socialcentre, institutioner, i fængsler og i det offentlige rum generelt.

Bogen giver viden og kan også være til inspiration og vække til eftertanke i en bredere sammenhæng. Jeg vil anbefale journalister, der skriver om vold mod offentligt ansatte, at de

konsulterer bogen inden de skriver den næste artikel. Det kan utvivlsomt være givende i forhold til såvel indhold som overskrift.

Anmeldt af **Jørgen Møller Christiansen**, faglig koordinator og seniorkonsulent i CASA.  
e-mail: jmc@casa-analyse.dk.

*F. Pennings, Y. Konijn & Albertine Veldman (red.):*  
**Social Responsibility in Labour Relations**  
Austin, Wolters Kluwer – Law and Business, 2008.  
532 sider. ISBN 978-90-411-2783-9

**32** kapitler fordelt over 532 sider – så meget skulle der til for at fejre den nu pensionerede hollandske professor i arbejdsret og europæisk arbejdsmarkedspolitik ved Utrecht Universitet, Teun Jaspers, hvem bogen er et festskrift for. Den 21 sider lange indholdsfortegnelse – i to dele, den ene mere detaljeret end den anden – viser en introduktion, fem dele og en konklusion. Delene bærer titlerne: Dilemmas of European Social Policy; Social Responsibility and Modern Enterprise; Flexibility and Security; Employability and Integration of the Labour Market; Social Dialogue and Restructuring of Enterprises.

Allerede da jeg åbnede den for et par uger siden blev jeg lettere urolig – både for at skulle anmelde sådan en moppedreng, men også for at bogen ikke rigtigt ville hænge sammen fra start til slut. De bange anelser om at skulle rundt om hele verden og omegn blev bestyrket ved læsningen af redaktørernes introducerende kapitel. I introduktionen forsøges ganske vist med et samlende fokus omkring europæiske tiltag som direktiverne, Lissabonstrategien, den europæiske beskæftigelsesstrategi og flexicurity, og der opstilles fire relevante udfordringer for den europæiske regulering: Spændingen mellem det europæiske og det nationale niveau; risikoen for en underordning af lønmodtagerrettigheder og arbejdsmarkedsreguleringen under det indre marked; interesseforskelle mellem lønmodta-

gere og arbejdsgivere; og valget mellem hård og blød regulering. Men man kommer stadig meget langt rundt omkring.

I det konkluderende kapitel, hvor der vendes tilbage til disse fire udfordringer og eksemplificeres med cases fra de mellemliggende 32 kapitler, ofres der lidt for megen plads på tiltag som den europæiske beskæftigelsesstrategi og andre initiativer, hvis vigtighed er tvivlsomme. En anden svaghed ved konklusionen er, at bogens mange kapitler, der ikke analyserer tiltag på EU-niveauet, bliver ladet i stikken. Retfærdigvis skal det dog nævnes, at der også bliver plads til opsamlinger omkring væsentlige cases som Laval og andre domme fra EF Domstolen, samt direktiver inden for arbejdsmarkedsområdet.

Men selvom bogen altså har karakter af lidt spredt fægtning og redaktørernes kapitler er lige lovlig selektive, kan de enkelte kapitler jo sagtens være interessante. Og det er der i hvert fald en del af dem der er:

Filip Dorsemont's kapitel "Corporate Social Responsibility and (European) Labour Law, Friends of Foes?" analyser det europæiske CSR initiativ, der blev iværksat i 2003. Det lykkedes ikke for aktørerne at komme frem til andet end hensigtserklæringer. Dorsemont diskuterer, i hvilken grad dette frivillige initiativ kan fungere uden et egentligt juridisk fundament. Det mener han ikke det kan. Han argumenterer endvidere for, at CSR i sin nuværende udformning med rette kan blive opfattet som udelukkende et initiativ opfundet af virksomheder for at forbedre image overfor omverdenen.

Ton Wilthagen's kapitel "Mapping Out Flexicurity Pathways in the European Union" er også interessant, særligt for folk med interesse for flexicurity og politisk læring. Ton Wilthagen ledte en ekspertgruppe, der skulle forberede de såkaldte flexicurity 'stier' (pathways) for medlemsstaterne i forbindelse med processen, der i 2007 ledte frem til vedtagelse af en række fælleseuropæiske flexicurity principper. I kapitlet redegør Wilthagen trin-for-trin for de principper, han og andre medlemmer af ekspertgruppen anvendte. 'Stier-

ne' viste sig dog at være for hård kost for nogle af medlemsstaterne, og gruppens arbejde med stierne måtte derfor publiceres i et separat dokument, der kun havde Ton Wilthagen som forfatter – men det fortæller artiklen desværre ikke om.

Erik de Gier undersøger i sit kapitel "Training Vouchers and Active Labour Market Policy; An Easy or Uneasy Mariage?" brugen af vouchers inden for aktivering i en lang række lande. Ideen med vouchers er at lade pengene følge køberen i stedet for sælgeren af en given ydelse – her altså uddannelses- og kursusaktiv i forbindelse med aktivering. Erfaringerne med brugen af vouchere i den aktive arbejdsmarkedspolitik varierer i flg. forfatterne meget landene i mellem, og kendte problemer som dødvægttab, creaming og asymmetrisk information viste sig at være udbredte.

Et kapitel fra bogens fjerde del om Social dialogue and the restructuring of Enterprises er Antonie Jacobs' kapitel "The Revision of the EU Directive on European Works Councils in the Light of the Treaty of Lisbon". Kapitlet behandler det interessante og spgede forløb frem mod revisionen af direktivet om de europæiske samarbejdsudvalg, der blev afsluttet sidste år. Kapitlet giver en udmærket fremstilling af forløbet, men er hæmmet af to forhold. For det første, at artiklen blev afsluttet et godt stykke tid før der blev enighed om direktivet, og derfor indeholder en del gætterier, der ikke har holdt stik. For det andet, at artiklen har en uforklaret fagforenings- eller arbejdstagerbias. Så selvom kapitlet ikke er dårligt, vil man som læser være bedre tjent med kapitlet om samme emne i European Trade Union Institut's bog *Social developments in the European Union 2008*. Denne analyse har den sidste del af processen med og har, sjovt nok, ikke den samme bias.

Alt i alt kan bogen ikke uden videre anbefales – det er dog muligt at gå på opdagelse i dens mange kapitler og finde gode analyser af en lang række emner inden for arbejdsmarkedsregulering i Europa.

Anmeldt af **Mikkel Mailand**, lektor, ph.d., Forskningscenter for arbejdsmarkeds- og organi-

sationsstudier (FAOS), Sociologisk Institut, København Universitet  
e-mail: mm@faos.dk

Amir Paz-Fuchs:

### **Welfare to Work**

Oxford: Oxford University Press, 2008, 200 s.

ISBN13: 9780199237418 ISBN10

Kontraktualiseringen af relationen mellem individ og stat implicerer i sin moderne version konditionering og gensidighed i social- og arbejdsmarkedspolitikken i almindelighed og i arbejdsløshedspolitikken i særdeleshed. Bogens formål er at kortlægge og analysere den (rets) filosofiske baggrund for og de ideologiske og praktiske konsekvenser af den kontraktretslige tankegangs nuværende hegemoni i Vesteuropa.

Bogens empiriske tyngdepunkt er 'welfare to work' eller, hvad vi i Norden kalder aktivering som en del af aktivlinien, og fokus er især på England og USA – to liberale velfærdsregimer i den traditionelle regimeopdeling (se Esping Andersen, G. (1990) *Three Worlds of Welfare Capitalism*). De nye aktiveringsprogrammer for arbejdsløse erstatter og supplerer de traditionelle velfærdsydelser ved at tilføre *konditionalitet* i form af *betingede* rettigheder, hvis ikrafttræden er afhængig af pligters opfyldelse. Der er tale om en ny type social kontrakt mellem klient og stat med en ny konstruktion af rettigheder og pligter, hvis kritiske forudsætning er, at velfærdsafhængighed og arbejdsløshed kan reduceres væsentligt gennem at gøre klienterne mere proaktive ved at knytte en række pligter til de modtagne ydelser.

Så langt, så godt, det kender vi. Hvad der er mindre kendt på vore breddegrader er en retsfilosofisk analyse af relationerne mellem kontraktliggørelsen, medborgerskabsforståelsen, lighedsmålsætninger og inklusionsforståelsen. Der veksles analytisk mellem nutid og fortid, og det vises, at mange af de nutidige aktiveringspro-

grammer er (over)fyldt med temaer og rationaler fra tiden omkring den første engelske fattiglov (Poor-Law) i midten af det 17. århundrede. Men der skal desværre gode retsfilosofiske forudsætninger til for at følge forfatterens diskussioner mellem Hobbes, Locke, Rousseau, Hume, Bentham, Hegel og John Rawls.

Paz-Fuchs påpeger, at også selvom emnet alene er aktivering, kan en gennemgang af 350 års retshistorie i et enkelt kapitel (2) naturligvis ikke være dækkende, og sigtet er da også, at give en introduktion til de institutioner, temaer og rationaler, som vi kan finde spor af i dagens Vesteuropa. Her er fire forskellige, men ofte samtidige og i blandt også gensidigt støttende rationaler fra Poor Law med efterfølgende revisioner i spil: a) Afskrækkelse. Klienterne skal afskrækkes fra at søge hjælp ved, at der til hjælpen er knyttet en række skrappe betingelser (fx tab af medborgerrettigheder, forbud mod ægteskabsindgåelse osv.) b) Økonomi. Det utilistiske rationale som fremhæver, at ressourcerne skal bruges effektivt og, at offentlige udgifter holdes på et minimum c) Moral. Det moralske element understreger, at arbejde har en højere moralsk værdi end social kontrol og 4) 'Noget for noget' forståelsen af hjælp som fordrer, at klienten leverer en modydelse for hjælpen. Hvert af de fire er afledt fra en specifik version af relationen mellem stat og individ og har igen sin særlige indflydelse på velfærdsprogrammernes udformning – Men alle er de diskursive kontraktlige rationaler under den fælles mekanisme: Konditionalitet. (Det vil langt overskride rammerne for denne anmeldelse at drage paralleller til dansk socialhistorie, men interesserede læsere vil genfinde betydelige træk i f.eks. Jonassen, V. (2009) *Dansk socialpolitik 1708-2008*; Møller, I.H. (1981) *Socialpolitik*; Villadsen, K. (2004) *Det sociale arbejdes genealogi*).

Paz-Fuchs hævder, at disse fire rationaler fra Poor Law er til stede i dag i både USA's og engelsk aktivering. Han rejser imidlertid det for historiske analyser centrale spørgsmål om, i hvilken grad selv diskursive rationaler kan forstås kontekstafhængigt eller om ikke afskrækkelse,

økonomi, moral og 'noget for noget' – ligesom sondringen mellem værdigt og uværdigt trængende, der deler klienterne op efter en vurdering af, om deres adfærd overhovedet kan ændres – alene kan forstås for den specifikke historiske periode, hvor i de indgår.

I kapitel 3 fremhæver Paz-Fuchs i diskussionen af dette spørgsmål, at der i begyndelsen af det 20. århundrede foregik en betydelig ændring ved skiftet fra Poor Laws understregning af pligten til at arbejde for markedslønninger til politikker for socialforsikring, fuld beskæftigelse og lønninger, som gjorde det muligt at leve på eksistensminimum (centrale og klassiske dele af velfærdsstaternes politiske fundament). Heroverfor stiller han dog solid empiri, som viser, at det er i de historiske perioder, hvor troen på markedets naturlige egenskaber har været stærkest, at sociallovgivningen har været mest repressiv.

Lighed er blandt de værdier, siges det i Kapitel 4, som i den offentlige styring afgørende har mildnet de repressive ideologier, og lighed er i aktiveringssammenhæng ofte forstået som modsætning til 'noget for noget', fordi de to rationaler udtrykker forskellig opfattelse af *personlig ansvarlighed*. Lighed fremhæver således samfundets forpligtigelser uafhængig af individets (manglende) ansvarlighed for sit eget liv. Skal en anmodning om arbejdsløshedsunderstøttelse fra en kemisk ingeniør afvises, hvis hun afslår en tilbudt stilling til 1/3 af hendes tidligere løn? I den klassiske velfærdsforståelse er hendes afslag legitimt. I dag er der derimod mange argumenter, der fremhæver det rimelige i at give hende afslag: Arbejdets moralske betydning, prøven på arbejdsvillighed, pligten til at yde noget til gengæld og manglende personlig ansvarlighed.

Paz-Fuchs nævner i sin analyse, med støtte hentet hos blandt andre Axel Honneth og John Rawls, at lighedsideologien fremmer henholdsvis anerkendelsen af retten til velfærd og, at lighedsidealet indebærer særlig opmærksomhed mod samfundets dårligst stillede. Bogen konkluderer normativt, at et lighedssamfund

skal anerkende individets ret til velfærd. Og retten til velfærd indebærer en symbolsk anerkendelse af, at alle individer har samme værdi, og bør behandles med samme opmærksomhed og respekt. Heraf følger, at de legitime betingelser, der kan knyttes til modtagelse af ydelser begrænses, hvorigennem der udtrykkes respekt for det enkelte individ uden at undergrave betydningen af den personlige ansvarlighed.

Desværre er bogens sidste egentlige kapitel om inklusionsbegrebet en lidt indskrænket affære. I forståelsen af inklusion er Luhmanns betydende arbejde således helt fraværende, og kapitlet hviler alene på Rooms og dermed EU's begrebsbestemmelse (relationelt, multi-dimensionalitet, dynamisk, fokus på lokalsamfundet og katastrofal deprivation). Der gøres en del ud af det indlysende, at enhver inklusion indebærer eksklusion og, at inklusion ikke nødvendigvis betyder større lighed mellem de inkluderede.

Konkluderende peger Paz-Fuchs på, hvordan konditionaliseringen tenderer til at sprede sig fra workfare til healthfare, learnfare og wedfare, så der ikke blot stilles krav om arbejdsmæssige modydelser, men også om en bestemt adfærd vedrørende sundhed, uddannelse og ægteskab. Også her er der parallelle erfaringer fra Danmark, hvor kontrakter har indebåret forbud mod reproduktion som modydelse for kontanthjælp, og senest et lovforslag om et gøre børnetilskud betinget af barnets (manglende) skolefravær. Og her som oftest rammer kontraktualiseringen især to grupper. De der ikke kan leve op til betingelserne i kontrakternes reciprocitet og de, der har kunnet det, men så er havnet i de dårligste job og med den mindste mulighed for forbedringer.

Det er en spændende bog, men som antydnet stiller den store krav til læserens retsfilosofiske indsigt.

Anmeldt af **Iver Hornemann Møller**, professor i socialt arbejde på Växjö Universitet og professor i sociologi på Coimbra Universitetet.  
e-mail: iverhm@hotmail.com



Peter Ester, Ruud Muffels, Joop Schippers & Ton Wilthagen (red.):

**Innovating European Labour Markets. Dynamics and Perspectives.**

Cheltenham & Northampton, MA, Edward Elgar 2008, 268 s.

Det har på senare år kommit en lång rad artiklar och böcker som behandlar frågor rörande "transitional labour markets" (TLM) och "flexicurity". Ett av de nyare bidragen är en antologi redigerad av Peter Ester, Ruud Muffels, Joop Schippers och Ton Wilthagen – alla verkamma vid Tilburg-universitet i Nederländerna. I boken medverkar förutom redaktörerna ytterligare 14 författare, av vilka många kommer från andra håll i Europa. Man tar sin utgångspunkt just i teoribildningarna kring TLM och flexicurity. Den förstnämnda ansatsen – utvecklad framför allt av Günther Schmid – analyserar individers rörlighet på arbetsmarknaden i ett livscykelperspektiv. Människor hinner ju under sitt yrkesliv med en hel del förändringar; de går in och ut ur arbetslivet och byter då och då jobb och kanske även yrkesinriktning och bostadsort. Ur handlingssynvinkel är det centrala TLM-budskapet att politiska åtgärder ska bidra till att underlätta olika slags övergångar ("make transitions pay").

Flexicurity-perspektivet utgår från en liknande grundsyn. Tanken är att arbetsgivarnas krav på flexibilitet och anställdas önskan om trygghet inte behöver stå i motsättning till varandra. Man driver tesen att politiken kan utformas så att båda parter blir vinnare. Danmark och Nederländerna brukar framhållas som föredömen i detta avseende. I det danska fallet talar man om en gyllene triangel med (i) ett svagt anställningsskydd som gör det lätt för arbetsgivarna att säga upp personal, (ii) ett generöst inkomstskydd för dem som tappar sin arbetsinkomst och (iii) en aktiv arbetsmarknadspolitik som kan bidra till att individer kommer (tillbaka) i arbete. Flexicurity-begreppet har också fått genomslag inom EU där kommissionen har påengterat be-

tydelsen av samverkan mellan fyra komponenter. Dessa fyra är snarlika den gyllene triangeln; dock görs en åtskillnad mellan aktiv arbetsmarknadspolitik och så kallat livslångt lärande. Utbildningsåtgärder är förstas en central del av arbetsmarknadspolitiken, men här blir de alltså en egen komponent.

Frågan är då vad Ester och hans kolleger vill åstadkomma med sin bok. Målsättningen anges vara att beskriva och undersöka pågående förändringar vad gäller sysselsättningsformer och livscykler. Man vill också presentera, pröva och utveckla olika uppslag angående arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Ambitionen att vara "innovativ" handlar just om det senare, det vill säga att lyfta fram nya svar på de utmaningar de europeiska arbetsmarknaderna i dagens globaliserade verklighet står inför.

En ovanlig infallsvinkel är att redaktörerna i sitt inledningskapitel anknyter till Talcott Parsons' välkända AGIL-schema vilket utgår från att alla samhällen måste hantera fyra funktioner: anpassning (*adapation*), måluppfyllelse (*goal attainment*), integration (*integration*) och "mönsterbevarande" (*latency*). Som läsare blir man något undrande inför – men samtidigt också nyfiken på – vad detta schema ska kunna bidra med. Nu blir det inte så mycket av med de parsonska begreppen, även om en viss återkoppling sker i redaktörernas slutkapitel. Där sägs att i detta sammanhang handlar anpassning om olika former av flexibilitet och integration om mekanismer för att skapa trygghet. När det gäller strävan efter måluppfyllelse lyfter man fram problematiken kring relationerna mellan olika beslutsnivåer (regionala, nationella, överstatliga, osv.). Förvisso kan målsättningarna på en nivå avvika från dem som finns på en annan. Slutligen framhålls betydelsen av gemensamma uppfattningar och värderingar, av konsensus och tillit (mönsterbevarande). Resonemanget ligger nog väl i linje med Parsons' funktionalistiska ansats, men AGIL-schemats närvaro tillför knappast någonting som inte skulle ha funnits där ändå.

Bokens styrka ligger inte precis på det teoretiska planet utan snarare i att den presenterar en del intressanta empiriska analyser. Redaktörerna betonar vikten av att bidra med empirisk kunskap till den pågående politiska diskussionen och det är en målsättning som är lätt att sympatisera med. Här finns inte utrymme för någon genomgång av alla de bidrag som ingår, men ett par exempel kan nämnas.

Ruud Muffels undersöker olika former av mobilitet på arbetsmarknaden genom att ta hjälp av data från ECHP (European Community Household Panel) för perioden 1994-2001. Han intresserar sig särskilt för skillnader mellan män och kvinnor. Det visar sig inte oväntat att de senare generellt har lägre grad av såväl rörlighet som inkomst- och anställningstrygghet. Striktare lagstiftning om anställningsskydd tenderar att skapa en segmentering på arbetsmarknaden och därmed bidra till lägre mobilitet. Muffels finner också skillnader mellan å ena sidan de anglosaxiska och de nordiska länderna och å den andra de kontinentala och de sydeuropeiska. Även om de båda förra är olika sinsemellan uppvisar de överlag mer positiva utfall för såväl män som kvinnor. En huvudslutsats är att liknande resultat kan uppnås via olika institutionella arrangemang; såtillvida finns det mer än en väg att gå.

I ett annat kapitel – skrivet av Marcel Kerkhofs, Heejung Chung och Peter Ester – används surveydata insamlade år 2004 från arbetsplatser i 21 europeiska länder för att studera olika former av arbetstidsflexibilitet. I sin analys urskiljer författarna sex olika flexibilitetsmodeller. Det finns en betydande spridning av dessa modeller inom och mellan länderna. Den oftast förekommande typen – som representerar den högsta flexibilitetsnivån och som betecknas som företagsorienterad – finns hos 22 procent av samtliga arbetsplatser. Nästan lika vanlig (21 procent) är modellen med den lägsta graden av flexibilitet. De viktigaste faktorerna bakom fördelningen av modellerna är land och arbetsplatsens storlek och därefter kommer sektor. Länderna med den största andelen organisationer med

hög, företagsorienterad flexibilitet är Frankrike och Tjeckien. Denna typ är emellertid är också vanlig i åtskilliga andra länder. Finland och Sverige utmärker sig genom att ha den högsta andelen arbetsplatser med hög flexibilitet som är löntagarorienterad. Organisationer med låg grad av flexibilitet är särskilt vanliga i Grekland, Ungern, Spanien och Portugal. Stora arbetsplatser tenderar att ha mer av arbetstidsflexibilitet och detsamma gäller för vissa sektorer, till exempel sjukvård, transport- och hotell- och restaurangverksamhet. Forskargruppen försöker sedan relatera sina modeller till organisationers prestationer och problem, men det blir då inte så lätt att dra entydiga slutsatser.

Diskussionen kring TLM och flexicurity är i hög grad ideologisk och politisk. De som deltar formulerar värderingar och normer och för fram olika förslag till åtgärder. Detta gäller också för de medverkande i denna bok, fastän man betonar ambitionen att bidra med empirisk kunskap. Författarna ger uttryck för sina värderingar och lanserar idéer om vad som bör göras. Ofta framhåller man behovet av att stärka människors förutsättningar att handskas med omställningar av olika slag. Så gör till exempel Günther Schmid i sitt kapitel om "aktivt åldrande" där han menar att utsikterna att förvärvsarbeta även i högre åldrar – vilket han betraktar som en livskvalitetsfråga – är beroende av vad som händer tidigare i livscykel. En angelägen uppgift för politiken är därför att tidigt ge människor möjligheter att vidareutbilda sig för att klara av förändringar senare i livet. Det duger inte att bara komma med enstaka åtgärder som subventioner till äldre arbetskraft eller försvagat anställningsskydd utan det krävs en mer samlad politik där olika inslag koordineras med varandra.

En annan värdering som genomsyrar mycket av boken men som kanske allra tydligast uttrycks i Greet Vermeylens kapitel är åsikten att såväl arbetsmarknadens parter som regeringar bör samarbeta och kompromissa för att utvecklingen ska bli positiv. Tesen är att alla måste bidra och förutsättningen är att det finns en grundläggande

tillit mellan aktörerna. Detta låter sig sägas, men man saknar här ett mer analytiskt förhållnings-sätt. Kompromisser kan se mycket olika ut och innebär inte självklart att alla parter vinner eller vinner lika mycket; utfallet kan mycket väl bli positivt för en aktör och negativt för en annan beroende på att den förre har en starkare förhandlingsposition. Vi måste inse att hur olika frågor löses sammanhänger med styrkeförhållandena mellan olika aktörer. Ibland blir det inga kompromisser över huvud taget därför att en starkare part kör över en svagare.

Vad man därför kan efterlysa i boken är ett makt- eller maktresursbegrepp. Ordet "power" finns typiskt nog inte med i sakregistret. I det hänseendet finns en brist som behöver övervinnas om den samhällsvetenskapliga analysen inom området ska utvecklas. För att detta ska ske är det otillräckligt att göra önskelistor om hur saker och ting bör förbättras. Bland annat måste den omständigheten att vissa förslag kan vara möjliga och andra omöjliga att genomföra ses i relation till samhälleliga maktförhållanden. Det är genom sådana analyser kunskapen om vad som händer kan vidgas och fördjupas.

Anmeldt af **Bengt Furåker**, professor ved Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet .  
e-mail: [bengt.furaker@sociology.gu.se](mailto:bengt.furaker@sociology.gu.se)

*Emmett Caraker:*

***Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om læreprocesser blandt danske industriarbejdere***

Ph.d.-serien ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, Danmark 2008, 416 s. ISBN 978-8792174062

**H**vad sker der med arbejderkollektivet, når LO-medlemmerne i stigende grad stemmer borgerligt og i øvrigt fortyndes med generation fucked up og dissidenterne, der har meldt sig under de gule faner? Det lever videre i bedste

velgående. Frisk ph.d.-afhandling formidler fra fabrikshallen.

Som det er blevet dokumenteret af de tilbagevendende valgundersøgelser, er der siden begyndelsen af 90'erne sket en markant højredrejning blandt arbejderne. Hvor det i 1990 var 7 ud af 10, stemte i 2007 kun 4 ud af 10 af de faglærte og ufaglærte på Socialdemokratiet eller et af de øvrige socialistiske partier (Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten). I samklang hermed har holdningsundersøgelser påvist, hvorledes arbejderne er blevet mindre solidaritetslystne. Tilslutningen, til udsagn så som "det er vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig" eller "lønmodtagerne skal stå sammen", er vigende, imens der er stigende opbakning til principper som det at "lønnen tilpasses den enkelte" eller at "de dygtiges indsats bør anerkendes mere".

De holdningsmæssige tendenser har da også materialiseret sig i en række konkrete skred. Navlestrengen mellem Socialdemokraterne og LO er for længst blevet kappet, og en række nye fagforeninger uden for LO-familien, "de gule", har med stort held rekrutteret medlemmer fra den gamle arbejderbevægelse. Svaret, på hvilke konsekvenser den holdnings- og medlemsmæssige heterogenisering har haft for sammenholdet på arbejdspladserne, har imidlertid blæst i vinden. Dog har flere af de store sociologer, som f.eks. Anthony Giddens og Ulrik Beck, givet deres bud. De traditionelle fællesskaber, baseret på lønmodtagernes klassestatus som arbejdere og reproduceret via fabrikshallernes horisontale erfaringsuniverser, opløses til fordel for nye fællesskaber, der til- og fravælges alt efter hvorledes det passer ind i den enkeltes livsprojekt. Man orienterer sig lige såvel mod arbejdsgiveren som mod fagforeningen og sine kolleger, og shopper rundt imellem personalepolitiske og faglige tilbud efter forgodtbefindende. Arbejdspladsens modsætningskultur forvandles til en samarbejdskultur, osv.

"Passer ikke" siger Emmett Caraker imidlertid, der med sin ph.d.-afhandling slår en bundgarnspæl igennem den herskende individualisme i arbejdslivsforskningen. Afhandlingen bygger

på casestudier på danske industrivirksomheder, hvor han har lavet deltagerobservationer, aktionsforskning og som det helt centrale 80 livsbiografiske interviews med tilfældigt udvalgte medarbejdere. Afhandlingen viser, at der på tværs af alder, social baggrund, politisk tilhørsforhold og fagforeningstilknytning til stadighed opstår ganske betydningsfulde fællesskaber. Arbejderkollektivet eksisterer altså. Det lever videre på mangeårige arbejdspladser med stærke fagpolitiske traditioner og opstår i nystartede virksomheder, hvor lønmodtagerne i udgangspunktet er totalt fragmenterede.

F.eks. viser analysen, at kollektivet optræder i form af "vi-de"-forståelser, som udtrykker modsætninger til ledelsen og fastslår fælles problemtolkninger, der deles af stort set samtlige ansatte. Det dokumenteres også, at der blandt medarbejderne fortsat findes en række uofficielle normer, der både regulerer den enkeltes adfærd i forhold til ledelsen og opstiller rammer for arbejdsindsatsen. Hvis man pacer af sted ved drejebænken, dømmes man stadigt som "morakker". Feder man den af dagen lang, er man til gengæld en "nasser". Caraker viser også, hvorledes forholdet mellem arbejdernes fællesinteresse med virksomhedsledelsen på den ene side, og kollektivinteresserne arbejderne i mellem på den anden, som oftest er fuldstændig klarlagt. Et illustrativt eksempel er, hvorledes en gruppe medarbejdere, der i udgangspunktet følte stor samhørighed med en karismatisk fabrikschef, prompte gik i strejke, da chefen hævdede sine partsinteresser i en sag vedrørende lønspørgsmål på en af undersøgte virksomheder. Endelig dokumenteres det, at medlemmer af Kristelig Fagbevægelse ligeså ofte er initiativtagere til – og deltagere i – arbejdsnedlæggelser som LO-medlemmerne, hvilket må siges at være bemærkelsesværdigt, når den kristne bevægelse jo helt formelt "*... anser strejkevåbnet for et misforstået redskab til at løse konflikter mellem arbejdsgiver og lønmodtager (...)* Kristelig Fagbevægelse er imod, at konflikter på arbejdsmarkedet løses ved hjælp af strejker. De er destruktive. De tager ofte sagesløse som gidsler. Og de skaber en negativ

*stemning mellem arbejdsgivere og lønmodtagere"* (fra Kristelig Fagbevægelses hjemmeside).

Det, der truer kollektiviteten, er altså ifølge Caraker hverken det manglende politiske meningsfællesskab eller den fagforeningsmæssige differentiering, der i stigende grad præger skaren af faglærte og ufaglærte arbejdere. På tværs af partier og social baggrund eksisterer det lokale interessefællesskab og forskansningen overfor arbejdsgiveren. Til gengæld betyder den stigende tidsmæssige og funktionelle fleksibilitet (f.eks. det at medarbejderne rokerer mellem forskellige arbejdsstationer) at følelsen af samhørighed bliver mindre. Jo mere ustabil og uensartet arbejdsituationen er, jo færre bliver de hverdagssolidariske praksisformer. Denne observation er dog på ingen måder ny. Lige siden 70'erne har fagforeningsforskerne fordømt "den fleksible virksomhed", fordi den skaber nogle strukturer, der forhindrer eller forpurrer den kollektive interessedannelsesproces.

Konklusionen er, at der på trods af højredrejning og stigende individualisering stadig er udbredt solidaritet på de danske industrivirksomheder. Måske ikke i gammeldags abstrakt forstand, men i mødet med kollegerne og i konfrontationen med arbejdsgiverne står og opstår kollektiviteten endnu. Og i det perspektiv kan den igangværende recessions uundgåelige tilpasninger i industrien meget vel bringe en del konflikter og arbejdsnedlæggelser med sig.

Selvom afhandlinger til tider føles langtrukken og minutløs til fingerspidserne er der alligevel tale om et læseværdigt – og forskningsmæssigt særdeles vigtigt – bidrag. At stille spørgsmålstejn ved og efterprøve de alment accepterede dogmer må altid være et af samfundsforskningens fineste opgaver. Og det er denne afhandling et rigtig godt eksempel på.

Anmeldt af **Mads Peter Klint**, ph.d.-stipendiat ved Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet  
e-mail: mpk@socsci.aau.dk

Karen Schultz:

**Organisationspsykologi. En eksistentiel studievejledning.**

Hans Reitzels forlag. 2008. ISBN: 978-87-412-5065-6. 279 sider.

Forfatteren er cand.psych. og specialist i arbejds- og organisationspsykologi. Hun har egen erhvervspsykologisk virksomhed, er ekstern lektor i organisationspsykologi og har skrevet en række fagbøger bl.a. "eksistens i arbejdslivet."

Karen Schultz beskriver bogens ærinde således: *"Bogen vil ad ovennævnte veje og ad flere side- og indfaldsveje føre læseren gennem det organisationspsykologiske stof. .. først og fremmest er det en bog om den teori og de praktiske måder at gøre tingene på, som hører til faget organisationspsykologi som sådan."*

Ambitionen med bogen er at give læsere en oversigt og en bred forståelse af det organisationspsykologiske felt, og en mulighed for at forstå egen praksis, eller eget – måske underforståede – teoretiske udgangspunkt. Bogen henvender sig til studerende på videregående uddannelser og praktikere.

Bogen har en interessant opbygning. Den er bygget op om 5 dele, mennesket, gruppen, organisationen, samfundet og kompleksiteten. Hver del af bogen rummer flere af de tværgående temaer: det almen menneskelige, hvad er et menneske, udviklings- og klinisk psykologi, mellem-mennesker, et videnskabsteoretisk afsnit, et anvendelsesorienteret afsnit og en række opfordringer til at tænke videre i form af en række spørgsmål, arbejdsopgaver og invitationer til at tænke nyt.

Opbygningen afspejler sig i en numerisk opdeling på tværs af afsnittene, og kan gøre det muligt at samle afsnittene i nye sammenhænge eller se andre forbindelser ved siden af den opdeling kapitlerne giver.

Som det første har Karen Schultz et oversigts-skema s. 13-15 som er helt uundværligt, hvis man vil følge linierne i bogen og forstå nummereringen af de forskellige afsnit.

I 1. del om mennesket bliver læseren introduceret til forskellige forståelser af mennesket og udvikling. Karen Schultz præsenterer den kognitive og den dynamiske forståelse af udvikling, og trækker den naturvidenskabelige videnskabs-teori ind i dette kapitel, og statistiske og matematiske analysemetoder. Det sidste afsnit i del 1 fokuserer på scientific management, forbrugerpsykologi og seksualpsykologi.

I del 2 er gruppen det overordnede tema. Først gennemgås forskellige væsentlige teoretikere, der forstår mennesket som socialt væsen – interpersonel psykologi. Eriksson trækkes frem som en af de centrale teoretikere og forskellige gruppebegreber gennemgås. Det videnskabs-teoretiske afsnit er samfundsvidenskabeligt og har psykologiske aspekter af økonomi som eksempel. Anvendelsesafsnittene i denne del har kvalitative interview i fokus, og Karen Schultz giver via en gennemgang af egne erfaringer med kvalitative interviews, inspiration og viden om udførelse og vanskeligheder i kvalitative interviews. Anvendelsesafsnittet omfatter Human Relationskolen, arbejdspsykologi og reklamepsykologi.

Del 3 om organisationen omfatter en central diskussion af, hvad mennesket er og hvordan relationer mellem mennesker har betydning i organisationer. Med det humanvidenskabelige perspektiv, peger Karen Schultz på hvordan mennesker kommunikerer via sprog, tekster, kunst og hun gennemgår Søren Kierkegårds "forførerens dagbog" som et eksempel.

De anvendelsesorienterede afsnit omhandler Human Ressource management, organisationspsykologi og salgpsykologi.

Del 4 om samfundet sætter fokus på forskellene mellem personligheder som det almene perspektiv på, hvad et menneske er. Kulturbegrebet og begrebet om masse er de samfundsmæssige bidrag til mellem-mennesker afsnittet. Det videnskabsteoretiske afsnit er metateoretisk – teorier om teorier. Den eksistentielle forståelse af arbejdsliv, informationspsykologi og samfundspsykologi er denne dels praksisrettede temaer.

Den 5. og sidste del har overskriften kompleksiteten og tager et filosofisk afsæt i erkendelsesbegrebet der også er det praksisrettede tema i denne del. Karen Schultz gennemgår sygdoms-begreber, antagelser om årsager til sygdomme og mulige behandlinger. Anvendelsesafsnittet drejer sig om idræts og sundhedspsykologi.

Bogen er noget helt for sig selv. Det er ambitionen at sætte organisationspsykologien som omdrejningspunkt og redegøre for organisationspsykologien som hjælpedisciplin og organisationspsykologiens hjælpediscipliner og tilgrænsende emner. At forbinde teorierne til et hele, inddrage anvendelsesperspektivet og formidle meget forskellige, og ind i mellem meget komplicerede, teorier til studerende på mellem-lange og videregående uddannelser er en seriøs ambition. Der er stof til minimum tre bind og giver bogen det problem, at teksten sine steder er meget kortfattet og kræver forhåndsviden om emnet. Andre steder er teksten mere detaljeret og mindre indforstået og pointerne lettere at forstå.

Der er en gennemgående personlig tone i bogen. Karen Schultz er i give-humør og deler gerne ud af egne erfaringer. Den fortrolige tone funge-

rer godt, når hun refererer til egne erfaringer som forsker, hvor det kan være indsigtsgivende og inspirerende at få indblik i de nødvendige overvejelser og vanskeligheder, der skal overkommes. Enkelte steder bliver den fortrolige tone mere forstyrrende og kan forekomme belærende.

Som skrevet er den indledende oversigt central for at følge de mange tråde i bogen. Der er ingen tvivl om, at Karen Schultz er vidende, erfarende og kender rigtigt mange teoretikere. Nogle af vinklerne gennemgås ret udførligt andre meget oversigtspræget og for mig står det ikke helt klart, efter hvilke kriterier det gøres.

Bogens største styrke er de mange indfaldsvinkler, tankespring, ideer og den forståelse man får for, hvor mange veje der fører til organisationspsykologi og hvor mange veje, der fører videre derfra.

Anmeldt af **Birgitte Bonnerup**, cand.psych. supervisor og specialist i arbejds- og organisationspsykologi. Selvstændig konsulent, ekstern lektor i organisationspsykologi MPO på RUC, lærer i IGA Kbh. og regionsleder i TUBA.  
e-mail: birgittebonnerup@mail.dk