Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

’A toxic combination’

Præstation, midlertidighed og kampen for succes i starten af arbejdslivet

Nielsen, Mette Lykke; Toft Rønberg, Mette; Winding, Trine Nøhr; Grytnes, Regine; Sørensen, Niels Ulrik

Published in:
Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning

DOI (link to publication from Publisher):
10.18261/ntu.3.2.4

Creative Commons License
CC BY-NC 4.0

Publication date:
2022

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Link to publication from Aalborg University

Citation for published version (APA):
Nielsen, M. L., Toft Rønberg, M., Winding, T. N., Grytnes, R., & Sørensen, N. U. (2022). ’A toxic combination’: Præstation, midlertidighed og kampen for succes i starten af arbejdslivet. *Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning*, *3*(2), 190-208. https://doi.org/10.18261/ntu.3.2.4

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from vbn.aau.dk on: May 13, 2024

Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning

Universitetsforlaget

VIDENSKABELIG PUBLIKASJON

Årgang 3, nr. 2-2022, s. 190–208
ISSN online: 2535-8162
DOI: https://doi.org/10.18261/ntu.3.2.4

’A toxic combination’

Præstation, midlertidighed og kampen for succes i starten af arbejdslivet

A toxic combination

Performance, temporariness and struggling for success in early working life

Mette Lykke Nielsen
Lektor, Center for Ungdomsforskning (CeFU), Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet
mln@ikl.aau.dk

Mette Toft Rønberg
Tidligere post.doc., Center for Ungdomsforskning (CeFU), Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet

Trine Nøhr Winding
Seniorforsker, Arbejdsmedicin, Gødstrup Hospital, Herning – Universitetsklinik, Danish Ramazzini Centre
trwind@rm.dk

Regine Grytnes
Seniorforsker, Arbejdsmedicin, Gødstrup Hospital, Herning – Universitetsklinik, Danish Ramazzini Centre
reggry@rm.dk

Niels Ulrik Sørensen
Professor, Center for Ungdomsforskning (CeFU), Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet
Nielsus@ikl.aau.dk

Sammendrag

Baggrund: Antallet af unge, der kæmper med mistrivsel, er stigende. Det samme gør sig gældende, når unge tager fat på arbejdslivet. Ungdomsforskere har argumenteret for, at stigningen i mistrivsel skal anskues som en del af bredere sociale tendenser i ’performancesamfundet’. Samtidig er midlertidige arbejdsforhold udbredt blandt unge beskæftigede. Ved at anvende Skeggs og Lovelys begreber om subjekt formation og værdikampe og Farrugias analyser af en ’postfordistisk arbejdsetik’ spørger vi:

Hvordan kommer præstationsorientering til udtryk i arbejdsliv præget af midlertidige arbejdsforhold? Vi undersøger specifikt, hvordan det hænger sammen med stigningen i mental mistrivsel blandt unge i starten af deres arbejdsliv.

Forskningsdesign: 30 kvalitative interviews blev gennemført med danske unge under 30 år, der højst havde arbejdet i 2 år efter endt uddannelse. De fleste af dem arbejdede i brancher præget af midlertidige arbejdsforhold og præstationsorienterede arbejdskulturer. Alle havde oplevet forskellige former for mental mistrivsel i arbejdet.

Resultat: Med titlen ’a toxic combination’ indikeres det, at kombinationen af kampen for at opnå succes i starten af arbejdslivet, præstationsorienterede arbejdskulturer og stadig flere midlertidige ansættelser fremstår som en giftig kombination for unges mentale trivsel i starten af arbejdslivet.

Nøgleord
Mental mistrivsel, arbejdsliv, subjektformation, midlertidighed, performancekultur

Copyright © 2022 Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons CC BY-NC 4.0 License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

Background: The number of young people who struggle with mental health problems are increasing. This is also the case at the beginning of young people's working life. Youth researchers have argued that the increase in mental health problems is to be seen as part of wider social trends in the 'performance society'. Additionally, temporary working conditions are highly prevalent among young employees. Applying Skegg's and Lovely's concepts of subject formation and value struggles, and Farrugia's work on the 'Post-Fordist work ethic', we ask:

How performance orientation is expressed in working lives characterized by temporary working conditions. We specifically examine how this relates to the increase in mental health problems among young people at the beginning of their working life.

Design: 30 qualitative interviews with Danish workers under 30 were conducted. All had been working for a maximum of two years after finishing education. Most of them worked in branches characterized by temporary working conditions and performance-oriented working cultures. All had experienced different kinds of mental health problems.

Results: The title 'a toxic combination' indicates that the combination of the struggle to achieve success at the beginning of working life, performance-oriented work cultures, and an increasing number of temporary jobs appears to be a toxic combination for young people's mental well-being.

Keywords
Mental well-being, working life, subject formation, temporariness, performance culture

Indledning

> Man vil bare så gerne lykkes. Og det er hårdt at være ny, det er hårdt at starte på noget nyt. Det er svært, den der definition af, hvad der er hårdt, altså hvor hårdt må noget være, før det er for hårdt. At lære den grænse at kende. Altså, det der med, at man har ikke lyst til at fejle eller være et nederlag, og alle andre lykkes jo. Så hvorfor lykkes jeg ikke? (Lise, 26 år, privatansat akademiker)

Lise er en af de 30 unge, vi har interviewet til denne artikel. Hun befinder sig ligesom de øvrige unge i artiklen i en periode af livet, hvor hun som en del af den første tid på arbejdsmarkedet er i færd med at bevise sit værd både som medarbejder og som menneske. Som citatet ovenfor viser, er der for unge som Lise uendelig meget på spil i denne livssituation; hun har ikke lyst til at fejle.

Igennem en årrække er psykosocial mistrivsel blandt unge under uddannelse steget (Ottosen et al., 2018). Men stadig flere unge mistrives også, når de træder ud på arbejdsmarkedet (Dyreborg et al., 2018; NFA, 2017). I denne artikel søger vi at forklare den stigende psykosociale mistrivsel i starten af unges arbejdsliv. Det empiriske udgangspunkt er et interviewstudie med 30 danske unge i alderen 22-31 år, gennemført i forbindelse med at de er startet i deres første job som færdiguddannede. Vi har interviewet unge, der arbejder i brancher med præstationsorienterede arbejdskulturer og mange midlertidige ansættelser. De er i en livssituation, hvor de investerer intensivt i fremtiden, og derfor strækker de sig meget langt for at få et ben indenfor på arbejdsmarkedet. De fleste har på tidspunktet for interviewene allerede været igennem praktikforløb, studiejobs og andre aktiviteter, der på forskellig vis har haft til formål at øge deres værdi på arbejdsmarkedet. Samtidig starter mange i deres første job som færdiguddannede med en række forestillinger om, at arbejdslivet skal være fyldt med passion, succes og engagement.

Det stigende fokus på præstation og konkurrence i ungdomskulturen er et helt centralt perspektiv i både nordisk og international sociologisk ungdomsforskning (Petersen, 2016; Madsen, 2018; Katznelson et al., 2021, Sørensen et al., 2017). Ungdomsforskningen har således i en årrække har været optaget af, hvordan neoliberale tendenser sætter sig igennem i samfundet og er med til at skabe et ungdomsliv, der i stigende grad præges af præstation og konkurrence samt skærpede udskillelsesmekanismer (Costa & Brunilla, 2016; Johansson &

Hertz, 2019). Samtidig er midlertidig beskæftigelse i vækst blandt unge (Gleerup et al., 2018; Nielsen et al., 2019 A; Scheuer, 2014), og vi ved, at usikkerhed i ansættelsen kan påvirke de ansattes velbefindende (Bergqvist & Erikson, 2015; Gleerup et al., 2018).

I artiklen undersøger vi, hvordan præstationsorientering kommer til udtryk i en arbejdslivskontekst, der er præget af midlertidige arbejdsvilkår. Med udgangspunkt i unges subjektiveringsprocesser undersøger vi specifikt, hvordan dette kobler sig til stigningen i den psykosociale mistrivsel blandt unge i starten af arbejdslivet. Vi definerer psykosocial mistrivsel som et fænomen, der dækker over mange forskellige former for og grader af mistrivselsproblemer, som opstår i samspillet mellem den enkelte og omgivelserne, såvel som gældende konjunkturer og den samfundsmæssige udvikling (Andersen, 2007; Cohen et al., 2019; Görlich et al., 2019). Vi inkluderer alle de former for og grader af psykosocial mistrivsel, som de unge i materialet selv opfatter som mistrivsel, eksempelvis søvnproblemer og/eller symptomer på angst, depression eller stress.

Til at undersøge sammenhængen mellem unges subjektiveringsprocesser og psykosocial mistrivsel trækker vi på Skeggs og Lovelys (2012) teori om, hvordan subjekter kæmper for at vinde værdi gennem såkaldte value struggles [værdikampe, egen oversættelse] samt Farrugias (2018, 2020, 2021) analyser af, hvordan unge dannes som arbejdssubjekter inden for en 'postfordistisk arbejdsetik'.

Baggrund

Mistrivsel i overgangen til arbejdslivet

I den vestlige verden har stigningen i psykosocial mistrivsel længe været en kilde til bekymring (Bakken, 2018; Bakken et al., 2018; NHS, 2018; Twenge et al., 2019; Skovlund et al., 2017; WHO, 2017; Wittchen et al., 2011). Det samme gør sig gældende i en dansk kontekst, hvor der både er sket en stigning i antallet af mennesker, som oplever at have et dårligt mentalt helbred, og som er kvalificeret til en psykiatrisk diagnose (Jensen et al., 2018; Ottosen et al., 2018). Særligt blandt yngre erhvervsaktive i alderen 18-24 år er der sket en stigning i selvrapporterede mentale sundhedsudfordringer i form af søvnbesvær, depressions-, angst- eller stress-symptomer (Dyreborg et al., 2018; NFA, 2017). Forklaringerne på stigningen i mistrivsel i ungdomslivet er omdiskuterede og mangefacetterede. I en skandinavisk kontekst har Brinkmann (2016) forstået stigningen inden for rammerne af fremkomsten af en 'diagnosekultur'. Petersen (2016) har beskrevet udviklingen af et 'præstationssamfund', mens Madsen (2018) har beskrevet nutidens ungdom som 'Generation Præstation', hvis oplevelse af værd og identitet i stigende grad handler om at præstere optimalt og blive positioneret som en vinder. Fælles for de to sidstnævnte er, at de beskriver en udvikling, hvor den enkelte i stigende grad spilles ud mod andre individer i et konkurrenceforhold, hvor det gælder om at undgå at blive en taber, og hvor der er skærpede krav om præstation og selvoptimering. Disse perspektiver peger på nogle særlige betingelser i ungdomslivet, hvor der er øget fokus på, om den enkelte gør det godt nok, samtidig med at idealet for, hvad der opfattes som godt nok, bliver stadig snævrere (Sørensen et al., 2017). Forskningen peger i den forbindelse på et ungdomsliv, hvor unge i stigende grad oplever krav og pres samt en frygt for at falde uden for normen (Johansson & Herz, 2019). Samtidig peges der på, at dette pres opleves og håndteres forskelligt, og blandt flertallet af unge ikke nødvendigvis fører til mistrivsel (Katznelson et al., 2021).

Overgangen til arbejdsmarkedet er en af ungdomslivets afgørende transitionsprocesser. Den dominerende tilgang til unges veje ind på arbejdsmarkedet har været et fokus på livsbi-

ografiske transitionsprocesser fra uddannelse til beskæftigelse samt på den sociale ulighed, der påvirker overgangen til arbejdsmarkedet (Farrugia, 2018, 2021). Eksempelvis studier af, hvornår unge får deres første job (Buchmann & Kriesi, 2011), hvilke job de får, og hvordan deres sociale baggrund spiller ind på dette (Aronson et al., 2015). I en nordisk kontekst viser Nyström (2009) og Nyström et al. (2008), at professionel identitetsdannelse blandt højtuddannede akademikere kan forstås som en dynamisk og livslang proces, og at nyansattes livsbane i starten af arbejdslivet ikke er lineær, men derimod ofte uforudsigelig og omskiftelig. I forlængelse af dette viser en dansk populærvidenskabelig udgivelse (Andersen & Riis, 2016), hvordan akademikere i overgangen til arbejdsmarkedet finder deres plads i arbejdslivet og samtidig udvikler en professionel identitet ved at navigere igennem 'fiasko og succes'. Trods den store og omfattende interesse for at forstå og forebygge mistrivsel blandt unge er der imidlertid manglende viden om, hvordan de nævnte samfundsmæssige tendenser spiller sammen med stigningen i psykosocial mistrivsel blandt unge på arbejdsmarkedet. Eksisterende forskning har i overvejende grad rettet sig mod at forstå mistrivsel blandt unge, før de træder ud på arbejdsmarkedet (Bakken et al., 2018; Görlich et al., 2019, Sørensen et al., 2017, Ottosen et al., 2018) mens der mangler forskning om psykisk mistrivsel blandt unge, der befinder sig i starten af arbejdslivet.

Midlertidighed og kampen om værdi

Der er bred enighed om, at usikre ansættelsesforhold er et voksende problem, og at det især er udbredt blandt unge, ufaglærte og kortuddannede (Hamilton et al., 2014; MacDonald, 2016; Standing, 2011), men også findes blandt højtuddannede (Casas-Cortes, 2014; Rasmussen & Håpnes, 2012). Ligesom i resten af Europa er deltidsansættelser, vikaransættelser og forskellige former for midlertidige ansættelser også i vækst i Danmark, og de er især udbredt blandt unge (Gleerup et al., 2018; Nielsen et al. 2019 A; Scheuer, 2014). Flere peger på, at mange unge ikke længere kan se frem til den form for voksenliv, som deres forældre har haft, og at unges transition ind på arbejdsmarkedet i stigende grad bliver usikker og fragmentereret (Furlong, 2015; Woodman & Wyn, 2015). I forlængelse af dette betegner Shildrick & MacDonalds begreb 'poor transitions' (2007) det forhold, at prekært arbejde kan have store negative konsekvenser for unges transition ind på arbejdsmarkedet. Dette nuanceres i et dansk studie (Nielsen et al., 2019 A), der viser, at unge under uddannelse ofte har studiejobs, hvor de er løst tilknyttet arbejdspladsen, men at dette forhold ikke nødvendigvis påvirker deres transition ind på arbejdsmarkedet negativt, idet danske unge ofte uddanner sig ud af den prekære arbejdssituation. Som sådan har prækært arbejde primært negative konsekvenser for de unge, der ikke har mulighed for at udvikle deres kvalifikationer via uddannelse (Roberts, 2011; 2013). I et dansk studie af akademikeres oplevelse af at være i prekært arbejde fremhæves mangel på mening og anerkendelse i arbejdet, ligesom studiet viser, at det kan opleves som vanskeligt at blive en integreret del af et kollegialt fællesskab (Gleerup et al., 2018). Prisen for at være beskæftiget i midlertidige ansættelsesforhold er uforudsigelige arbejdsforhold og en fremtid, som er svær at planlægge. Studiet viser dog også, at jo yngre, de beskæftigede er, desto bedre synes de at trives i et midlertidigt ansættelsesforhold (ibid.). Et kvalitativt studie blandt danske ufaglærte unge i midlertidige stillinger viser imidlertid, at de unge nok tager deres usikre ansættelsesforhold for givet, men at de ikke nødvendigvis trives i dem (Nielsen et al., 2017). De unge har en oplevelse af, at de som arbejdskraft primært betragtes og værdisættes som 'en vare', hvilket betyder, at de på hver sin måde evaluerer og former sig selv for at øge deres markedsmæssige værdi på arbejdsmarkedet (ibid.).

Generelt er transitioner i ungdomslivet ofte kendetegnet ved usikkerhed og ustabilitet (Sørensen et.al., 2021), og dette gælder også unges overgang fra uddannelse til arbejdsliv.

Men der mangler dybdegående studier, som går bag de alarmerende statistikker om mistrivsel i starten af arbejdslivet, og som undersøger sammenhængen mellem mistrivsel, præstation og midlertidighed og forstår dette i lyset af den rolle, arbejdet spiller for unges subjektiveringsprocesser.

Teoretisk optik

Ifølge Farrugia (2021) har arbejdet fået en ny betydning som kilde til 'personal fulfilment', hvilket også gælder unge og nyansatte. I den vestlige verden har arbejdets betydning ændret sig, i takt med at traditionelle bånd til familie, lokalsamfund og religion er blevet opløst. Farrugia opridser en historisk bevægelse, hvor arbejdet er gået fra at være forbundet med et løfte om religiøs frelse (Webers protestantiske arbejdsetik) til at blive en løftestang for social mobilitet og materiel velstand (fordisme) og til nutidens løfte om selvrealisering gennem arbejdet (postfordisme). I den postfordistiske arbejdsetik skal alle livets aspekter helst omsættes til værdi for arbejdet, da arbejdet i sig selv rummer et løfte om at være en kilde til mening, tilfredsstillelse og selvrealisering (Farrugia, 2021). Den ideelle unge medarbejder i et postfordistisk samfund er dermed den person, som udviser dedikation, passion, autonomi, kreativitet og glæde ved arbejdet. Evnen til at mobilisere disse egenskaber, i særdeleshed passion, er i denne sammenhæng helt central for at kunne lykkes med at blive et succesfuldt arbejdssubjekt, der er personligt og autentisk investeret i sit arbejde (Farrugia, 2021). Farrugia peger i den forbindelse på, at incitamentet til at arbejde ikke alene udspringer af materiel nødvendighed, men snarere handler om at bevise sit værd som menneske, og at arbejdet er blevet den primære arena for identitetskonstruktion og selvrealisering blandt unge.

I forlængelse af dette peger Duffy (2015) på, at arbejde ofte knyttes til en række affektive termer såsom passion, autenticitet og kærlighed, og at særligt kvinder i kreative brancher ofte forfølger en drøm om at blive betalt for at arbejde med noget, som de elsker at lave, og som de er stærkt passionerede omkring. I praksis indebærer dette dog, at de investerer mange (ulønnede) timer og meget energi i deres arbejde i bestræbelsen på at nå et fremtidigt mål – 'all in the name of love' (Duffy 2015, s. 13).

Skeggs og Lovedays (2012) teori begrebssætter, hvordan mennesker kæmper for at vinde værdi som subjekter gennem 'værdikampe'. Denne optik giver os mulighed for at forstå de mange fortællinger i interviewstudiet, som handler om, hvordan unge på forskellige måder beviser og legitimerer deres værd på arbejdsmarkedet og anstrenger sig for at få og fastholde et spændende arbejde. Vi er således inspireret af Skeggs og Lovedays performative perspektiv på subjektformation: 'This public performance of oneself as a 'subject of value' or an 'exchange-value' self becomes the means by which a person makes a stake for value and legitimacy' (2012, s. 475). I analysen anvender vi begrebet værdikampe til at forstå starten af arbejdslivet som en række kampe, igennem hvilke det enkelte subjekt kæmper for at vinde anerkendelse som et individ med værdi og samtidig kæmper for at undgå at blive positioneret som et subjekt uden værdi for samfundet. Skeggs og Lovedays begreber komplimenterer således Farrugias overordnende teoretiske ramme om analysen med et mere subjektnært analytisk begreb.

Metode

Det empiriske udgangspunkt er et interviewstudie med 30 danske unge (26 kvinder og 4 mænd) i alderen 22-31 år, som blev interviewet, i forbindelse med at de var startet i deres første job efter endt uddannelse. Interviewene er gennemført i forbindelse med forsknings-

projektet 'Unges mentale trivsel i første job. Betydningen af præstation, arbejdsmiljø og midlertidighed'. Informanternes gennemsnitsalder var 27,3 år. Kriterierne for udvælgelse af informanterne var, at de skulle være under 30 år, være færdiguddannet inden for de seneste 2 år, have arbejde i en af de udvalgte brancher (jf. nedenfor) og have oplevet en form for psykosocial mistrivsel i det første job.

Informanterne arbejdede alle i den private sektor inden for fag med præstationsorienterede arbejdskulturer: frisører, kokke, designere/grafikere, journalister, jurister og akademikere ansat i NGO'er. Denne selektion betyder, at vi ikke inkluderede offentligt ansatte, ej heller informanter uden en faglært eller videregående uddannelse. Der er store forskelle på det arbejde, der udføres i de udvalgte brancher, men de er alle kendetegnet ved en høj selvrapportering af psykosocial mistrivsel (NFA, 2017). Med henblik på at undersøge, hvordan præstationsorienterede arbejdskulturer kobler sig til psykosocial mistrivsel, er de udvalgte brancher også alle forbundet med en vis samfundsmæssig prestige og mulighed for social anerkendelse. Brancherne er desuden udvalgt, fordi de er kendetegnet ved mange tidsbegrænsede stillinger, hvilket dog er mest udbredt blandt journalister, designere/grafikere og akademikere (Dansk Magisterforening, 2018). Blandt kokke og frisører er tidsbegrænsede stillinger ofte knyttet til praktik og elevperioder, mens juristerne typisk har midlertidige studenterjobs under uddannelsen, men får fastansættelse som færdiguddannede.

Informanterne blev rekrutteret via digitale sociale platforme, via faglige organisationer og via netværk, hvor der var en sandsynlighed for, at målgruppen ville se invitationen. Vi henvendte os direkte til personer gennem eksempelvis alumnenetværk eller personer i vores netværk, hvilket viste sig at være den mest effektive metode til rekruttering. Disse personer henviste os videre til personer i deres netværk (Pedersen, 1998). De informanter, der takkede nej til at lade sig interviewe, argumenterede typisk med, at de ikke havde oplevet psykosocial mistrivsel.

Med undtagelse af to havde alle informanterne etnisk dansk baggrund, og alle interviews er gennemført på dansk. Med udgangspunkt i informanternes egen beskrivelse af deres familiære baggrund samt eget uddannelsesniveau er der i studiet en overvægt af informanter, der kommer fra middelklassen og den øvre middelklasse. 16 af informanterne har således en 3-årig mellemlang uddannelse, og 14 har en lang uddannelse på 5 år.

Tabel 1. Informanter fordelt på erhverv og ansættelsesforhold

Branche	Antal	Ansættelsesforhold	Antal informanter
Kokke	6	Fast fuldtid	15
Frisører	3	Freelance	3
Journalister	4	Projektansættelse	5
Designere/grafikere	4	Arbejdsløs	3
Akademikere (primært fra NGO-branchen)	7	Fast deltidsstilling	1
Jurister	6	Studerende	3

Som det fremgår af tabel 1, var fem af informanterne på interviewtidspunktet ansat i midlertidige stillinger. Flere havde tidligere været i et midlertidigt ansættelsesforhold, men var blev fastansat. Vi søgte ikke specifikt efter kvinder i rekrutteringsprocessen, men det var overvejende kvinder, der responderede i rekrutteringsprocessen, og derfor er de markant

overrepræsenteret. Dette korresponderer med, at det særligt er yngre kvinder, der rapporterer psykosocial mistrivsel i begyndelsen af arbejdslivet (NFA, 2017), ligesom der i Danmark er flere yngre kvinder med lange videregående uddannelser, der befinder sig ufrivilligt i tidsbegrænsede ansættelser (Dansk Magisterforening, 2018). Ydermere er der en overvægt af kvinder blandt unge frisører, jurister, grafikere/designere og akademikere ansat i NGO'er. Vi vurderer, at disse forhold samlet set har medvirket til, at det i overvejende grad var unge kvinder, der responderede på vores invitation til at blive interviewet til denne artikel, hvor de fire deltagende mænd alle er kokkeuddannet.

Interviewene varede mellem 30 og 115 minutter. Størstedelen af interviewene blev foretaget online i løbet af 2020-2021. 20 af de 30 unge blev interviewet i to omgange med ca. et halvt års mellemrum. I nærværende artikel indgår primært interviews fra første interviewrunde, da interviewene i første interviewrunde var mere dybdegående og havde mest fokus på arbejdsvilkår og psykosocial mistrivsel, som er i fokus i artiklen. I denne interviewrunde stillede vi åbne og undersøgende spørgsmål (Järvinen & Mik-Meyer, 2005) som: Hvilken betydning har det for din trivsel, at du er ansat i en midlertidig stilling? Kan du fortælle om en situation (eller periode), hvor du havde det rigtig dårligt på din arbejdsplads? Hvad er vigtigt for dig i et arbejde? I anden interviewrunde var fokus i højere grad på, hvad der var sket i informanternes liv siden sidst, herunder deres refleksioner over arbejdets betydning for deres trivsel generelt og specifikt i relation til fremtiden.

Tabel 2. Informanter fordelt på grad af mistrivsel

Mistrivsel	**Antal informanter**
Oplevet mistrivsel under uddannelse (stress, søvnbesvær, syntomer på angst/depression	12
Opsøgt professionel hjælp	13
Sygemeldt under uddannelse	6
Sygemeldt eller sagt op i første job pga. mistrivsel	5
Psykiatrisk diagnose	5

Som det fremgår af tabel 2, er der variation i graden af psykosocial mistrivsel blandt informanterne såvel som deres egne årsagsforklaringer herpå. Overordnet set kommer informanternes fortællinger om mistrivsel i relation til arbejdet til udtryk på forskellige måder: Fra grådlabilitet, ondt i maven, knude i maven, træthed og udmattelse, tankermylder og søvnproblemer til deciderede stress-symptomer og angstanfald.

Alle interviews blev transskriberet og systematisk kodet i Nvivo som en del af analyseprocessen. Citaterne, der anvendes i denne artikel, er kodet under temaerne 'ansættelsestype', 'fysiske og psykiske reaktioner', 'en særlig dårlig periode/situation', 'håndtering af udfordringer' og 'arbejdsidentitet og faglig forståelse'. Disse temaer er udvalgt, fordi de indeholder citater om de temaer, som artiklen centrerer sig om: midlertidighed, præstation og psykosocial mistrivsel. I analyseprocessen afsøgte vi mønstre og variationer af informanternes oplevelser og fortællinger. I denne proces informerede teorier om værdikampe og selvrepræsentation (Skeggs & Lovedays, 2021) og teorier om, hvordan unge bliver dannet som 'arbejdssubjekter' (Farrugia, 2018, 2020, 2021) læsningen af empirien, i en gensidig dynamisk og undersøgende proces (Haavind, 2000).

Analysen er tematisk opdelt i tre afsnit, hvor der i hvert underafsnit analyseres citater fra

to-tre interviewpersoner. Interviewpersonerne er udvalgt med det formål at gøre det muligt at 'mætte' analysen med så mange livsbiografiske detaljer, der kan understøtte og kontekstualisere analyserne, så meget som muligt, samtidig med at analysens pointer skrives frem på tværs af de enkelte interviewpersoner. For at have mulighed for at gå i dybden med og nuancere analysen af de enkelte interviewcitater gengives citater fra i alt otte af interviewpersonerne. Udvælgelsen af citaterne er sket med udgangspunkt i en tværgående analyse af det fulde materiale. De mønstre, der analyseres frem i analysen, kan i forskellige individuelle variationer genfindes i dele af det datamateriale, der ikke er gengives i artiklen. Logikken bag udvælgelse og omfanget af citater kalder Hennink et al. (2016) for 'meaning saturation' [betydningsmætning]. Vi har således valgt at gengive så mange citater i analysen, at analysens pointer understøttes og 'mættes'.

For at beskytte informanternes privatliv er alle blevet pseudonymiseret. Det er således fiktive navne, som indgår i analysen. Forskningen følger det danske kodeks for forskningsintegritet[1], og informanterne og interviewmaterialet er behandlet i overensstemmelse med dansk databehandlingslovgivning[2].

Analyse

Passion, præstationskultur og mistrivsel

Det er kendetegnende for langt størstedelen af de unge i dette studie, at arbejdet har en helt central betydning for deres selvrepræsentation. De fortæller fx, at de kan 'godt lide at arbejde', det er 'sjovt', det 'betyder meget for dem', og at de 'snakker meget om deres arbejde i fritiden'. I det følgende beskriver en ung kok, der arbejder på en prestigefyldt restaurant, hvordan arbejde og hobby smelter sammen for ham:

> Det er lige så meget min hobby. I går der lå jeg til klokken to om natten [og så] et nyt program om 'de bedste kokke over åben ild i verden', selvom jeg har været på arbejde i 10 timer. Jeg slipper det ikke, når jeg har fri […] Jeg lever og ånder det. Og det tror jeg også, at man skal, hvis man skal være glad i den branche. (Richard 30 år, kok)

En anden ung kok beskriver på lignende vis sin passion for sit arbejde:

> Jeg elskede det, jeg lavede. Altså, jeg var helt besat af den mad, jeg lavede. Der var et eller andet kick over det der med, at når man laver mad til gæster, og man kan bare mærke […], at det smager godt. Altså, det gav bare sådan et eller andet kick inde i mig, som var sådan helt, helt vildt. (Ole 22 år, kok)

Lene, der er akademiker og arbejder i en NGO, fortæller ligeledes, at hun er drevet af at gøre en forskel for udsatte børn. Hun er netop blevet fastansat som projektmedarbejder efter en række projektansættelser:

> Det giver megameget mening for mig […] Jeg kan se de børn, som modtager vores forskellige tilbud, hvordan det gør, at de vokser […] Altså, jeg bliver også altid rørt. Jeg synes bare, at det er så fedt at arbejde med børn på den måde. (Lene, 29 år, akademiker)

Både Richard, Ole og Lene fortæller sig frem som stærkt passionerede omkring deres arbejde (Duffy, 2015). De fortæller, at de 'lever og ånder' for arbejdet. De benytter en række affektive termer, når de beskriver arbejdets betydning for dem; de 'elsker' det, det giver 'et kick'

at være på arbejde, de bliver 'rørt'. Gennem fortællingerne positionerer de sig som passionerede mennesker, for hvem arbejdet fylder utrolig meget i deres liv.

I citaterne bliver passion fortalt frem som en præmis for at kunne klare sig i jobbet. Samtidig går passionen hånd i hånd med forskellige former for arbejdspres: mange ubetalte overarbejdstimer, en høj arbejdsintensitet og en hård tone, hvor det eksempelvis fremstilles som helt almindeligt at få skældud af køkkenchefer i kokkebranchen, hvis man begår fejl. Følelsen af passion, mening og succes bliver for flere af dem også forklaringen på, hvorfor de går på kompromis med deres arbejdsvilkår og arbejdsmiljø. Ole fortæller således:

> Nogle gange, når jeg lagde mig i sengen og prøvede at sove, så tænkte jeg bare på arbejdsrelaterede ting. Det var virkelig ubehageligt til sidst, fordi så tænkte man over alle de her småting … Har man husket at få sat brøddejen over? Har man husket at give den gær? […] Det var sådan lidt skræmmende til sidst […] Så lå man og tænkte på det, som éns køkkenchef sagde til én i løbet af dagen. Hvis man havde fået skældud for et eller andet, så lå man og kunne ikke rigtigt sove. (Ole, 22 år, kok)

Oles store passion i kokkefaget og hans ønske om at blive en succesfuld kok i en hård branche er medvirkende til, at han finder sig i meget fra en ubehagelig chef. Men om natten ligger han søvnløs. Han fortæller, at han bliver stadig mere usikker på sig selv og bange for at begå de fejl, som udløser skældud. Efter lang tids pres bryder han til sidst sammen, og det ender med, at han må opgive arbejdet.

Lene har meget lange arbejdsdage i den NGO, hvor hun har kæmpet for at få en fod indenfor. Hun knokler hårdt og oplever, at hun bliver 'belønnet' for indsatsen med en fastansættelse. Men det hårde arbejde har også en pris. Lene opgiver sin sport, da hun ikke har tid til det pga. arbejdspresset. Kæresten brokker sig over, at hun arbejder for meget, og hun ser sjældnere og sjældnere sine venner. Indimellem oplever Lene en form for kropslige kollaps, som ifølge hende kommer efter perioder med høj arbejdsintensitet:

> Nogle gange, hvis det bliver rigtig sent, så kan jeg godt blive nærmest helt 'baby' (latter). Så kan jeg nærmest ikke engang tage mine bukser af. Så vil jeg bare have, at nogen hjælper mig. Altså, jeg er hurtigt ude af det igen. Det tager en halv time, hvor det bliver for meget […] Eller det der med, at man sidder oppe, og man bliver sådan helt kold. Hvis man arbejder til rigtig sent, så kan man godt nærmest sidde sådan lidt og ryste, fordi éns krop er træt. […] Det er meget fysisk, hvor man nærmest får sådan lidt feberagtig følelse. Og så klør man bare på. Så gør jeg bare det der, hvor jeg står sindssygt tidligt op og går megasent i seng. Fordi så skal jeg nok nå det hele. (Lene, 29 år, akademiker)

I Lenes tilfælde er der en arbejdsmiljøproblematik i forhold til arbejdsmænge og tempo. Der er en uoverensstemmelse mellem mængden af hendes arbejdsopgaver og den tid, hun har til at udføre dem. Hendes strategi til at håndtere disse situationer er ikke at stoppe op og tale med sin chef, men at arbejde sig ud af presset. Hun siger selv, at hun bliver rolig ved at løse opgaverne. Hun klør på, indtil det gentager sig. Lene har en oplevelse af, at arbejdsintensiteten 'lønner sig', men hun reflekterer samtidig over, at hun har svært ved at mærke sine grænser for, hvornår hun er 'fyldt op'.

Fælles for Richard, Lene og Ole er, at deres store subjektive tilknytning til og passion omkring arbejdet betyder, at de alle tre strækker sig meget langt for at imødekomme de krav, som de selv og andre stiller til dem i arbejdet. Alle tre unge fortæller sig frem gennem en stærk passion for arbejdet, der bliver legitimerende for, at de strækker sig meget langt,

før de siger fra over for et arbejdsmiljø, hvor de ikke trives. Samtidig opfatter de det usunde arbejdsmiljø som noget, der hører deres fag til. Deres passionerede forhold til arbejdet betyder, at de oplever det som truende for deres eksistensberettigelse som mennesker, hvis de ikke arbejder, eller hvis de ikke har succes med det, de laver. Dette mønster kan genfindes hos Andersen (2013). Ifølge Farrugia (2021) kan dette forklares med, at det at lykkes i arbejdslivet er lig med at lykkes som menneske: Det giver en følelse af social accept og af at have værdi som menneske. Analysen viser således, at en postfordistisk arbejdsetik i en præstationsorienteret arbejdskultur medfører en risiko for at arbejde langt ud over den grænse, hvor det synes at være sundt. I vores materiale har vi flere eksempler på unge, der ligesom Lene udvikler, hvad vi betegner som en *grænseoverskridende arbejdsetik*, hvor de overskrider egne kropslige grænser og arbejder, indtil de segner. I alle tre eksempler ovenfor er det kombinationen mellem de unges passion og forventninger til egne præstationer, et dårligt arbejdsmiljø og præstationsorienterede arbejdskulturer, der på forskellige måder får negativ betydning for de unge nyansattes psykosocial trivsel.

Kampen for succes: Grænseløs investering

I interviewene fortæller de unge om et bredt spektrum af arbejdsmiljøproblematikker. Foruden en for høj arbejdsintensitet fremhæves dårlig ledelse og samarbejde (fx 'lunefulde chefer' og 'skældud'), mangel på introduktion og oplæring såvel som manglende social støtte og feedback. Der er også fortællinger om mangel på kontrol i arbejdet og mangel på forudsigelighed i opgaveløsningen. Enkelte fortæller om at have oplevet chikane relateret til køn og graviditet og om fysisk nedslidning grundet hårde arbejdsopgaver. En af fortællingerne om et arbejdsmiljø, der både er hårdt fysisk og psykosocialt, er Mias.

Mia starter i lære som frisør som 17-årig. Hendes læretid er vanskelig og præget af, at hun i en lang periode er sygemeldt grundet en depression. Men efter en hård kamp for at gennemføre uddannelsen lykkes hun med at blive færdigudlært og opnår fastansættelse i den frisørsalon, hvor hun har været elev. Dette oplever hun som en sejr i sig selv, da konkurrencen inden for frisørfaget er stor, og netop denne frisørsalon er byens største, dyreste og flotteste salon. En uddannelse som faglært frisør veksles dog ikke til gode arbejdsvilkår, men Mia får adgang til noget andet, som i interviewet beskrives indgående, nemlig passion og stolthed i arbejdet samt en følelse af at lykkes og have værdi som menneske:

> Jeg havde fået mig en kundekreds. Og kollegaer, og det var en stor salon. Og så lige pludselig var det en fed dynamik, og vi havde det bare megasjovt. […] Det var en kæmpe sejr, også fordi det ikke gik skidegodt i folkeskolen. Og da jeg så blev sygemeldt [i elevtiden, red.], så tænkte jeg, det kommer aldrig til at lykkes, det her. Ligesom at skulle vende alt det om og så komme tilbage og så sige, det fucking lykkes, det var superfedt […] Det bare megafedt at sige, jeg **er** faktisk noget. (Mia, 24 år, frisør)

Mias fortælling er dobbelttydig i den forstand, at den på den ene side består af en række eksempler på usikre og både psykosocialt og fysisk opslidende arbejdsforhold, som hun forholder sig meget kritisk til. På den anden side fortæller Mia sig frem som særlig udvalgt og ansat i byens bedste frisørsalon. Det giver hende adgang til en selvrepræsentation med et snert af glamour og en følelse af at være lykkedes som menneske: 'Jeg **er** faktisk noget'. Der er ikke tale om et bedre liv i form af ansættelsessikkerhed eller gode arbejdsvilkår, men en adgang til et arbejdsliv, der beskrives gennem et håb om et glamourøst, sjovt og interessant liv (McRobbie, 2016, s.15). Men efterhånden mærker Mia det fysiske slid i form slidgigt og vandallergi i en sådan grad, at hun bliver nødt til at finde et andet job:

> Det tog nærmest et år, før jeg ligesom sagde: Nu må jeg sige op […] Det var rigtig, rigtig hårdt, også at skulle sige farvel til det og idéen om at være frisør […] Det var virkelig tungt, også at skulle sige det højt, og rigtig meget at skulle sige til min chef, at jeg tror sgu ikke, jeg kan blive ved at holde til det her. Det var bare pis, lort, nederen, ikke.

Det fysisk hårde arbejde betyder, at hun ikke kan fastholde idealet om at skabe sig en karriere inden for frisørfaget. Det opleves som et stort tab for hende. Mias behov for at fastholde billedet af sig selv som et succesfuldt arbejdssubjekt får hende til at blive i faget, indtil hun fysisk ikke kan holde til det. Der skal en meget stor arbejdsmiljøbelastning til, hvor hun overskrider sine egne fysiske grænser, før hun i sidste ende siger stop og må opgive jobbet og branchen, da omkostningerne ved arbejdsforholdene viser sig at overstige den stolthed og status, som faget giver adgang til.

En anden interviewperson, Randi, der er uddannet grafisk designer, har som Mia været i praktik et meget prestigefyldt og 'insta-worthy' sted. Hun gennemfører praktikforløbet, men undervejs får hun det tiltagende dårligt og bliver sygemeldt et år grundet depression og angst. Alligevel kommer Randi videre med sin uddannelse, og som nyuddannet er hun i løntilskud i, hvad hun betegner som en 'glamourøs designvirksomhed'. Hun fortæller:

> Så starter jeg der i maj og sparker totalt røv. Jeg får virkelig noget fra hånden […] Jeg får lov til at indrette hele hendes [designerens, red.] stand og hendes studie. Så det kører bare. Men der lagde jeg nemlig også 110 procent af min energi. (Randi, 30 år, grafisk designer)

Flere af de interviewede beskriver, ligesom Randi, at de investerer så meget i deres arbejde, at de gerne ofrer deres fritid, venner og familie til fordel for et arbejde, der ofte udføres under dårlige arbejdsbetingelser. 'Jeg lagde 110 procent af min energi', siger Randi. I vores materiale genfinder vi også dette mønster i brancher, hvor mulighederne for kreativ udfoldelse er færre end i den grafiske branche, eller i den modebranche, som McRobbie (2016) beskriver. Her investerer unge kvinder sig selv i arbejdet: 'As they say, 'we were working crazy hours'' (s. 109). Dette betegnes som kendetegnende for 'a romantic ethic of production' (s. 108). Med inspiration fra McRobbie kan vi forstå Randi og Mias investering i arbejdet som en arbejdsetik, der er kendetegnet ved en romantisering af en individuel og grænseløs investering i arbejdet, uden hensyn til arbejdsmiljølovgivningen og arbejdstagerrettigheder. Det er et mønster i vores materiale, at det netop er gennem den individuelle grænseoverskridende arbejdsetik, at de unge får adgang til at positionere sig som passionerede og dermed som succesfulde arbejdssubjekter. Vi ser det blandt frisørerne, kokkene, grafikkerne, journalisterne og blandt akademikerne og i en lidt anden form også blandt juristerne. Hos juristerne er ambitionen ikke adgang til et bedre liv gennem kreativ udfoldelse og glamour, men den passionerede tilgang genfindes stadig.

Randi fortæller, at det fremadrettet i arbejdslivet er vigtigt for hende, at hun kun 'giver sig selv 80 og ikke 110 procent' i et arbejde for at undgå at blive syg igen. Randi er på den måde nødt til at genforhandle repræsentationen af sig selv som et arbejdssubjekt, der indenfor den postfordistiske arbejdsetik giver sig selv 110 procent (Farrugia, 2020). I lighed med Mias valg om at forlade branchen er det en krævende proces, og Randi fortæller om at føle det som 'en falliterklæring' og om en følelse af at have 'spildt tiden'. Mia og Randis psykosociale mistrivsel i starten af arbejdslivet kan forstås som en konsekvens af det pres, der opstår i kombinationen mellem en præstationsorienteret arbejdskultur, et usundt arbejdsmiljø og en grænseoverskridende arbejdsetik.

Midlertidige ansættelsesvilkår og præstation

Midlertidige ansættelsesforhold er et vilkår i de fleste af de brancher, som de unge interviewede arbejder i. Flere taler om en følelse af, at deres præstation konstant bliver evalueret. Sandra, der er journalist, fortæller, at dette skaber en usikkerhed hos hende:

> Jeg kan godt føle mig sådan enormt usikker på mig selv og på mine egne evner […] fordi at man hele tiden bliver målt og vejet. 'Skal hun blive her, skal hun ikke blive her?'. Så det gælder jo bare om at være dygtigst hele tiden (Sandra, 28 år, journalist)

Sandra bliver i tvivl om, om hun kan leve op til de forventninger, som arbejdspladsen har til hendes præstationer, og dette forhold rammesættes af, at hun som midlertidigt ansat kun har kort tid til at vise sit værd. Det skaber en høj arbejdsintensitet hos mange af de unge, vi har interviewet. For som Sandra siger: 'Det gælder bare om at være dygtigst hele tiden'. Flere fortæller om, hvordan de siger ja til alle arbejdsopgaver i kampen for at bevise deres værd og i håbet om at blive belønnet for deres arbejdsindsats i form af en fastansættelse. Sandra fortæller blandt andet om søvnløshed, uro og stress samt bekymringer og nervøsitet for fremtiden.

Louise, der arbejder som jurist, oplever på tilsvarende vis, at hun i sit første job som jurist i et vikariat skal kæmpe for at 'vise sit værd', hvilket hun beskriver som 'stressende'. Samtidig kæmper hun med følelsen af usikkerhed og oplever et konstant pres for at gøre sig fagligt attraktiv og ansættelsesværdig. Det lykkes Louise at blive fastansat, og hun fortæller følgende om ændringen fra at være projekt- til fastansat:

> Nu føler jeg ligesom, at jeg er med i hulen. Altså, nu er jeg en del af de andre, en del af teamet, nu er jeg fastansat, nu er jeg lige så meget værd som alle de andre. (Louise, 26 år, jurist)

Kampen for at få en fastansættelse fortælles frem som en kamp for at opnå værdi som medarbejder, og det at blive inkluderet i fællesskabet bliver et tegn på, at hun har fået adgang til denne værdi. Det giver hende adgang til at positionere sig som et værdifuldt arbejdssubjekt (Farrugia, 2021; Skeggs & Lovedays, 2012) på lige fod med de andre.

Gleerup et al. peger på, at et kendetegn ved prekært arbejde netop er, at det er vanskeligt at blive integreret på arbejdspladsen og i det kollegiale fællesskab (2018). Det er også almindeligt, at midlertidigt ansatte tager flere opgaver og ansvar på sig, end de qua deres kontrakt er forpligtet til. I bestræbelsen på at bevise deres værd er de ofte optaget af at udvise dedikation og villighed til at arbejde hårdt (ibid., Nielsen et al., 2017). Presset på at præstere kommer således ikke udelukkende fra de unge selv, eller fra præstationsorienterede arbejdskulturer. Presset kan samtidig blive forstærket af midlertidige ansættelsesforhold. Ofte spiller de enkelte forhold sammen. Det er for eksempel tilfældet for Tea, der er nyuddannet journalist. Hun har opnået en prestigefyldt projektansættelse på et år som journalist på en af de store aviser. Hun fortæller:

> Kulturen er, at du skal nærmest være dødeligt syg, før du sygemelder dig … Man sygemelder sig ikke. I hvert fald ikke den unge generation. […] Det er jo en kultur, der får én til at tænke, at jeg er virkelig, virkelig, virkelig heldig og privilegeret, at jeg har det her job, og at jeg overhovedet blev tilbudt det. Der står 200 journalister ude i kulissen, der venter på at tage det her job, hvis jeg fucker op […], og hvis jeg ikke arbejder 20 procent mere, end jeg burde. (Tea, 29 år, journalist)

Tea føler, at hun har fået en unik chance for at præstere og vise sit værd, en chance, som hun for enhver pris ikke må forpasse. Derfor arbejder hun rigtig meget og sygemelder sig ikke. Heller ikke da hun gennemgår en stor operation:

> Det blev rigtig slemt med min nakke, så jeg blev opereret, og der var jeg sygemeldt nogle uger. Jeg skulle klart have været sygemeldt meget længere tid. Det hele endte faktisk med, at jeg gik på arbejde på morfin i flere måneder. Det er et eksempel på, hvor meget jeg ikke følte, at jeg var i en position, hvor jeg kunne sygemelde mig […]. Så jeg endte faktisk med at blive helt enormt afhængig af morfin. Det endte med at være et helvedesforløb; jeg var tilknyttet misbrugscenter og alt muligt.

Tea er optaget af at vise sit værd i en situation, hvor hun oplever, at hun har fået en unik mulighed for at få foden indenfor på en prestigefyldt arbejdsplads. Hun fortæller sig frem som så passioneret (Duffy, 2015), målrettet og ambitiøs, at hun for enhver pris ikke vil sygemelde sig og derved spilde den unikke mulighed, hun har fået. Så hun ignorerer sin syge krop og dens signaler om behov for ro og hvile og arbejder bare videre. Citatet illustrerer samtidig sammenhængen mellem alder, midlertidige ansættelser og fordelingen af privilegier. Sygemelding fortælles frem som et privilegium, som Tea ikke har adgang til (Gleerup et al., 2018). Vi kan forstå Teas modstand mod at sygemelde sig som et forsøg på at opretholde den værdi (Skeggs & Lovedays, 2012), som det prestigefulde job har givet hende adgang til. Tea er samtidig et eksempel på en ung, som arbejder ud fra en forestilling om, at hun i fremtiden vil blive belønnet for de mange arbejdstimer (Duffy, 2015). Tea er i en branche med en udpræget grad af præstationsorienteret arbejdskultur, og hun er optaget af at leve op til egne og andres forventninger. Hun overskrider åbenlyst egne kropslige grænser i en sådan grad, at det ender med, hun bliver afhængig af smertestillende medicin og må i behandling for dette. Som ovenfor nævnt kan dette betegnes som en 'grænseoverskridende arbejdsetik'. Teas tilfælde er et af de mest radikale tilfælde blandt de interviewede unge. Ikke desto mindre illustrerer det, hvor meget der er på spil for unge, der arbejder i præstationsorienterede arbejdskulturer med en hård konkurrence om at få og fastholde et job i brancher præget af midlertidige ansættelsesforhold.

Sandra er også journalist, og hun er på interviewtidspunktet ansat på en 6-måneders kontrakt på en tv-station:

> Nu har jeg jo ikke prøvet at være i en helt fast stilling, så jeg ved jo ikke, om det vil ændre sig, hvis jeg ikke var ansat midlertidigt. Men som det er nu, så kan jeg stadig blive dybt hysterisk, hvis jeg laver en fejl. Jeg kan sidde og slå mig selv i hovedet over det […] Jeg er ikke en 12-tals pige overhovedet! Men i journalistik, der er jeg bare den mest psykopatiske 12-tals pige. Det er egentlig ikke sådan, jeg er, men det er sådan, jeg er i den her branche […] Så bliver jeg bare sådan: Okay, men så vil jeg bare fucking være nummer ét i alt! (Sandra, 29 år, journalist)

Sandra fortæller, at hun drømmer om at blive fastansat som debatredaktør på en af de store og anerkendte aviser. Hun siger selv, at det er et 'long shot'. Ikke desto mindre er det det mål, som hun arbejder hen imod. Hun fortæller sig frem som en person, der er meget ambitiøs og 'elsker sit arbejde' (Duffy, 2015). Sandra fortæller om en branche, hvor kollegaer spilles ud mod hinanden i et konkurrenceforhold, hvor det gælder om at 'blive nummer ét i alt'. Hun beskriver, hvordan branchen, konkurrencen om de få stillinger og de præstationsorienterede arbejdskulturer har præget hende. Men det er ikke en entydig selvfremstilling, idet hun fortæller om en modsætning mellem arbejdssubjektet og den, hun i 'virkeligheden' er. Hun

beskriver en følelse af, at arbejdet har korrumperet hende i en sådan grad, at hun har svært ved at genkende sig selv. I refleksionen over sin egen tilblivelsesproces som arbejdssubjekt forhandler Sandra med sig selv om, hvad der egentlig har værdi for hende som menneske, og hvordan det harmonerer med den værdi, som hun kæmper for at opnå på arbejdsmarkedet (Skeggs & Loveday, 2012). Det er måske et forsøg på at legitimere, at hun er mere end den præstationsorienterede og konkurrenceorienterede 'psykopatiske 12-tals pige', som hun siger, at hun forvandler sig til som ambitiøs journalist. Eksemplerne illustrerer, at midlertidige ansættelsesforhold er medvirkende til at forstærke præstationsorienterede arbejdskulturer.

Diskussion

I denne artikel har vi undersøgt, hvordan præstationsorienterede arbejdskulturer og midlertidighed indvirker på psykosocial trivsel, når man er ny på arbejdsmarkedet. Vi rekrutterede interviewpersoner, der befinder sig i arbejdssituationer, der kan belyse dette, og i dette udvalg af interviewpersoner er der en klar overvægt af kvinder. I artiklen har vi ikke valgt at analysere, hvilken betydning køn har for problemstillingen. Li et al. (2021) viser, at køn har en betydning for nyuddannedes selvfremstilling; kvindelige nyuddannede lægger i højere grad end mænd vægt på usikkerhed og mistrivsel i deres fortællinger om arbejdslivserfaringer. I vores analyser har vi ikke fundet denne kønnede forskel, da alle uanset køn fortæller om psykisk mistrivsel. Men jf. Li et al. (2021) er det muligvis mere legitimt for kvinder at fortælle om mistrivsel og dermed lettere at rekruttere kvinder til interviews om dette. Generelt kan analyserne i denne artikel ikke anskues som repræsentative for, hvordan overgangen fra uddannelse til arbejdsliv opleves af alle nyuddannede unge, uanset branche eller køn. Det særlige ved de unge, som danner det empiriske udgangspunkt for denne artikel, er, at alle har oplevet forskellige former for psykosocial mistrivsel i arbejdet, samtidig med at arbejdet har en helt afgørende betydning for deres selvrepræsentation. Kombinationen af midlertidige og usikre ansættelsesforhold og præstationsorienterede arbejdskulturer betyder, at det for flere af dem bliver vanskeligt at lykkes med at blive til som det succesfulde arbejdssubjekt, de stiler efter. Når denne gruppe nyuddannede unge yderligere arbejder i et belastende arbejdsmiljø, bliver de mere udsat for at opleve mistrivsel i det første job. Analysen illustrerer således, hvordan unges kampe for at blive til succesfulde arbejdssubjekter bliver en medvirkende årsag til psykosocial mistrivsel i starten af arbejdslivet. Dette er lig Andersens (2013) analyse, der beskriver, hvordan det forhold ikke at lykkes med en arbejdsopgave kan opleves som 'truende for selvforståelsen'. Dette ligger samtidig i forlængelse af Bakken et al. (2018), der beskriver, at det er afgørende, hvordan unge 'fortolker' det pres, de oplever. Om noget i unges liv opleves som pres '*påvirkes af [deres] værdier og mål – hvor vigtigt det er for dem at lykkes*' (Bakken et al., 2018, s. 52). Når de unge i denne artikel oplever forskellige former for nederlag og mistrivsel, vil selve målet om at lykkes forstærke det pres, de oplever. Kampen for og målet om at opretholde en selvforståelse som et værdifuldt og succesfuldt arbejdssubjekt forstærker det eksisterende pres fra et i forvejen belastende arbejdsmiljø. Den negative effekt af et belastende arbejdsmiljø forstærkes så at sige gennem kampen for ikke at miste positiv værdi som arbejdssubjekt. Optagetheden af at lykkes på jobbet betyder, at de i stedet for at sige stop klør på på trods af både fysiske og psykiske signaler om, at de overskrider grænserne for, hvad de kan holde til. Ligesom det gør sig gældende i Nielsens et al.'s (2017) studie, handler de unge i denne artikel strategisk i forsøget på at opretholde deres værdi som arbejdskraft. I denne proces er de klar til at sætte deres egen fysiske og psykiske tilstand på spil. Det samme gør sig gældende i nærværende artikel. Men i modsætning til

den gruppe unge, som indgår i (Nielsen et al., 2017), er de unge i nærværende artikel drevet af deres passion og behov for at vise deres værdi som menneske. Og med dette følger ofte en høj arbejdsintensitet. Artiklen viser således, at unges overgang fra uddannelse til arbejdsliv kan forstås som en værdikamp (Skeggs & Lovedays, 2012), hvor den enkelte kæmper for at vinde anerkendelse som et individ med værdi og dermed kæmper for at undgå at blive positioneret som en, der ikke har nogen værdi for det samfund og det arbejdsliv, som vedkommende indgår i. Arbejdspladser eller brancher med præstationsorienterede arbejdskulturer kan således fremstå som meget attraktive for nogle unge, men samtidig kan kombinationen med et konkurrencepræget miljø og mange midlertidige stillinger være giftig for deres psykosociale trivsel. De er så optaget af at lykkes og fremstå som succesfulde nyuddannede, at de udvikler en såkaldt grænseoverskridende arbejdsetik, som medvirker til at gøre dem syge. Farrugia retter en hård kritik mod den postfordistiske arbejdsetik og kalder den 'a fantasy of self-realization' (2021, s.138). Analyserne i denne artikel giver anledning til at støtte Farrugias kritik af nutidens arbejdsmarked. Artiklen viser, at selvrealisering gennem arbejdet kan være skrøbeligt, særligt når arbejdet er placeret i et krydsfelt mellem midlertidige ansættelsesforhold og præstationsorienterede arbejdskulturer med skærpede udskillelsesmekanismer. Med andre ord viser analysen, at det kan have negative konsekvenser for den psykosociale trivsel, når unge skal begå sig på et usikkert arbejdsmarked og samtidig kontinuerligt evaluerer og vurderer sig selv ud fra dominerende politiske og økonomiske rationaler om, hvilken markedsmæssig værdi de udgør.

Konklusion

Mange unge oplever, at overgangen til arbejdslivet er hård, og stadig flere angiver, at de mistrives i starten af arbejdslivet. I artiklen har vi derfor sat fokus på nogle af de forhold, der kan forklare stigningen i unges psykosociale mistrivsel i af starten af arbejdslivet. Kombinationen af kampen for at opnå succes i arbejdslivet, præstationsorienterede arbejdskulturer og stadig flere midlertidige ansættelser betegnes i en artikel på BBC Worklife (Lufkin, 2021) som en 'toxic combination'[3]. Vi finder, at det netop er kombinationen mellem de enkelte delelementer i disse unges arbejdsliv, der fremstår som skadelig for deres psykosociale trivsel. Desuden ser denne kombination ud til at blive endnu mere giftig, når den udspiller sig i starten af arbejdslivet. Derfor har vi valgt at kalde denne artikel 'A toxic combination': præstation, midlertidighed og kampen for succes i starten af arbejdslivet. Artiklen viser, hvordan unges psykosociale mistrivsel i starten af arbejdslivet kobler sig til kampen for at blive til som et succesfuldt arbejdssubjekt i en samtid, hvor en afgørende arena for selvrealisering er arbejdet. Vi har mere specifikt vist, hvordan unges subjektiveringsprocesser bliver til inden for usikre og midlertidige ansættelsesforhold og præstationsorienterede arbejdskulturer. Transitionen ind på arbejdsmarkedet udgør således en periode, hvor præstationsorienterede normer og idealer intensiveres. De første år på arbejdsmarkedet fremstår som en styrkeprøve på, om det lykkes at finde fodfæste som et succesfuldt 'arbejdssubjekt'. Samtidig opfatter de unge deres første arbejdslivserfaringer som et signal om, hvordan arbejdslivet vil udspille sig videre frem. Dette kan skabe et enormt pres på den enkelte, da mulighederne for at udfolde karriereambitionerne er begrænsede i mange af de jobs, de får i starten af deres arbejdsliv. I de midlertidige jobs har de ofte begrænsede muligheder for at vise deres værd, at planlægge langsigtet og for at avancere. Artiklen viser, at det ofte er de dårlige arbejdsmiljø- og ansættelsesforhold, der bliver den udløsende faktor for den psykosociale mistrivsel, hvorfor selvforståelsen som succesfuld og ambitiøs bliver meget vanskelig at opretholde. Hvis ikke den enkelte unge opnår videre ansættelse, sættes positionen som værdifuldt arbejdssubjekt,

og dermed muligheden for selvrealisering gennem arbejdet, på spil. Artiklen viser således, at unges overgang fra uddannelse til arbejdsliv kan forstås som en værdikamp (Skeggs & Loveday, 2012), som må medtænkes som faktor i unges mistrivsel i starten af arbejdslivet.

Tak

Vi vil gerne sige stor tak de 30 unge der brugte tid på os, og fortalte nuanceret og ærligt om deres arbejdsliv. Tak for de anonyme bedømmere for grundig og indsigtsfulde kommentarer til et tidligere manuskript. Og endelig tak til Velliv Foreningen for at finansiere vores forskning.

Noter

1 https://ufm.dk/publikationer/2015/filer/file
2 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=DA
3 Lufkin B. (2021). Why do we buy into the 'cult' of overwork? BBC Worklife. Hentet https://www.bbc.com/worklife/article/20210507-why-we-glorify-the-cult-of-burnout-and-overwork [13.10.21]. Vi har valgt at oversætte 'toxic combination' til en giftig kombination

Litteratur

Andersen M. F. (2013). Når omfavnelse bliver kvælertag. I M. F. Brinkmann & S. Andersen (red.), *Nye perspektiver på stress* (s. 23–54). Klim.

Andersen L. P. (2007). Arbejdsrelateret stress – fra symptomer til et komplekst samspil. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, *9*(2), 11–27.

Andersen, L.P. & Riis, H.B. (2016). *Fra studie til arbejdsliv. F… er der sådan nogle idioter herude!* Frydenlund.

Aronson, P., Callahan, T. & Davis, T. (2015). The transition from college to work during the great recession: employment, financial, and identity challenges. *Journal of Youth Studies*, 18(9), 1097–1118. https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1020931

Bakken, A. (2018). *Ungdata 2018 nasjonale resultater*. Oslo: NOVA. Hentet fra http://www.forebygging.no/Global/Ungdata-2018.%20Nasjonale%20resultater.pdf [13.10.21]

Bakken, A., Sletten, M. A., & Eriksen, I. M. (2018). Generasjon prestasjon? Ungdoms opplevelse av press og stress. *Tidsskrift for Ungdomsforskning*, *18*(2), 46–76.

Bergqvist, T., & Eriksson, B. (2015). Passion and exploitation among young adults with different labor market status in Europe. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *5*(2), 17–31.

Brinkmann, S. (2016). *Diagnostic Cultures. A Cultural Approach to the Pathologization of Modern Life*. Routledge.

Buchmann, M. C. & Kriesi, I. (2011). Transition to Adulthood in Europe. *Annual Review of Sociology*, *37*, 481–503.

Casas-Cortés, M. (2014). A genealogy of Precarity: A toolbox for rearticulating fragmented social realities in and out of the workplace. *Rethinking Marxism*, *26*(2), 206–226. https://doi.org/10.1163/9789004329706_003

Cohen S., Murphy M. L. M. & Prather A. A. (2019). Ten surprising facts about stressful life events and disease risk. *Annual Review of Psychology*, *70*, 577–97. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102857

Costa, S. M. B. & Brunila, K. (2016). Becoming entrepreneurial: Transitions and education of unemployed youth. *Power and Education*, *8*(1), 19–34.

Dansk Magisterforening (2018) Notat: *Tidsbegrænsede ansættelser i Danmark*. Hentet fra https://dm.dk/media/8992/dm-notat_tidsbegraensede-ansaettelser.pdf [13.10.21]

Duffy, B. E. (2015). The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries. *International Journal of Cultural Studies*, 1–17. https://doi.org/10.1177/1367877915572186

Dyreborg et al. (2018). Unges arbejdsmiljø og helbred, Rapport til Arbejdsmiljørådet. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Farrugia, D. (2018). Youthfulness and immaterial labour in the new economy. *The Sociological Review*, *66*(3), 511–526.

Farrugia, D. (2020). Youth, Work and 'Career' as a Way of Talking about the Self. *Work, Employment and Society*, *35*(5), 856–871. https://doi.org/10.1177/0950017020947576

Farrugia, D. (2021). *Youth, Work and the Post-Fordist Self*. Bristol University Press.

Furlong, A. (2015). Transitions, Cultures, and Identities: What is Youth Studies? In Woodman, D. & Bennet, A. (edit.): *Youth Cultures, Transitions, and Generations*. 16–27.

Gleerup, J., Jakobsen, A. & Warring, N. (2018). Experiences of precarious work among graduates in the Danish labour market. I H. Hvid & E. Falkum (red.) *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the World's Best Working Lives*. Routledge.

Görlich, A., Pless, M., Katznelson, N. & Graversen, L. (2019). *Ny udsathed i ungdomslivet*. Hans Reitzels Forlag.

Hennink M. M., Kaiser B. N., Marconi V. C. (2017). Code Saturation Versus Meaning Saturation: How Many Interviews Are Enough? *Qualitative Health Research*, *27*(4), 591–608. https://doi.org/10.1177/1049732316665344

Hamilton, M., Antonucci, L., & Roberts, S. (2014). Introduction: Young people and social policy in Europe. I L. Antonucci, M. Hamilton & S. Roberts (red.), *Young people and social policy in Europe. Dealing with risk, inequality and precarity in times of crisis*. Palgrave Macmillan.

Haavind, H. (Ed.). (2000). *Kön och tolkning: metodiska möjligheter i kvalitativ forskning*. Natur och kultur.

Jensen H.A.R., Davidsen, M., Ekholm, O. & Christensen, A.I. (2018). *Danskernes Sundhed – Den Nationale sundhedsprofil 2017*. Sundhedsstyrelsen.

Johansson, T. & Herz, M. (2019). *Youth Studies in Transition: Culture, Generation and New learning Processes*. Springer.

Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. (red.) *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. Hans Reitzels Forlag.

Katznelson, N., Pless, M., Görlich, A., Graversen, L., & Sørensen, N. B. (2021). Ny udsathed: nuancer i forståelser af psykisk mistrivsel. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, *2*(2), 83–103. https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2021-02-01

Krusborg, L., Li, J. H., & Støvring, M. L. (2021). Kønnede fortællinger–om nyuddannede humanisters møde med arbejdslivet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, *23*(4), 27-42. https://doi.org/10.7146/tfa.v23i4.130010

Lufkin B. (2021). Why do we buy into the 'cult' of overwork? BBC Worklife. Hentet https://www.bbc.com/worklife/article/20210507-why-we-glorify-the-cult-of-burnout-and-overwork [13.10.21]

MacDonald, R. (2016). Precarious work: the growing precarité of youth. I A. Furlong (ed.) (2016/7) *The International Handbook of Youth and Young Adulthood*, Routledge (second edition)

McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Polity Press.

Madsen, O. J. (2018). *Generasjon prestasjon: Hva er det som feiler oss?* Universitetsforlaget.

National Health Services (NHS) (2018). *Mental Health of Children and Young People in England*.

National Health Services. England. Hentet https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/mental-health-of-children-and-young-people-in-england/2017/2017

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (2017). *Analyser om mentale sundhedsudfordringer (MSU) og forebyggende initiativer for erhvervsaktive i Danmark*: Arbejdsrapport Analyse 1.

Nielsen, M. L., Dyreborg J. & Lipscomb, H. J. (2019) Precarious work among young Danish employees – a permanent or transitory condition?, *Journal of Youth Studies*, *22*(1), 7–28, https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1469739

Nielsen, M. L. et al. (2019): New forms of work among young people -Implications for the working environment. Nordic Council of Ministers.

Nielsen, M. L., Görlich, A., Grytnes, R., & Dyreborg, J. (2017). Without a Safety Net: Precarization Among Young Danish Employees. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *7*(3), 3-22. https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97094

Nyström, S., Dahlgren, M. A., Dahlgren, L. O. (2008). A winding road – professional trajectories from higher education to working life: a case study of political science and psychology graduates. *Studies in Continuing Education, 30*(3), 215–229.

Nyström, S. (2009). The Dynamics of Professional Identity Formation: Graduates' Transitions from Higher Education to Working Life. *Vocations and Learning*, *2*, 1–18. https://doi.org/10.1007/s12186-008-9014-1

Ottosen, M. H., Andreasen, A. S., Dahl, K. M., Hestbæk, A., Lausten, M. & Rayce, S.B. (2018). *Børn og Unge i Danmark – Velfærd og Trivsel 2018*. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Petersen, A. (2016). *Præstationssamfundet*. Hans Reitzel Forlag.

Rasmussen, B. & Håpnes, T. (2012). Permanent temporariness in Social Contracts in Knowledge Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *2*(1), 5.

Roberts, S. (2011). Beyond 'NEET'and 'tidy'pathways: Considering the 'missing middle' of youth transition studies. *Journal of Youth Studies*, *14*(1), 21–39.

Roberts, S. (2013): Gaining skills or just paying the bills? Workplace learning in low-level retail employment. *Journal of Education and Work*, *26*(3), 267–290.

Scheuer, S. (2014). *Atypisk ansatte i Europa og i Danmark: Baggrund, udvikling og vilkår 2000-2011*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://findresearcher.sdu.dk/ws/portalfiles/portal/99059123/Steen_Scheuer_Atypisk_ansatte.pdf
[21.09.2021]

Shildrick, T. & MacDonald, R. (2007). Biographies of exclusion: Poor work and poor transitions. *International Journal of Lifelong Education*, *26*(5), 589–604.

Skeggs, B. and Loveday, V. (2012). Struggles for value. *The British Journal of Sociology*, *63*(3), 472–490. https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2012.01420.x

Skovlund, C. W, Kessing, L. V, Mörch, L. S and Lidegaard, Ö. (2017). Increase in depression diagnoses and prescribed antidepressants among young girls. A national cohort study 2000-2013. *Nordic Journal of Psychiatry, 71*(5), 378–385.

Standing, G. (2011). *The precariat – the new dangerous class*. Bloomsbury Publishing.

Sørensen, N.U.; Pless, M.; Katznelson, N.; Nielsen, M.L..2017. Picture Perfect: Præstationsorienteringer blandt unge i forskellige ungdomslivskontekster. *Tidsskrift for Ungdomsforskning, 17*(2), 27–48.

Sørensen, N. U., Nielsen, M. L., Ørngreen, R., Henningsen, B. S., Gundersen, P. B., Nielsen, L. M., Toft Rønberg, M., Sørensen, S. A., & Knudsen, S. P. (2020). *Når unge flytter hjemmefra: Om bevægelser, udfordringer og muligheder i unges overgange til voksenlivet*. (1 udg.) Aalborg Universitetsforlag. Ungdomsliv Bind 8

Twenge, J. M., Cooper, A.B., Joiner, T.E., Duffy, M.E. & Binau, S.G. (2019). Age, period, and cohort trends in mood disorder indicators and suicide-related outcomes in a nationally representative dataset, 2005-2017. *Journal of Abnormal Psychology*, *128*(3), 185–199.

Wittchen, H. U. et al. (2011). The Size and Burden of Mental Disorders and Other Disorders of the Brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology, 21*, 655–679.

Woodman, D. & Wyn, J. (2015). *Youth and Generation. Rethinking change and inequality in the lives of young people.* Sage Publications.

World Health Organization (2017) (WHO). Depression and Other Common Mental Disorders. Global Health Estimates. Hentet http://apps.who.int/iris/bit stream/handle/10665/254610/WHO-MSD-ME R-2017.2-eng.pdf;jsessionid= 89D4D843EEA393796CEC9709E7AAE700?se quence=1 [13.10.21]