

Fra erhvervsuddannelse til arbejdsmarked

En delrapport om fagidentitet
som drivkraft i arbejdslivet

Preben Horsholt Rasmussen

Institut for Sociologi, Socialt Arbejde
og Organisation

Fra erhvervsuddannelse til arbejdsmarked. En delrapport om fagidentitet som drivkraft i arbejdslivet

LEO-serien nr. 36

Forfatter: Preben Horsholt Rasmussen

Redaktion: Kjeld Nielsen og Preben Horsholt Rasmussen

Layout: Lisbeth Suhr

ISBN: 87-90384-20-2

Udgivet af:

LEO-gruppen

Aalborg Universitet

Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation

Kroghstræde 7

9220 Aalborg Ø

Tlf. 9635 8024

Fax 9815 7575

<http://www.socsci.aau.dk/leo>

E-mail: leo@socsci.aau.dk

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	4
Data	4
Resultater fra undersøgelsen af uddannelsen i 1980-84	5
Resultater fra undersøgelsen af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet	6
Undersøgelse af tese om forholdet mellem fagidentitet og ageren på arbejdsmarkedet	6
Metode til undersøgelse af tesen	7
Casebeskrivelse med tilhørende analyse af faglært person med ”høj” fagidentitet	8
Rolands sociale baggrund.....	8
Erhvervsvalg.....	8
Forventninger til og perspektiver med uddannelsen	9
Selve oplæringen i virksomheden	10
Erhvervsforløb	13
Overgangen fra uddannelse til arbejde.....	13
Fagidentitetsbegrebet og metode til afklaring af fagidentitetens betydning i det videre erhvervsforløb	16
Fagidentitetens genese	19
Fagidentitet og interessevaretagelse som drivkraft	21
Sammenfatning på analysen med fokus på forholdet mellem fagidentitet og arbejdsmarkedsadfærd	28
Afslutning.....	30
Litteraturliste	31

Indledning

Den følgende rapport er en del-rapport fra projektet om Erhvervsuddannelsernes Længerevarende Effekter (ERLE-projektet). Dette projekt undersøger konsekvenserne af forskellig kvalitet i erhvervsuddannelser. Der findes en hel del undersøgelser af, hvad og hvordan eleverne lærer i erhvervsuddannelserne, hvormed der oftest menes læring på skolerne. I ERLE-projektet er fokus på, hvad **forskelle** i oplæringskvalitet og oplæringskultur betyder for dannelsen af fagidentitet i de unge år, og om sådanne forskelle vil få langvarige konsekvenser for de faglærte, når de senere kommer ud på arbejdsmarkedet. Her tænkes særligt på forskelle i viden og færdigheder, engagement og uddannelsesmotivation i arbejdslivet, men i det hele taget undersøges deres evne til at agere på et turbulent arbejdsmarked.

Data

Projektet er longitudinalt, idet de samme 30 personer, henholdsvis maskinarbejdere (i dag kaldet industriteknikere) og tømrere er fulgt over en periode på 22 år, fra de startede deres uddannelse i 1980 og til de afsluttede den i 1983-84, og herefter igen frem til år 2002-03.

Under deres uddannelse, som for alles vedkommende er foregået i Nordjylland, har der været anvendt en spørgeskemabaseret undersøgelse blandt 140 unge, der alle har gået på den samme tekniske skole i den samme periode. Blandt disse udvalgte 32 personer (der senere er blevet reduceret til 30) ud fra kriterier om, at de skulle være fordelt på de to nævnte fag, på henholdsvis EFG og mesterlære, på store og små virksomheder samt at der skulle være personer med forskellig social baggrund imellem. Det sidste kriterium bestod i, at der skulle være lærlinge med forskellig vurdering af deres praktiksted anskuet ud fra et læringsperspektiv efter et halvt år på oplæringsvirksomheden.

Under uddannelsesforløbet blev de unge fulgt via forskellige metoder: Observationer af undervisningen i de klasser, som de gik i på teknisk skole, interviews med repræsentanter for de respektive virksomheder, mestre, værkførere eller lignende samt to interviewrunder med de unge, dels i starten og dels i slutningen af deres uddannelse. Efter uddannelsen er der blevet foretaget interviews med de samme personer to gange: Fem år efter uddannelsens afslutning – i 1988-89 – og igen i 2002-03.¹

¹ Alle interviews findes på bånd og er udskrevet, de seneste interviews i digitaliseret form. Observationer fra skolerne er udskrevet i rapportform, mens data fra spørgeskemaundersøgelsen findes lagret hos Dansk Data Arkiv.

Resultater fra undersøgelsen af uddannelsen i 1980-84

Analysen af det samlede materiale fra uddannelsen udmøntede sig i en kategorisering af lærlingene ud fra deres dannede fagidentitet ². Denne bestod i fire kategorier, nemlig personer med hhv. ”høj” og ”lav” fagidentitet samt personer med fagidentitet med vægt på dispositionsmuligheder og fagidentitet med vægt på interaktionsmuligheder.

Her skal kun beskrives ekstremerne, fordi de viser, hvor forskellige resultaterne af den samme uddannelse (indenfor et givent fag med undervisning på samme skole) kan vise sig at være og fordi denne delrapport viser en case med en faglært person med ”høj” fagidentitet.

Efter uddannelsesforløbet blev ”høj” fagidentitet beskrevet som en identitet, ”der stiller krav til arbejdets kvalifikationsmæssige niveau, til alsidighed og graden af kompleksitet i arbejdet” og videre: ”I den høje fagidentitet ligger der altså et modstandspotentiale i forhold til forringelser i faglig henseende”. Lærlinge med ”høj” fagidentitet vil fortsætte med at arbejde inden for fagområdet, også selvom de vil videreudanne sig (jf. Pukks bd. 3, side 895).

Personer, der tilhørte kategorien ”lav” fagidentitet, har en resignerende holdning til faget og deres fremtidsperspektiv er meget konfust. Dette skyldes blandt andet, at de har haft meget arbejde, hvor kvalifikationskravene har været lave samt at de ikke har mødt forbilleder i form af svende eller andre personer. Så uanset niveauet af undervisningen på teknisk skole er de blevet demotiverede, og er ofte endt med en overvejende instrumentel holdning til faget (jf. Pukks bd. 3, side 895f.).

De oprindelige forventninger til faget om at ”kunne fordybe sig” er blevet transformeret til en ligegyldig holdning og faget ses oftest som middel til overlevelse. Udover at kvalifikationsniveauet har været lavt i de respektive virksomheder, har der også været tale om, at omgangsformerne har været autoritære og rigide, ligesom lærlingene oftest var placeret i bunden af virksomhedshierarkiet.

Lærlingene udviklede et lavt selvværd og/eller blev meget kritiske overfor faget uden at de udviklede alternative forslag til løsninger for dem selv og deres fremtid (Preben H. Rasmussen, 1990).

² *Resultater fra undersøgelsen lavet i 1980- 84 er publiceret i : Preben H. Rasmussen, Pukksgruppen : ”Lærlinge, uddannelse og udbytning”, bd. 3, Aalborg Universitetsforlag 1984.*

Resultater fra undersøgelsen af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet

Den centrale problemstilling for undersøgelsen i 1988-89 bestod i en belysning af, om der var nogle sammenhænge mellem den i uddannelsen udviklede fagidentitet og så overgangen til og indplaceringen på arbejdsmarkedet: Var der nogle klare sammenhænge, som kunne dokumentere, at forskelle i fagidentitet betød noget for, hvilken position man fik i virksomhederne og for ens interesse og engagement i faget samt for om man blev kerne- eller randarbejdskraft.

Her skal der ikke redegøres detaljeret for de fundne sammenhænge i denne del af forløbsundersøgelsen, men derimod vil jeg kort resumere et par hovedresultater, hvor fokus er på fagidentitetskategorierne og deres stabilitet, respektive labilitet.

Undersøgelsen viste, (1) at alle faglærte med "høj" fagidentitet fastholdt og udviklede denne, jf. senere i nærværende delrapport. (2) at 2/3 af de unge med "lav" fagidentitet fortsat havde "lav" fagidentitet 5 år senere, og at ingen af disse har udviklet "høj" fagidentitet. – Når nogle ændrer deres fagidentitet fra "lav" til noget andet og andre fastholder deres fagidentitet, skyldes det overvejende sociale baggrundsfaktorer, f.eks. at nogle forældre qua deres sociale kapital har kunnet skaffe de unge bedre jobs.

Konsekvenserne af at komme ud på arbejdsmarkedet med en "lav" fagidentitet viser sig efter fem år at være, at det er vanskeligt for de pågældende at få de mere kvalifikationskrævende og spændende jobs, hvorfor nogle af dem også foretrækker at tage ikke-faglært arbejde, hvor de måske kan få en bedre løn, om end prisen herfor kan være, at de ender som randarbejdskraft.

Endelig viste undersøgelsen (3), at flere af de faglærtes faglige identitet er "under opbrud", det vil sige at det kvalifikationsmæssige og/eller sociale grundlag for identiteten er under forvandling, hvorfor identiteten kan siges at være truet. Dette kan skyldes flere forhold, f.eks. at den teknologiske udvikling har været så hurtig, at deres kvalifikationer ikke er tilstrækkelige allerede få år efter uddannelsen, at en særlig arbejderkultur er under ændring, hvorfor den sociale del af fagidentiteten ikke længere har noget fodfæste, og derfor er i opbrud.

Eksempler på "fagidentitet i opbrud" findes i alle kategorier af fagidentitet med undtagelse af "høj" fagidentitet, men den er mest udbredt hos personer med "lav" fagidentitet.

Undersøgelse af tese om forholdet mellem fagidentitet og ageren på arbejdsmarkedet

Resultatet af denne undersøgelsen lavet 5 år efter uddannelsen viste så klare sammenhænge mellem fagidentitet og den måde man agerer på ved overgangen til

arbejdsmarkedet, at det ville være interessant at opstille og forfølge en tese om, at den fagidentitet, som man udvikler *i* uddannelsen, har en afgørende betydning for, hvordan man senere handler *på* arbejdsmarkedet.

Antagelsen om sammenhængen går på, at den fagidentitet man har ved uddannelsens afslutning, har stor betydning for om man vil blive placeret som kerne- eller randarbejdskraft. Desuden at den vil influere på valg af job og virksomhed, og på krav til kvalifikationer og udviklingsmuligheder, herunder muligheder for indflydelse på job, organisation og ledelse samt deltagelse i kurser og afhængig af ens.

En nærmere undersøgelse af denne tese ville kun være mulig ved at følge de samme personer i en længere periode med henblik på at undersøge langtidseffekterne af fagidentiteten.

Formålet skulle være en påvisning af, at uddannelsen – og her særligt den del, der foregår i virksomhedspraktikken – er central for det videre forløb, og at finde frem til, hvilke elementer i praktikken, der synes at have en særlig betydning. Kan disse elementer præciseres nærmere, vil det også være muligt at argumentere for og udpege de forhold, der bør ændres i erhvervsuddannelsernes praktikdel. Desuden at se nærmere på og evt. revidere samspillet mellem praktik og skole, eftersom der i skoledelen er foretaget omfattende reformer over flere omgange.

Aktualiteten af en sådan undersøgelse må antages at være høj, idet der også i dag er store forskelle i virksomhedernes måde at oplære på og derfor fortsat vil være differentierende langtidseffekter for de faglærte, som også blandt andet vil påvirke arbejdsmarkedets kvalifikationsstruktur.

Metode til undersøgelse af tesen

Metoden til undersøgelse af tesen om fagidentitetens længerevarende effekter vil være dobbelt-sporet. Den vil dels bestå i at undersøge nogle ”objektive forhold” som antal job, ansættelseslængde, arbejdsløshedsperioder, beskrivelse af job- og virksomhedstype, deltagelse i kurser og videreuddannelse og lignende forhold, som kan være med til at give viden om de ”spor”, som personerne følger i deres arbejds- og livsløb. Dernæst vil metoden bestå i en indkredsning af de faglærtes erfaringer med arbejde og fag samt deres overvejelser over de valg af jobs, kurser mv., som de har truffet i løbet af deres arbejdsliv. Analysen af fagidentitets betydning vil både foregå konkret i forhold til de enkelte jobs – og evt. kurser – og anskuet i livsløbsspektivet.

Metoden demonstreres senere i delrapporten med den udvalgte case.

Casebeskrivelse med tilhørende analyse af faglært person med ”høj” fagidentitet³

Roland gik ud af 10. klasse, kom på EFG⁴ og blev uddannet maskinarbejder i 1983.

Rolands sociale baggrund

Hans forældre er ufaglærte og er begge gået på invalidepension. Han er vokset op i et arbejderkvarter i en storby. Moderen har haft rengøringsarbejde, men fik slidgigt og måtte standse. Faderen har været chauffør og ansat ved et rensningsanlæg. I dette job følte han sig isoleret og det mener Roland har ført til det nervesammenbrud, som han fik. Desuden mener Roland, at faderen følte sig overflødig, da han måtte forlade arbejdsmarkedet: ”Jeg tror, at han er lidt ked af det. Han føler han er forældet. Han er 53 år” (1).

Roland har tre ældre søstre, der er hhv. rengøringsassistent, hjemmehjælper og ekspedient og en storebroder, der er uddannet mekaniker.

Roland kedede sig i skolen og fandt det meste af undervisningen uinteressant indtil han skiftede skole i 6. klasse. Derefter fik han et langt mere positivt forhold til skolearbejdet: ”Det var ligesom, at jeg fik lov til at starte på en frisk. Så fandt jeg ud af, at jeg kunne egentligt godt, når det kom til stykket. Jeg havde været vant til, at jeg gad ikke, fordi det var noget lort, når jeg afleverede det, ikke også...(1).

Erhvervsvalg

³ Casen er baseret på 4 interviews foretaget i perioden 1981 til 2002.

Tallene i parentes angiver på hvilket tidspunkt interviewet er foretaget :

(1) Foråret 1981.

(2) December 1982.

(3) August 1988.

(4) August 2002.

Det skal bemærkes, at den del af interviewene, der omhandler personens fritids- og familieliv ikke indgår i casen.

⁴ EFG vil sige erhvervsfaglig grunduddannelse. Fra 1977 en erhvervsuddannelse, der startede med et basisår på skolen, og først derefter startede virksomhedspraktikken.

Motiv for valg af en faglig uddannelse

Forældrene har ansporet Roland til at tage en uddannelse.

I : ”Hvad radede dine forældre dig til?”

R. ”Jeg ved ikke om de radede, de syntes bare at jeg skulle få en uddannelse. Det var sådan set det de radede mig til- altså at blive faglært, og selvfølgelig radede de mig til, at det skulle være noget, der havde min interesse, fordi ellers gik der ikke så lang tid, så glippede interessen for det, ikke også ”.

I : ”Hvorfor ville de gerne have, at du skulle have en faglig uddannelse?”

R: ”Ja, det ved jeg snart ikke...”

I : ” Har din far været i lære?”

R: ” Ja, han har været i lære som blikkenslager, men det er noget med, at han sprang fra.. Og det tror jeg han er lidt ked af i dag, så derfor vil han måske godt se, at vi får en faglig uddannelse, fordi det er altid det mest sikre at få en faglig uddannelse”.

I : ”Hvad synes din familie om din praktikplads?”

R: ”Ja, de er lige så glade for, at det er gået mig godt som jeg selv er...at jeg har været så heldig at få den” (1).

Valget af en faglig uddannelse var for mange i 80'erne knyttet til idéen om, at den ville give en vis social og økonomisk tryghed, ville være en god ballast at have.

Fagvalg

Oprindeligt ville Roland have været mekaniker, men to forhold gjorde, at han ikke blev det, men i stedet maskinarbejder: Dels broderen, der frarådede pga. tendenser til dequalificering i faget og dels erfaring fra teknisk skole, hvor han fik at vide, at mekaniker og elektriker var modefag med høj arbejdsløshed.

Forventninger til og perspektiver med uddannelsen

Roland forventede alsidigt arbejde, ikke mindst efter hvad han havde erfaret på den etårige basisuddannelse. Som forældrene syntes Roland, at en faglig uddannelse ville give ham en større social sikkerhed: ”Man synes vel man er mere garderet, hvis man har noget at falde tilbage på”. Desuden anser han en uddannelse for et fortrin i tider med høj arbejdsløshed. På lidt længere sigt vil han gerne videreuddanne sig: ” Noget med EDB...altså gå videre i den retning, hvor udviklingen peger” (1).

Uddannelses- og oplæringsbetingelser

Den virksomhed Roland oplæres på, er kategoriseret som hørende til oplæringsform 3⁵. Virksomheden er en offentlig uddannelsesinstitution med en særskilt værksteds-

⁵ I undersøgelsen blev virksomhederne inddelt efter oplæringsformer. Ved kategorien oplæringsform forstås en bestemt måde at kvalificere og socialisere lærlinge på i

afdeling. Her fremstilles reservedele til andre institutioner og emner til forsøg eller som led i forsøg. Desuden afholdes forskelligartede kurser for bl.a. ingeniørstuderende, f.eks. i drejning og fræsning.

Arbejdsorganiseringen er meget flad. Den daglige ledelse varetages af en værkfører. I den særskilte værkstedsafdeling beskæftiges ti medarbejdere: en mester, en værkfører, to maskinteknikere, en finmekaniker, en værktøjsmager, tre maskinarbejdere og en lærling.

Arbejdsproces og teknologi. Der forekommer stort set alle til faget hørende arbejdsprocesser og teknologisk spænder værkstedet lige fra ambolt til de mest avancerede CNC-maskiner.

Rekruttering til praktikpladsen

På et tidspunkt, hvor det ikke var let at få en praktikplads og hvor Roland selv har søgt i 13 virksomheder, får han via en lærer på teknisk skole rettet direkte henvendelse til virksomheden. Roland får pladsen, fordi læreren mener at han kan honorere virksomhedens krav, nemlig at det skal være en af de bedste elever – et krav man kunne antage, at mange virksomheder stiller.

Selve oplæringen i virksomheden

Planlægningen af selve det program, som lærlingen skal igennem, foretages af denne sammen med værkføreren. Det gælder det lange perspektiv, mens Roland selv er ansvarlig i det daglige. Dog således forstået, at der altid er mulighed for at få instruktion og vejledning af en svend eller flere. Det første halve år er det normalt en bestemt svend han spørger, men derefter er det den, der har bedst tid og/eller den, der er mest kvalificeret til opgaven.

Dispositionsmulighederne. Der er store frihedsgrader med hensyn til at planlægge, udføre og foretage en grundig evaluering af arbejdet. Det er karakteristisk, at der næsten altid er god tid til arbejdet. Dette stiller på den anden side krav til den unges selvstændighed og evne til at tage initiativer. Betingelserne for at kunne få indflydelse på oplæringen er i høj grad til stede, blot de bliver udnyttet. Når det alligevel ikke kun er et spørgsmål om lærlingens eget initiativ, skyldes det at svendene betragter oplæringen som en vigtig opgave og sætter en ære i at lære ham noget. Det viser sig ved, at de stiller ham nye opgaver, som ligger i forlængelse af det han har lavet,

erhvervsuddannelserne, som praktiseres i en bestemt type af virksomheder. Oplæringsform 3: På disse virksomheder, der normalt er små, er kvalifikationsaspektet i forgrunden, og de negative sider af lønarbejdet ofte fraværende. Dispositionsmulighederne er gode og arbejdet finder sted på et intellektuelt reguleringsplan.

og efterhånden er det også Roland, der stiller krav om at han gradvist får vanskeligere opgaver.

Interaktionsmulighederne. Forholdet til svendene er godt, og han føler, at han er ”på lige fod” med dem: ”De er sgu så forstående. Vi snakker om alt, om man havde været i byen... eller noget fagligt. Jeg føler ikke, at jeg dummer mig ved at sige noget herude, jeg føler mig ikke som lærling på nogen måde. Man føler sig virkelig accepteret fuldt ud, og det er på alle områder” (1).

Roland lægger vægt på det sammenhold, der er på arbejdspladsen, og er ikke glad ved tanken om at skulle forlade den, specielt ikke hvis han skal læse videre: ”så bliver man nok lidt mere en enspænder... man satser på et eller andet. Det kan godt ske det bliver sådan” (1).

Interaktionsmulighederne må altså vurderes som gode, såvel fagligt som socialt set. Fagligt, fordi svendene tilsyneladende ser det som et mål at stille udfordrende /mere kvalificerende opgaver hele tiden og i en pædagogisk form, som man godt kunne kalde dialog-formen. Socialt, fordi han behandles som voksen, som om han var svend, og i det hele taget inddrages i miljøet.

Kvalifikationsniveauet synes at være højt og oplæringen alsidig. Han arbejder oftest efter tegning, og der stilles høje krav om præcision i alt, hvad der laves. Reflektions- og vurderingsevne udvikles i og med, at han er med til at gennemgå og kommentere studerendes opgaver. Bredden viser sig desuden i, at han udover at være blevet oplært i de gængse fagdiscipliner også har lært at programmere CNC-maskiner. Han har deltaget i programmeringskurser arrangeret for blandt andet studerende og i et engelsk kursus beregnet for svende og tekniske medarbejdere.

Roland siger i den forbindelse: ”Jeg har fået lov til at sprede mig over et virkeligt stort område, fordi mulighederne er her. Der er næsten ikke nogen opgaver, der ligner hinanden, bl.a. fordi vi ikke har produktion af nogen slags” (2).

Det synes klart, at praktikpladsen har givet en alsidig, grundig og teoretisk baseret oplæring, hvortil kommer, at den har påvirket Roland i en mere ambitiøs retning, hvilket han allerede giver udtryk for efter godt et års praktiktid i en sammenligning med, hvordan lærlinge oplæres i mange produktionsvirksomheder: ” Det er godt nok helt andre forhold, når man snakker med nogen af dem..., fordi det er noget med at stå og lave en eller anden serie af en slags.., stå ved den maskine og køre med den dagen lang. Det er jeg forskånet for, men det kan være det giver tilbageslag, når man skal ud.., men så har man chancen for virkelig at lære så meget, så man kommer lidt højere op, ikke også... man får lov at lære det mere” (1).

Roland er bevidst om, at han måske senere vil kunne drage fordel af den meget kvalificerende uddannelse, som han får i virksomheden: ”Når man kommer ud (i produktionsvirksomheden, p̄hr), og kan det mere, så får man måske lov til at arbejde med lidt mere avancerede maskiner” (1).

Arbejdstilfredshed

Tilfredsheden og glæden ved arbejdet og det valgte fag viser sig mere generelt ved, at han aldrig keder sig: ”Jeg synes dagen går utrolig hurtigt. Jeg har det aldrig sådan, at jeg går og keder mig herude. For har jeg en dag, hvor jeg ikke rigtigt har noget at lave, så går jeg bare ind til en af maskinerne jeg ikke har arbejdet så meget med, spørger en af svendene, om hvordan den virker.., gider du vise mig det, går hjem og læser lidt teori... får noget viden om det, ikke også. Og det har altså min interesse” (1).

Den fagidentitet, der er under udvikling hos Roland, kommer også til udtryk uden for arbejdspladsen. Som når han formidler sin viden til omgangskredsen: ”Jeg har fået noget mere at snakke om, man får en masse information hver dag, og jeg synes jeg har noget mere at snakke med søskende og andre om, ikke også” (1).

Fagidentiteten viser sig også at række udover arbejdet, idet faget diskuteres i forhold til samfund og politik, og således bliver sat ind i en bredere referenceramme: ”Vi snakker om hele virksomheden. Man tager hele systemet op herude og diskuterer det. Det er politik, teknologi og fritid. Det er sådan set alt, man kunne sige, ligesom blandt venner” (2).

Den tekniske udvikling og fremtidsplaner

Roland kunne tænke sig en videreuddannelse, når han er blevet udlært. Han nævner kurser indenfor programmering af CNC-maskiner og større viden om styring. Disse planer skyldes dels hans store faglige interesse, dels hans ønske om at kunne fastholde en position på arbejdsmarkedet: ”Jeg synes godt jeg kunne tænke mere udfordring og gå videre i den retning, som udviklingen peger; der er sgu næsten ikke andre muligheder. Hvis jeg bare stopper nu, så varer det ikke ret mange år, så er man ved at være til ingen nytte igen”.

Roland anfører også de negative sider ved den tekniske udvikling – arbejdsløshed og mere monotont arbejde for visse grupper – men hans plan er alligevel klar, nemlig at følge med udviklingen, dels af interesse og dels for at kunne overleve indenfor hans fagområde.

Erhvervsforløb

X-virksomhed: Ansættelse på maskinfabrik, der fremstiller pumper til eksport, især til u-lande. 80 ansatte, heraf hovedparten faglærte. Varighed 2 år.

Y-virksomhed: Ansættelse i virksomhed, der fremstiller maskiner og udstyr i rustfrit stål til fødevarerindustrien, bl.a. slagtermaskiner. Antal ansatte: 40- 50, men i øvrigt stærkt svingende. Varighed 6 år.

A- virksomhed: Ansat på fremstillingsvirksomhed, der producerer nydelsesmidler, tobak. Roland tager under ansættelsen uddannelse til automatikmekaniker. Varighed 3 år.

B- virksomhed: Ansættelse på virksomhed, der producerer fødevarer. Roland programmerer og overvåger flere produktionslinjer. Antal ansatte: 60-80. Varighed 3 år.

C- virksomhed: Laver plastkomponenter til industri og marketing, f.eks. displayruder til mobiltelefoner. Antal ansatte 10-15. Roland er værkfører/afdelingsleder. Har indtil nu været ansat i virksomheden i ca. 4 år.

Overgangen fra uddannelse til arbejde

Efter endt militærtjeneste får Roland sit første job som maskinarbejder på en virksomhed, der fremstiller pumper til eksport og som beskæftiger 80 medarbejdere, hovedparten maskinarbejdere. Overgangen til at arbejde som svend forløb gnidningsfrit, fordi han skulle arbejde ved CNC-maskiner, som virksomheden i øvrigt havde mange års erfaringer med. Den store forskel fra tidligere var, at her skulle han ind i en produktionsrytme, og han skulle føre dagseddel over, hvor meget der var blevet lavet og til hvilken tid: ”Du kunne ikke lige pludselig rive en dag væk. På praktikpladsen der kunne man tage alle de spændende opgaver. Her må man også tage det sure med” (3).

Programmeringen af maskinerne blev varetaget af en programmør, og han skulle derefter kun foretage reguleringer, hvis der skulle laves noget om. Skønt lønnen og arbejdsforholdene var i orden, begynder han allerede efter et år at se sig om efter andet arbejde.

I: ”Søgte du væk, fordi du var utilfreds med arbejdet?”

R: ”Nej, det var jeg bestemt ikke. Jeg var glad for det andet derude, faktisk. Der kunne du bare møde op om morgenen, lave dit arbejde og gå hjem om aftenen. Men jeg så ligesom den udfordring, der lå i at være med til at starte noget nyt op. Det kunne være skægt, ikke også? Det er ligesom dagen bliver mere afvekslende. Derude var det

begyndt at blive, altså det var begyndt at blive monotont, eller hvad man skal sige. Og der var det, der tænkte jeg, det er sgu en ny udfordring at komme ud og prøve det der og være med til det. Jeg tænkte selvfølgelig også i, hvad skal man sige, at man havde større chancer, hvis man var en af de første, der virkelig kom med ind i det. Så havde man større chancer, hvis firmaet nu skulle – altså man vil måske også være den, der sidst blev fyret eller i den stil der. Set på den måde også” (3).

Det, der synes at være en vigtig motivationsfaktor hos Roland, er forestillingen om hvordan faget **bør** være: ”Fordi man ligesom har set, hvad der er muligt, ikke også. Man har set en masse og snakket med ingeniører, og kender nogen af dem, der er blevet det (på praktikpladsen, phr.)”.

Det, der tiltrak Roland ved den omtalte virksomhed var, at den for kort tid siden havde anskaffet sig to nye CNC-maskiner, som man skulle til at starte op. Virksomheden fremstiller maskiner til anvendelse i levnedsmiddelsektoren, mejerier og slagterier. Den beskæftiger 50 medarbejdere, $\frac{3}{4}$ -del faglærte. Man havde ikke tidligere haft CNC og ingen havde kendskab til det, bortset fra en enkelt person, og denne har efter Rolands vurdering ” kun lige snuset til dette område”.

Man manglede med andre ord en person, der var villig til at starte det hele op fra bunden af : ”Og det var det, der fascinerede mig, da man spurgte : ”Vil du være med til at få det bygget op helt fra bunden?” (3).

Kommentar til det at søge udfordringer. Roland bliver uden tvivl også tiltrukket af, at der er andre personer, der ser et potentiale i ham. – Det er min vurdering, at det er en del af hans faglige identitet, der får ham til at søge nye udfordringer. At dette også er forbundet med en vilje til at foretage sig noget er klart nok. Men for mig at se udspringer viljen af hans opfattelse af sig selv som fagligt kvalificeret person. For at kunne opretholde fagidentiteten må han kontinuerligt udvikle den, og det er det han bl.a. gør i ovennævnte tilfælde.

Identificering af problemer på virksomheden og medarbejderinvolvering

På virksomheden er der blevet skiftet ud på flere ledelsesposter, fordi der havde været problemer i en afdeling. Roland er uenig i den procedure. Han mener, at problemerne snarere findes på værkstedsgulvet, at man i hvert fald skal undersøge disse, fordi ”det trods alt er der produkterne bliver lavet.. Vi mener, at det måske er helt andre steder det halter. Ja, det er sådan blandt os, vi snakker om det” (3).

Kommentar. Det interessante i denne problematik er **ikke**, om Roland (og hans kollegaer, som han diskuterer sagen med), har ret i, at virksomhedens problemer ligger på gulyplanet, men for det første, at han går ind i en problematik, som ligger udenfor

hans ansvarsområde, og for det andet lokaliserer problemerne til gulvet, til at være blandt "hans egne" inklusive værkføreren.

Rolands analyse af virksomhedens problemer bunder i virkeligheden i, at han har erfaringer med, at kalkulationer, som han har lavet for værkføreren med henblik på en vurdering af, om arbejdet skal laves på virksomheden eller hos underleverandører, ikke altid følges. Roland oplever ganske vist, at han tages med på råd, men at hans indflydelse ikke er stor nok: "Jeg har i hvert fald en rimelig chance for at være med til at bestemme, hvor meget det kan laves til (dvs. om det skal laves i eller udenfor huset), og der kan man så føle nogen gange, at man bliver "røvrendt", fordi man ikke har magt nok, at man ikke har indflydelse, så papiret bare ender i skraldespanden, og så ender det, som han vil have det alligevel" (3).

Fagidentitet og ønsket om indflydelse på produktionen

Det vi kan se ud fra ovennævnte er, at Roland ikke begrænser sin aktionsradius til det faglige, men at han ønsker at intervenere i virksomhedens økonomiske overvejelser og handlemåder, eller man kan sige, at han udvider sit fagområde udover, hvad der traditionelt anses for at være den faglærtes i og med, at han direkte ønsker indflydelse på ledelsens dispositioner. Vel at mærke med afsæt i hans eget fagområde og hans eget arbejde.

På spørgsmålet om han ikke kunne koncentrere sig om sit arbejde i stedet for også at ønske mere indflydelse på, hvordan virksomheden fungerer, svarer Roland: "Jamen, jeg synes, sådan føler jeg i hvert fald, at **det hænger sammen** (min understregning, phr.), og derfor hænger det også sammen med, at hvis jeg skal producere et eller andet produkt på en eller anden tid og skulle tjene nogle penge på det, som de helst i firmaet skal kunne se, at der tjenes penge på, også for at jeg selv kom til at stå i et nogenlunde lys, at det kan sgu også lade sig gøre at producere til den pris... vil jeg have noget at sammenligne med" (3).

Analyse og vurdering af ønske om indflydelse og engagement.

Essensen i ovennævnte er, at skal Rolands arbejde vurderes i forhold til den pris og tid, som andre kan lave det til, ønsker han at kende præmisserne for, hvordan de andre virksomheder laver det samme arbejde (det vil primært sige produktionsudstyr). Han ønsker med andre ord en retfærdig vurdering af hans eget arbejde samtidig med, at han også anskuer arbejdet fra virksomhedsledelsens synsvinkel (arbejdsprocessen som kilde til indtjening). Hvad angår vurderingen af eget arbejde er det en central del af hans forståelse af hvad det faglige er, nemlig noget der kan værdisættes. Og min tolkning er, at der stilles spørgsmålstejn ved denne værdi, når hans egne kalkulationer viser noget andet end værkføreren/ledelsens. Eller man kan tolke det som to forskellige værdisættelser af arbejdet, der ramler sammen. Nemlig en brugsværdibetragtning overfor et bytteværdiperspektiv.

I en foreløbig vurdering af, **hvorfor** han engagerer sig så kraftigt i arbejdet og i virksomheden, synes hans dannede fagidentitet at være afgørende: Det er med afsæt i hans opfattelse af, hvad der er ordentligt arbejde og hvordan noget sådant kan måles samt ønsket om at kunne stå i ”et nogenlunde lys”, der får ham til at reagere. Det vil sige hans opfattelse af sig selv som en kvalificeret fagarbejder, der er anstødsstenen for at reflektere på og handle, som han gør. I stedet for andre mulige reaktionsmåder – som f.eks. ”at blande sig udenom” (det er ledelsens ansvar og ret til at disponere), opponere og ytre ønske om at få en anden arbejdsfunktion, går han ind i sagen og søger faktisk at udvide sit fagområde ved at forholde sig til ledelsens planlægning og organisering af arbejdet.

Det er tesen indtil videre, at denne selvopfattelse – og måde at tænke og handle på – langtfra alene beror på, at Roland er velkvalificeret, men at den er resultat af en udvidet forståelse af, hvad det vil sige at være faglært, som først og fremmest udvikles, hvor faglige kvalifikationer tilegnes under specifikke socialisationsmæssige betingelser. Nemlig i virksomheder og organisationer, hvor oplæringen er kendetegnet ved, at krav om selvstændige initiativer og gode dispositionsmuligheder og en pædagogisk dialog-orienteret vejledning/instruktion er i højsædet, samt fraværet af væsentlige negative dimensioner i lønarbejdet (f.eks. abstrakte tidsstrukturers dominans og en ledelsespolitik og/eller produktionsform, der fremmer hierarkiske opdelinger blandt arbejderne mv.).⁶

Fagidentitetsbegrebet og metode til afklaring af fagidentitetens betydning i det videre erhvervsforløb

Fagidentitet kan defineres som et begreb, der rækker udover det snævert kvalifikationsorienterede (kvalifikationer som færdigheder og viden) og siger noget om ens egen opfattelse af hvad kvalifikationer og fagligt kvalificeret arbejde er, og i hvilken grad man opfatter sig som værende kvalificeret.

Det billede man danner af sig selv som værende en fagligt kvalificeret person er resultat af en proces, der dels er struktureret på baggrund af de oplæringsbetingelser og socialisationsformer, der har været gældende under uddannelsen og dels af egen

⁶ Med fraværet af negative dimensioner i lønarbejdet mener jeg, at socialiseringen til lønarbejdet – til det at skulle fungere som lønarbejder, hvilket indebærer, at man skal sælge sin arbejdskraft og varetage sin interesser som lønarbejder – ikke bliver dominerende set ift. at skulle lave kvalificeret arbejde. Med andre ord kan socialiseringen til lønarbejdet godt fungere samtidig med at fagidentiteten udvikles og arbejdet kvalificeres mv. Og udvikling af ”høj” fagidentitet vil oftest kun kunne foregå, hvor der ikke er væsentlige negative lønarbejderkvalifikationer til stede. Hvad sidstnævnte indebærer eksemplificeres hos flere af de faglærte med ”lav” fagidentitet.

opfattelse af, hvad disse betyder (dvs. at tidligere socialisation, herunder køn og klasse, vil spille ind på denne opfattelse). Man kan også sige, at fagidentiteten er dannet som en bearbejdningsproces af "ydre" omstændigheder, primært uddannelsen og af egne behovs- og interessestrukturer.

Ifølge denne begrebsdefinition er det billedet man danner af sig selv som faglig kompetent person, der er grundlaget for fagidentiteten. Den fagligt og socialt funderede fagidentitet kan kun opretholdes og udvikles i et samspil med omgivelserne. Dette er en dialektisk opfattelse af socialisationsprocessen, hvor individerne udvikler deres personlighed på grundlag af og i vekselvirkning med de sociale og materielle livsbetingelser, som eksisterer på et bestemt tidspunkt i et samfunds historiske udvikling (Klaus Hurrelmann, 1990).

For at kunne afklare fagidentitetens rolle i det videre erhvervsforløb, vil jeg metodisk se nærmere på, hvilke elementer Roland forholder sig til og reflekterer over, hvordan han handler og med hvilke intentioner han gør det. Dette gælder arbejdet/faget og den kontekst, som arbejdet indgår i, herunder hvordan fagidentiteten påvirker valg og omvalg af arbejde og dermed livsløbet.

Der ønskes en afklaring af, i hvilket omfang man kan sige, at den udviklede fagidentitet er en drivkraft i det videre livsløb, så at sige har en "styrende" funktion, og hvordan omgivelserne, ændrede arbejds- og markedsbetingelser, spiller ind på fagidentiteten. Man kunne også spørge: er fagidentiteten en fleksibel størrelse, der primært tilpasser sig de ændrede forhold, og er måske i særlig grad "høj" fagidentitet en identitet, der både er i stand til at forholde sig kritisk og samtidig tilpasse sig det omskiftelige arbejdsmarked?

Det centrale er, at der eksisterer et dialektisk forhold mellem fagidentitet og omgivelserne, men tesen er her, at "høj" fagidentitet er bedre i stand til "selvstyring" og til at påvirke omgivelserne end andre fagidentitetskategorier. Og dette kan først demonstreres ved inddragelse af andre kategorier af fagidentitet i en komparativ analyse.

Jobbet på X-virksomhed

De forhold, der bevirker, at Roland allerede efter et år begynder at overveje at søge væk fra X-virksomhed, er især manglende dispositionsmuligheder. Behovet for at kunne tage selvstændige initiativer og at kunne råde over et bredere kvalifikationsområde er noget af det, han savner. Det arbejde han har, er et brud med hans opfattelse af, hvad fagligt kvalificeret arbejde er, og det uden at man kan sige, at arbejdet ikke er almindeligt kvalificeret arbejde. Det er den specifikke fagidentitet, som han besidder, der gør, at han reflekterer og handler, som han gør.

Jobbet på Y-virksomhed

Det han søger at få tilgodeset på Y-virksomhed er udfordringer, som især består i at få større selvstændighed og ansvar i og med, at han bliver en central person ved indkøringen af CNC-maskiner.

Det han senere reagerer på, er manglende reel indflydelse på, hvilke jobs der skal sendes til underleverandører. Her reagerer han på forhold, der ligger over et faglært niveau ud fra en traditionel opfattelse, men som dog har udgangspunkt i en beregning af, hvad han – og hans kolleger forventes at kunne lave – og derfor også berører hans opfattelse af faglige kvalifikationer og standarder herfor.

Med ønsket om indflydelse på produktionsforhold og dermed også på ledelsesbeføjelser lægges der et nyt aspekt til hvad fagidentitet kan være. – Man kan sige, at fagidentiteten bliver mere omfattende, bliver udvidet, og derfor kort sagt mere helhedsorienteret, orienteret imod produktion, ledelse og også personalepolitikken bliver omfattet.

Sidstnævnte viser sig ved, at Roland kritiserer virksomhedens uddannelsespolitik for at være for snæversynet og kun rette sig imod den helt nødvendige og aktuelle efteruddannelse af medarbejderne (3).

Elementer til forståelse af hvad høj fagidentitet er

Roland har flere ønsker til sit fremtidige arbejde, som må siges at spænde vidt. Det drejer sig om konsulent, sælger, underviser samt evt. etablering af egen virksomhed.

Hans karakteristik af sig selv som faglært omfatter flere forhold, der viser, at han betragter sig som kvalificeret i flere henseender, og som rækker udover det rent faglige niveau.

”At være fleksibel”. Inden for hans fag vurderer han, at han ”dækker en større vifte” og ”det gør i hvert fald også, at det område, jeg søger indenfor, det er meget bredere. Jeg synes, det dækker bredt” (3).

”At være kreativ”. Roland har gjort den erfaring, at han i mange situationer er i stand til at komme med alternative forslag til, hvordan en opgave skal løses eller hvordan et stykke arbejde skal organiseres.

”At have indflydelse”. Han har i flere situationer erfaret, at det er muligt at påvirke magtmæssige forhold, der har direkte betydning for arbejdsprocesser og værdien af hans/ kollegaernes arbejde. Han har dog også erkendt, at det er vanskeligt at ændre grundlæggende forhold, hvis ledelsen ikke er enig.

” At føle sig privilegeret”. Generelt føler Roland sig privilegeret, fordi han aldrig synes, at han mangler mod til at gå ind i nye opgaver eller har nogen form for

underlegenhedsfølelse i forhold til f.eks. ældre svende med langt flere erfaringer eller mangler selvtillid ift. at søge arbejde med helt nye krav.

”At være uddannelsesmotiveret”. Roland er stærkt motiveret for uddannelse og er utilfreds med, at han ikke kan komme på kurser i arbejdstiden; han vil fortsat gerne videreuddanne sig til teknikumingeniør og synes selv, at han er mere interesseret i at begynde at læse igen end han tidligere har været.

Fagidentitetens genese

Baggrunden for Rolands interesse for og engagement i faget er han ikke selv i tvivl om. Den skyldes oplæringen på praktikpladsen og ikke teknisk skole: ” Det er ligesom hver gang jeg henfører til et eller andet, til de ting jeg nu laver, så kan jeg se, at jeg har mange fortrin...Det er mange gange, at jeg kommer med ideer selv, fordi jeg har set mange af de ting. Altså at det stammer derudefra, det er helt klart det gør” (3). Omgangsformerne og læremiljøet på praktikpladsen gjorde, at han oplevede, at han blev taget alvorligt, også når han selv kom med forslag.

Han taler om ” ” den ånd” der var derude, eller hvad man skal sige, deres måde at opdrage på”. Uddybende om hvad det var for en ånd, svarer Roland: ”Det var den måde de virkede så interesserede på...De havde en anden måde at tackle det på end f.eks. på X-virksomhed. De svende, der gik der, de var helt anderledes” (3). Det der adskilte disse fra svendene på praktikpladsen var, at de førstnævnte var langt mindre interesserede i det de lavede og tog ikke arbejdet nær så seriøst.

Sammenfattende nøgleord i uddannelsen har været seriøsitet og grundighed i arbejdet, selvstændighed og udvikling af kreativitet, ligeværdighed i omgangsformer samt indflydelse på oplæringsforløb og indhold. – Det skal med, at arbejdet i praktikken ikke var styret af, at produktionen skulle afsættes, men skulle bruges til forskning og udvikling. Dette har givet bedre muligheder for at fordybe sig i arbejdet, for at kunne koncentrere sig om arbejdets brugsværdi.

Grundighed og præcision i arbejdet nævner Roland som en vigtig dimension i hans faglighed, og er ikke i tvivl om, at den skyldes praktikpladsen. Samtidig indgår i hans vurdering, at en forudsætning for udvikling af kvalifikationer var, at der var tid til det: ”Tiden til at vise mig det grundigt, den var der. Det gjorde også, at du fik mere lyst til det, fordi du lærte virkelig fra bunden af. De ville ikke have sjuskeri, det var der ingen grund til, fordi der var tid nok til at lave det i. Sjuskeri var bandlyst, altså det er ligesom det følger mig i dag. Fordi præcision i dag det er aktuelt i den virksomhed, jeg står og arbejder i. At det er den opdragelse jeg har fået med, at det skal være præcist, ellers leverer man det ikke videre” (3).

Med hensyn til kreativitet forbinder Roland denne med forholdet mellem teori og praktik. På skolen lærte man nogle teoretiske grundprincipper, som det drejede sig om at få omsat i noget praktisk: ”Når du har lært det i teorien, så skal du helst kunne få et eller andet ud af det, og der synes jeg, at de var dygtige til at få det frem” (3).

Samspelet mellem undervisningen på Teknisk skole og virksomhedsoplæringen var eksemplarisk på den måde, at man på praktikpladsen talte om, hvad han havde lavet. Desuden medbragte han nogen af de ting, som han havde lavet på skolen og fik kommentarer fra svendene samt evt. opfordring til at arbejde videre med det, hvis ”der var problemer eller noget jeg døjede med. Det var et kæmpeplus at have”.

Fagidentitet og oplæringskultur

På baggrund af de aspekter, der er nævnt som vigtige for dannelsen af Rolands fagidentitet, vil det være relevant at tale om, at der har hersket en speciel fagarbejderkultur på praktikpladsen, som han er uddannet på. En kultur, som adskiller sig fra kulturen på en gennemsnitlig dansk virksomhed i metalbranchen. For det første derved, at der er et fravær af hvad jeg har betegnet som ”negative lønarbejderkvalifikationer”. Almindeligt udbredte elementære former for disciplineringsmekanismer findes ganske enkelt ikke. For det andet og sammenhængende hermed er kulturen præget af, at der ikke udvikles handle- og bevidsthedsformer, som indeholder ”modstandselementer” overfor arbejdet, faget og virksomheden. Tværtimod synes praktikpladskulturens særkende at være faglig og mellemmenneskelig udfordring, motivation og engagement.

Resultatet af en sådan form for socialisation vil jeg kalde ”totalengagement”, fordi den udvikler kvalifikationer på flere områder: fagligt, socialt og i forhold til en samfundsopfattelse, og fordi disse dimensioner næsten altid integreres i en vurdering af en given problemstilling.

Betydningen af at der er tilknyttet undervisning - og til dels forskning og udvikling - i relation til arbejdspladsen, kan ikke præcist vurderes set i relation til den faglige oplæring. Men det må antages, at det har betydning for dannelsen af motivationsstrukturen, for en mere ambitiøs holdning til faget, som ikke nødvendigvis fører til ønske om social opstigning, men til opstigning i **faglig** forstand. Dette synes Rolands funktioner på virksomhed Y også at vise. Her udvider han sit faglige domæne og forsøger at få en øget indflydelse på produktionen, som ikke i første omgang fører til en opstigning i virksomhedshierarkiet.

Fagidentitet og interessevaretagelse som drivkraft

Formålet med dette afsnit er:

- 1) En afklaring af fagidentitetens betydning for erhvervsforløbet.
- 2) Overvejelser over den i uddannelsen dannede fagidentitet og dens funktion som drivkraft for personlig udvikling og reproduktionsinteresser

Disse punkter behandles i det følgende ud fra Rolands adfærdsmønster i de to virksomheder, som indtil videre udgør hans erhvervskarriere. I det første job på X-virksomhed er det primært monotoni og manglen på faglige udfordringer, som han forholder sig til og reagerer på. Han ønsker større selvstændighed i arbejdet, og derfor søger han et andet job. En anden grund har været den, at han ved at få et mere ansvarsfuldt job og en mere central position i virksomheden, ville opnå en større sikkerhed i det øjeblik, hvor firmaet skulle skære ned og evt. fyre medarbejdere (3). Med andre ord forbindes ønsket om mere udfordrende arbejde med en interesse i varetagelse af social sikkerhed.

Når fagidentitetsaspektet alligevel må vurderes som afgørende for at søge nyt job, er det fordi hans forståelse af hvad fagligt kvalificeret arbejde er ikke tilgodeses i X-virksomhed. Skal denne forståelse opretholdes, og det er forudsætning for fagidentitetens kontinuitet, må han finde et andet arbejde, - eller ændre på sine krav til fag og dermed også fagidentitet. Og det sidste er ikke attraktivt.

Intentionen med at finde et nyt job er at få større selvstændighed og flere udfordringer, og det skal hurtigt vise sig, at det nye job fører frem til ønsket om større indflydelse på arbejdet, arbejdets organisering og i sidste ende på ledelsens dispositioner. Derfor kan man sige, at høj fagidentitet hele tiden synes at udvikle sit domæne både i bredden og i dybden og at dette ofte vil føre til ønske om øget indflydelse på ledelsesmæssige dispositioner jf. tidligere.

Samtidig med denne udvikling anskuer han sine handlinger i et reproduktionsperspektiv, idet han medreflekterer sin egen økonomiske og sociale eksistens i de valg af jobs, som han foretager.

Desuden kan man sige, at han med valget af Y-virksomhed etablerer en forbindelse til et netværk af fagligt velrenommerede arbejdere, som giver favorable muligheder for en mere langsigtet erhvervskarriere. – I forbindelse med en kritik af ledelsen siger han: ”De (ledelsen) mangler ligesom at se, at det er nogle af byens dygtigste faglærte man har herinde.. Det kan vi se, når nogen er blevet fyret herude fra, de har som regel arbejde andetsteds med det samme, fordi de har et godt renommé for at passe deres arbejde og lave et godt produkt”.

Han har netop af denne grund været opmærksom på kun at foreslå dygtige folk, da han i starten blev bedt om at finde nye medarbejdere til ansættelse. For som han siger: ”Det ville jo nok ramme en selv, hvis man fandt en, der ikke var god nok. Alle dem, der blev ansat, blev fundet på den måde” (3).

Rolands første jobskift må ses som værende baseret på elementer i hans etablerede fagidentitet. Den er drivkraften i den forstand, at arbejdet på virksomhed X ikke lever op til de forventninger til og standarder for fagligt arbejde, som han bringer med fra uddannelsen. Når han også ønsker indflydelse på ledelsens beslutninger, mener jeg også, at dette kan ses som følge af fagidentiteten. Under uddannelsen havde han omfattende muligheder for indflydelse på egen oplæringssituation som led i den faglige oplæring. Desuden kan de ”faglige” diskussioner om teknologi, arbejde og samfund, som var en del af uddannelsesmiljøet, meget vel have bidraget til en kritisk-reflekterende holdning, også til ledelsesmæssige dispositioner.

En analyse af, hvordan sammenhængen er mellem Rolands fagidentitet og den senere ageren på arbejdsmarkedet, peger på, at det langt fra er hans faglige kvalifikationer alene, der er afgørende for erhvervsforløbet. Fagidentiteten er i allerhøjeste grad præget af oplæringskulturen, af de rammer, der er for at udvikle sit fag og dermed sig selv. Den forståelse af kvalifikationer, som afgørende synes at adskille Rolands (og andre med høj fagidentitet) fra de fleste andre faglærte i materialet, er den, der beror på, at faglige kvalifikationer er noget man hele tiden må udvikle, og at mulighederne for at gøre dette, også er til stede, omend ikke uden videre – det vil sige ikke uden at indgå i diskussioner, konfliktsituationer mv.

Endvidere bygger ovennævnte kvalifikationsforståelse på, at kvalifikationsudvikling omfatter mange forhold, herunder teknik, arbejdsorganisering, ledelse, magtrelationer, som er påvirkelige og dermed foranderlige, - en social dimension. Det er specielt den sidste del af forståelsen, der er i fokus på virksomhed Y. Men noget kunne tyde på, *at forudsætningen for at udvikle interesse for dette aspekt af den faglige kvalifikationsudvikling er, at man har personlige erfaringer med, at kvalifikationer indgår i et samspil med andre faktorer og at forholdet mellem disse og kvalifikations betydning er relativt, det vil sige kan ændres.*

Hvad angår aspektet med reproduktionsinteresser, er det åbenlyst, at Roland også varetager sine interesser som lønarbejder, blandt andet når han sørger for at komme til ” at stå i et godt lys ” overfor virksomheden. Men denne interesse har ikke mindst sit udspring i en specifik formet fagidentitet, hvorfor man må fastholde, at lønarbejderinteressen er subjektiv specifik, stærkt præget af den i uddannelsen udviklede kvalifikationsforståelse samt evne til handling. Der er således ganske langt fra en overlevelsessorienteret måde at varetage sine interesser på (hvor løn- og ansæt-

telsesforhold har den dominerende betydning) til den måde, hvorpå Roland varetager sine interesser. – Dette kan bl.a. ses i fremstillingen af faglærte med ”lav” fagidentitet, jf. den afsluttende rapport fra ERLE-projektet.

På baggrund af analysen af Rolands hidtidige erhvervsforløb, er der belæg for at drage den konklusion, at udviklingen af høj fagidentitet under uddannelsen, er drivkraften i hans senere ageren på arbejdsmarkedet. Det er denne kvalifikationsforståelse, der får ham til at sammentænke faglige kvalifikationer med en forestilling om, hvordan arbejdet kunne organiseres og hvilke forhold, der i så fald skulle ændres. Udviklingen af en sådan forestilling forudsætter ikke kun faglig dygtighed og motivation, men primært en antagelse om, at det er muligt at gribe ind i magtmæssige forhold i organisationen.

Det nuværende job som værktøjer på virksomhed C

Virksomheden fremstiller displayruder til alle mulige instrumenter til industrien...

”Jeg kommer hertil for fire år siden (i 1998, phr) og jeg blev headhuntet til stillingen. Jeg kendte direktøren, fordi jeg i tidernes morgen havde været herude og hjælpe, da de spontant havde brug for en, som var god til at programmere og det var jeg, og gik så herude i en periode, det var kun en uge eller to, men det havde indprentet sig så meget, at direktøren sagde ”Vi skal have fat i Roland, hvis vi skal have en ny værktøjer” (4).

I : ”Hvornår var det du var herude i en kort periode?”

R: ”I starten af 90’erne. Og så ringede de og jeg var på mit gamle job, og der troede jeg stort set, at jeg skulle blive, men det skulle jeg så ikke. Dengang var jeg proces-teknikker ude på virksomhed B og kørte deres linie derude. Det var meget mere... der var jeg proces-tekniker ude, men det var meget på el-siden. Jeg har taget en uddannelse som automatikmekaniker, som jeg så brugte derude, men det var meget på el-siden. Da troede jeg det var den retning jeg skulle gå, og det fandt jeg mig godt tilpas med, jeg havde et godt job, og så ringede hun (direktøren for virksomhed C) og spurgte, om det ikke var noget for mig at komme herud, og vi diskuterede lidt og så fandt vi en løsning på det. Det er så der jeg har fundet mig til rette, men man skal aldrig sige aldrig. Men lige nu opfylder det alle mine behov, både hvad angår det faglige og man udvikler sig også i den periode. Det faglige har mindre indhold nu, hvor det mere er det ledelsesmæssige, der er det sjove at have med at gøre. Det er jo hele mit område, så det er klart nogle udfordringer i, at alt det man har råbt op om og slået de andre i hovedet med, kan man selv komme til at lave nu.

Vurdering. Roland har fået et job, hvor han kan kombinere det faglige i maskinarbejder- og automatikmekanikerjobbet med det ledelsesmæssige og dermed have større indflydelse på såvel den daglige produktion som den strategiske udvikling

i virksomheden. Han siger om jobbet, at det opfylder hans behov og at han selv er med til at ”skrue jobbet sammen”. Hertil kommer, at det har været en udviklingsproces: ”Vi har udviklet os utrolig meget de sidste fire år. Der har jeg naturligvis kunnet bidrage med nogle af mine erfaringer. Jeg er ikke med i det økonomiske, men alligevel er jeg så meget med i det, at... vi sidder os fire i ledelsesgruppen og det er lige som os, der styrer tingene. Vi er så meget indstillet på, at der skal være nogle til at lede opgaven”.

Det virker som om, at de erfaringer Roland har gjort i løbet af hans arbejdsliv, akkumuleres i det nuværende job og at han har fået noget af den indflydelse, som han tidligere har savnet.

Hvorfor ikke videreuddannelse

I: ”Da du var under uddannelse til maskinarbejder, havde du en idé om, at du ville læse videre til ingeniør eller lignende, hvorfor er det ikke blevet til noget?”

R: ”Det er nok især økonomien, der har spillet ind for mit vedkommende, at man var færdig... Det starter i bund og grund med, tror jeg, at blive maskinarbejder var rigtigt for mig, jeg skulle så have gjort grunden færdig ved at blive teknikeruddannet, hvorfor det ikke sker ved jeg ikke, men det er noget med, at jeg skulle ind til militæret og kommer ud og gerne vil tjene nogle penge. Jeg tror også, der er noget traditionsbundet i det. Der er ingen tvivl om, at havde jeg haft brødre, søstre eller far, der havde været ingeniøruddannet, havde de nok også presset i den retning. Jeg tror bestemt det er noget miljømæssigt, noget socialt, der har påvirket tingene” (4).

Kursusaktivitet

Da Roland var ansat på virksomhed A får han en efteruddannelse som automatikmekaniker på Frederikshavn Tekniske Skole i et halvt år: ”Jeg tror det er fire kursusefteruddannelse. Det er noget firmaet betaler. Det lugtet lidt af CNC og styring, så derfor er det for mig en fin kombination. Jeg kommer ind i nogle nye arbejdsområder med strøm og styring og sådan nogle ting, det passer mig fint” (4).

I: ”Er det noget firmaet lægger op til, at du skal?”

R: ”Ja, helt klart. Det er en efteruddannelsespolitik, som siger, at når man har været ansat i en vis periode, så har man fjorten dage eller så om året. Jeg er så langt ud over de 14 dage, men det var et ønske fra mig. Og hvis det virkelig var relevant, og det var så den maskinmester vi havde på det tidspunkt – det er sgu relevant, du kommer derop og laver det færdigt, fordi vi skal bruge dig. Jeg rejste derudefra, da jeg havde været der 2-3 år, og får så bud på et andet arbejde, og rejser så, hvad de er rimeligt kede af, men de lukker et halvt års tid senere”.

Afgørende for, at han får betalt et halvt års efteruddannelse er uden tvivl, at han selv har klare ønsker og at han bliver betragtet som en dygtig medarbejder.

Job B: Styring af den daglige drift ved maskinerne

Roland beskriver sit job på virksomhed B: ” Det er stort set samme job, men i en anden branche. Det passer mig sådan set udmærket. Der kan jeg så bruge min erfaring, som jeg har fra rustfrit stål og sådan nogle ting. Slagterimaskiner og sådan noget. Der gik vi parvis, en elektriker og en maskinmand. Dagvagter og aftenvagter, vi var sådant et rigtigt makkerteam. Det var jeg rigtig glad for. Det var et kanonjob, det kunne udfylde alle mine behov, og det stemte utrolig godt sammen med den efteruddannelse jeg havde fået og det styrkede mig meget. Det gjorde også, at den elektriker, jeg gik sammen med, han var også god til styring, så vi sparrede rigtig godt sammen. Og det gav også resultat. Vi fik bl.a. lønforhøjelse, fordi det gik godt – vi var resultatløntnet derude. Og det var tydeligt, at det team vi havde fået bygget op sammen fungerede godt. Det handlede om at få noget ud i den anden ende, og det er nemt målbart eller hvad man skal sige, en lønforhøjelse, der svarede til, hvad man procentvis havde forventet at opnå” (4).

I: ”Det var ikke ødelæggende for jobbet?”

R: ”Nej, det var vi gode til at styre, vi havde meget frie hænder, der var en mester, der tog sig af det overordnede, men den daglige drift, det var os selv, der styrede det. Der var tit folk ovre fra produktionen, der siger: der er problemer der og der, og vi kan så se, at vi skal sådan og sådan ved de maskiner. Det var et meget selvstændigt job, hvor det handlede om at have øje for tingene, have et godt overblik” (4).

Hvorfor og hvordan skifter man job

Ud fra tesen om, at fagidentitet har en styrende funktion for ens adfærd på arbejdsmarkedet, kunne man antage, at for personer med høj fagidentitet er det ønsket om en fortsat faglig udvikling og behov for nye faglige udfordringer, der vil være centralt og være afgørende for, hvor ofte, der skiftes job.

I: ”Det er interessant, hvorfor folk flytter sig. Synes du, at du selv har valgt at skifte jobs, eller er det nærmere sådan, at du er blevet skubbet rundt efter, hvilke jobs der var på arbejdsmarkedet?”

R: ”Nej, jeg er ikke blevet skubbet rundt i den forstand. Det har været valgfrit, ja, udover den gang, hvor det blev lukket (sker på Y-virksomhed, phr). Der har jeg nogle gange tænkt – hvor bærer det hen ad, du må nok hellere kigge dig om efter noget andet. Men det har meget været noget med, at jeg har snakket med nogen. Skulle man tage chancen? Og så er man kommet ud og kender en, og det lyder så godt, at man ikke kan sige nej til det, men der har jeg nok accepteret eller indset i dag, at skal jeg nogen steder, skal det nok være her. Det opfylder alle mine behov... Det er spændende, og jeg griber det med ordrene, så trækker jeg i jakke og slips og tager ud for at opsøge kunder. Der har jeg så kunnet bidrage meget, fordi jeg kender en masse

i branchen og det har været et sort område før, men det har jeg fået taget hul på og simpelthen blevet opsøgende salgsmedarbejder”.

Roland siger endvidere, at når han vælger job, så vælger han noget, der er velkendt, og tilføjer: ”Helt tilfældigt er det ikke, at du får de og de jobs, fordi du har en bestemt omgangskreds i de rækker (fagmiljøet, phr.), og så er det også de mennesker man har kontakt til. Så er det de mennesker, der refererer tilbage med jobs... Forhører sig om, hvor der sker noget. Det er nok en bevidst handling, det tvivler jeg ikke på” (4).

Vurdering. Det er karakteristisk, at han undersøger jobmulighederne ved at benytte sig af et fagligt netværk eller fagoffentlighed, hvor der er mennesker, der har ”fingeren på pulsen”, ved hvad der rører sig, hvor man har fået nye maskiner eller ledelsen er blevet skiftet ud, eller hvor der er godt teamwork eller det er let at komme på kurser. Så selvom Roland ikke har haft en bestemt karrierestrategi, vælger han jobs ud fra kriterier, der opfylder hans krav om faglig og personlig udvikling. Men også ud fra intersemæssige overvejelser om, hvordan det går økonomisk i virksomheden, hvor han er ansat.

I den forstand er det langt fra tilfældigheder, der er styrende for jobforløbet.

Som han selv siger: ”Når du kigger ovenfra, kan det godt være at du kan se en linje i det, men nede på jorden er det lidt svært at se linjen. Men jeg tror, der har været en linje. Selvfølgelig har man gået efter et eller andet – hvad skal det næste nu være, gjort sig nogle tanker om hvad der skal ske” (4).

Udvikling af høj fagidentitet bunder i virksomhedspraktikken

Rolands nuværende job som værkfører viser, at han er stand til at koble flere funktioner sammen, blandt andet det at være sælger med det at være værkfører. Han mener selv, at det at være sælger er et spørgsmål om at tage udfordringer op og at besidde en faglig dygtighed: ”Det har også noget at gøre med at tage udfordringen op. Det ligger nok helt tilbage fra læretiden, det har nok også at gøre med, hvordan livet ellers har udviklet sig på anden vis. Der er mange ting, der spiller ind (...) Hvad har du ellers lavet i livet og hvad har du gjort af erfaringer? Og det er da, at du ikke lærer noget ved at sidde og glo. Du må selv prøve. Udfordringen er blevet stillet og du kan så selv tage den op og løse den (...)”.

I: ”Du ville gerne bevise noget overfor dig selv?”

R: ”Ja, det er helt klart. Det er nok noget af det vigtigste at bevise noget overfor sig selv, at det kan lade sig gøre. Tilfredsstillelsen kommer også, hvis andre bruger det man har vist man kan. Man ser måske længere frem – det her firma kan jeg godt være i i utrolig mange år, men så skal det også udvikle sig i en retning jeg gerne vil være med til at påvirke. Så er inspirationen der også til at gå i gang med det”.

I: ”Det virker, som du har været optaget af at få nye input?”

R: ”Det har altid ligget i luften for mit vedkommende, at det ville jeg gerne...Det er nok også fordi at man under uddannelsen og kort tid efter, da var der en rivende udvikling i kraft af det her med CNC-styring – og jeg fik virkelig lov at komme rundt omkring det hele. Og da jeg var nået et stykke hen i livet, da synes jeg faktisk, at jeg havde været privilegeret at få lov til at røre ved næsten alt. Når folk snakker om det og det, kan jeg sige, at det har jeg også prøvet. Nogen gange skal man næsten holde på sig selv, for hvad fanden har du ikke lavet. Og derfor tror jeg den bredde jeg har, har fået lov til at prøve alle de ting her. Så er det klart man tænker, hvor kan man så udvikle det her videre...”

I: ”Den trang til at udvikle ligger ikke hos alle. Nogen finder sig til rette med et eller andet og skifter ikke ret meget?”

R: ”Jeg tror nok, når der er nogen ting herude, der skal videreudvikles, så er jeg meget med på at være med. Lade tankerne flyve rundt og tænke på, hvordan kan det her løses. Det tror jeg kommer af, at den verden, der var på værkstedet og universitetet, man har nogle andre rammer. Hvad skal man sige, rummet er lidt større. Det har fascineret mig lidt. At kunne se, at der egentlig talt kan komme resultater ud af at lade tankerne flyve. Lade hjernen gå lidt på langs af alle de andre og se, hvad resultatet bliver i den anden ende” (4).

Roland påvirkes af, at der på praktikpladsen har været rammer til at udvikle ideer og prøve dem af. Der har i miljøet været personer, der har fungeret som inspiratorer for ham og han har selv fået lov til at praktisere egne forslag, efter at de har været drøftet med andre. Der har i det hele taget været mulighed for at eksperimentere uden at det ville få negative følger for ham. Tværtimod blev det anset for at være noget positivt.

Sammenfatning på analysen med fokus på forholdet mellem fagidentitet og arbejdsmarkedsadfærd

Kendetegnende for personer med høj fagidentitet og deres ageren på arbejdsmarkedet er, at de efter en kortere eller længere periode ønsker at få flere udfordringer i deres arbejde, enten ved at deres job bliver udvidet eller at de opnår mulighed for fordybelse i arbejdet. Hos Roland ses det ved, at han finder arbejdet monotont og ikke synes der er mulighed for at gøre det mere selvstændigt, det vil sige øge dispositionsmulighederne. Da der ikke umiddelbart er mulighed for at ændre på disse forhold, orienterer han sig imod andre og mere spændende jobs på markedet.

I det følgende job, hvor han skal være med til at starte en ny maskinpark op, ønsker han at udvide sin aktionsradius til også at omfatte produktionsmæssige forhold, der hører under ledelsen. Han ønsker nemlig indflydelse på, om dele af produktionen skal udliciteres, og udgangspunktet for dette ønske tages med afsæt i hans arbejde, som han vil have vurderet i forhold til hvad andre virksomheder kan lave det samme arbejde for. Det korte af det lange er, at Roland vil kende præmisserne for udliciteringen og at hans og kollegaernes arbejde skal vurderes retfærdigt, dvs. i forhold til kvaliteten af det og den tid det tager.

Der kan trækkes tråde tilbage til hans læretid, hvor netop kvaliteter som grundighed og præcision var nøgleord i udførelsen af arbejdet. Desuden forudsætter dét at søge indflydelse på forhold, der normalt hører under ledelsen, at man kan foretage selvstændige udspil, netop en af de egenskaber, der blev udviklet i praktikken.

Den forbindelse, der er mellem fagidentitet og den senere ageren på arbejdsmarkedet, kan hvad angår ønsket om indflydelse på ledelsesbeføjelser, henføres til to forhold udviklet i uddannelsen og mere præcist i praktikken: - i forståelsen af at det arbejde, som han udfører, har en kvalitet, som kan værdisættes, det vil sige det drejer sig om fagligheden, og – til at være en del af oplæringskulturen, at man ” totalengagerer ” sig.

Det sidste er en forståelse af kvalifikationer, der er bred og omfatter mange forhold, herunder blandt andet teknik, arbejdsorganisering, ledelse og magtrelationer, som er påvirkelige og dermed foranderlige, og meget tyder på, at forudsætningen for at udvikle en sådan forståelse og evne til at handle efterfølgende er, at man har haft personlige erfaringer med, at kvalifikationer indgår i et samspil med andre forhold og kun kan ændres, såfremt disse medinddrages.

En sådan sammentænkning af kvalifikationer med organisation, ledelse mv. er præcist, hvad Roland gør på virksomhed Y og i øvrigt også senere i erhvervsforløbet. Rolands måde at agere på i det hidtidige erhvervsforløb har været præget af, at han opsøger jobs, hvor der er muligheder for faglig udvikling bredt forstået. I virksomhed A udnytter han mulighederne for at få suppleret hans oprindelige uddannelse med en ny, og dette fører ham ind på et område, der giver ham viden om maskinernes styringssystemer. I job B får han – sammen med en elektriker – til opgave at styre og

vedligeholde firmaets produktionslinjer, et job, der kræver ”overblik og øje for tingene” (teknisk sensibilitet, phr.).

Endelig kan man sige, at hans erfaringer fra det hidtidige erhvervsforløb kulminerer i jobbet som værkfører. Her er han selv med til at ”skrue jobbet sammen”, som han siger, og kombinerer det faglige med ledelsesopgaver og med arbejdet som salgskonsulent.

Sidstnævnte job er i øvrigt det eneste, hvortil han er blevet headhuntet, ellers har han selv fundet jobbene, gerne via et netværk.

På baggrund af Rolands erhvervsforløb er der belæg for at konkludere, at det er hans høje fagidentitet, der har været drivkraften. Det er den, der har givet ham mod til at søge meget selvstændige og ansvarsfulde jobs samt jobs, hvor der har været basis for at udvikle sig.

En anden central forudsætning for hans fagidentitet – og dermed for erhvervsforløbet – vil jeg dog tilskrive den kultur, som har præget praktikpladsen, og som har været grundsten i dannelsen af den høje fagidentitet. Det gælder den seriøsitet, som han – og hele oplæringen – er blevet behandlet med. Endvidere ligeværdige omgangsformer, krav om selvstændighed og inddragelsen af ham i miljøet. Dette har givet ham en personlig styrke, uden hvilken han ikke ville have kunnet omsætte de faglige kvalifikationer til det, som de er blevet.

Afslutning

I en afsluttende rapport fra projektet om Erhvervsuddannelsernes længerevarende effekter vil der blive foretaget en komparativ analyse af de forskellige typer af fagidentitet, ligesom der vil ske en præcisering af begrebets aktuelle status, og dets betydning for erhvervsuddannelserne.

Der vil desuden blive argumenteret for, at den erhvervsmæssige socialiserings- og kvalificeringsproces, der sker i de unges første år – og den identitet, der grundlægges her – er af den største betydning for personernes ageren senere i arbejdslivet og formodentlig af større betydning end hvad der sker af forandringer senere i deres arbejdsliv (John Goodwin, Henrietta O'Connor, 2007). Ifølge livsløbsforskningen influerer overgangen til voksenlivet på hele livsløbet, fordi den repræsenterer et afgørende tidspunkt i personers liv og forbinder social oprindelse med efterfølgende resultater og tilfredshed i voksenlivet (W. Heinz, 1999). I Erle-projektet belyses denne overgang og dens betydning ved inddragelse af erhvervsuddannelserne og begrebet om fagidentitet bliver et medierende led mellem social oprindelse, uddannelse og voksenliv.

Litteraturliste

Goodwin, John & O'Connor, Henrietta: "Continuity and change in the experiences of transition from school to work" i: "International Journal of Lifelong Education", Vol. 26, no. 5, Routledge, sept.-oct. 2007.

Heinz, Walter R.: "Job-Entry Patterns in a Life-Course Perspective" i: "From Education to Work – Cross-National Perspectives" (ed. Walter R. Heinz), Cambridge University Press, 1999.

Hurrelmann, Klaus: "Einführung in die Sozialisationstheorie – Über den Zusammenhang von Sozialstruktur und Persönlichkeit", Beltz Verlag 1990.

Rasmussen, Preben H., Pukks-gruppen: "Lærlinge, uddannelse og udbytning", Bd. 3, Aalborg Universitetsforlag 1984.

Rasmussen, Preben H.: "Erhvervsuddannelsernes betydning for differentieringen i kvalifikations- og interesseudvikling blandt faglærte" i: "Kvalificering – til hvad? – for hvem?" (red. P. Rasmussen), Aalborg Universitetsforlag 1990.