



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering

Klindt, Mads Peter; Sørensen, John Houman

Publication date:
2010

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Klindt, M. P., & Sørensen, J. H. (2010). *Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering*. Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

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.



Barrierer og løftestænger

for kortuddannedes opkvalificering

Af

Mads Peter Klindt og John Houman Sørensen

København november 2010

Titel: Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering

Forfattere: Mads Peter Klindt og John Houman Sørensen

Udgiver: Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Layout: Nationalt Center for Kompetenceudvikling

ISBN: 978-87-7430-179-0

Hjemmeside: www.ncfk.dk

Forord

Rapporten fremlægger resultaterne fra et projekt om kortuddannedes opkvalificering. Den fokuserer på, hvilke faktorer der har betydning for de kortuddannedes efterspørgsel efter voksen- og efteruddannelse.

Projektet er en del af NCK's opgave med forskningsbaserede undersøgelser af kompetenceudvikling i virksomheder. Det er udarbejdet som et teoretisk forankret case-studium. Otte nordjyske arbejdspladser indgår i undersøgelsen.

Dataindsamlingen er gennemført i løbet af foråret og sommeren 2010. Det videnskabelige arbejde er primært udført af adjunkt Mads Peter Klindt under kyndig sekundering af lektor emeritus John Houman Sørensen. Begge er tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet.

Tak til VUC Nordjylland samt de to lokale afdelinger af 3F og FOA, der medvirkede, og tak til de mange respondenter.

Rapportens målgruppe er brugere af viden inden for voksen- og efteruddannelsesområdet. Det er NCK's håb, at de fremlagte resultater kan anvendes af beslutningstagere, interessenter og praktikere indenfor hele voksen- og efteruddannelsesområdet.

Bjarne Wahlgren
Centerleder

November 2010

Om NCK

Nationalt Center for Kompetenceudvikling indsamler, dokumenterer og formidler viden om metoder og redskaber, der anvendes til at planlægge og gennemføre VEU og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

I opgaven med at indsamle, dokumentere og formidle viden om kompetenceudvikling indgår medarbejdere fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, AKF, CARMA, Aalborg Universitet og fra Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger.

Besøg www.ncfk.dk

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Om NCK	3
Indholdsfortegnelse	4
Indledning	6
Tidligere forskning på området.....	8
Om denne undersøgelse og rapportens opbygning	9
Teoretiske positioner	13
Bourdieu's habitus- og kapitalbegreber	14
Habitus, felt og symbolsk kapital	16
Arbejderklassehabitus og kulturel kapital.....	17
Kortuddannedes habitus, modkultur og deres forhold til VEU.....	20
Lysgaards arbejderkollektiv	21
Findes Lysgaards arbejderkollektiv i det nye årtusind?	23
Moderne kollektiver - VEU i skismaet mellem fællesskabet og egeninteressen	25
Metode	26
Case-valg	27
Case-beskrivelser og dataindsamling	29
Logistikafdelingen på et offentligt sygehus	29
Afdelingen for P-vagter og bude på et offentligt beredskabscenter	30
Teglværk.....	30
Vindmøllefabrik.....	30
Kommunalt ældrecenter	31
Køkkenafdelingen på et offentligt sygehus.....	31
Vaskeri.....	32
Printvirksomhed.....	32
Databehandling og analysemetode	33

Analyse34

Lønarbejderlivsformer: Mellem manglende dispositioner og fremmedgørelse	34
Vaskeriarbejderne: Mellem pligtskyldighed og inert.....	35
Kommunalt beredskabscenter: Gode muligheder men ringe engagement	37
Printfabrikken og krisen: Voksenuddannelse som et "last resort"	38
Reproduktionsstrategier: Uddannelse som trædesten eller sten på vejen	40
Voksenuddannelse som middel til forbedret "employability"	41
AMU-kurser som aktiv rekreation – og reproduktion.....	43
Når kurser kommer på tværs	45
Individuelle forsvarsmekanismer: Forsvaret for den symbolske kapital.....	46
Kollektive problemstillinger	50
Fra én overenskomst til en anden – et kollektivt problem?	50
Faghierarki som barriere	51
Ledelsesinitierede samarbejdskurser: Den årlige plage	53

Konklusioner54

Opmærksomhedspunkter	58
----------------------------	----

Referencer.....61

Indledning

Denne rapport behandler problemstillingen om, hvorfor der relativt set er så få kortuddannede, der deltager i voksen-, efter- og videreuddannelse (herefter VEU) i Danmark, og formidler resultaterne af en case-baseret undersøgelse af 8 nordjyske arbejdspladser gennemført i foråret 2010. Fokus for undersøgelsen har primært været at identificere og forstå hvilke barrierer, der eksisterer i forhold til opkvalificeringen af kortuddannede, men også at sætte spot hvad der kan fremme øget uddannelse for den pågældende gruppe.

Baggrunden for den forskningsmæssige interesse omkring kortuddannedes opkvalificering hænger sammen med følgende strukturelle problem: De kortuddannede, her defineret som dem der højst har en folkeskole- eller gymnasial eksamen og altså ikke nogen erhvervskompetencegivende uddannelse bag sig, er den gruppe i Danmark, der har den laveste deltagelsesfrekvens målt i forhold til det samlede antal VEU-aktiviteter¹ (Trepartsudvalget, 2006, s. 300–306). Omvendt er det den gruppe, der ud fra en funktionel betragtning har det største uddannelsesbehov. Globaliseringen medfører, at mange ufaglærte jobs hvert år flytter ud af landet, imens den jobskabelse, der sker, finder sted i brancher og sektorer, hvor uddannelsesbehovet er forholdsvist stort. Samtidig viser analyser, at antallet af unge, der forlader uddannelsessystemet uden nogen kompetencegivende uddannelse, fortsat ligger på hen ved 20 procent per årgang. En fremskrivning baseret på tal fra Danmarks Statistik viser f.eks., at der i 2018 vil være et overudbud af ufaglært arbejdskraft på 136.000, imens der vil mangle 76.000 faglærte og 83.000 videreuddannede (AE-rådet, 2008). Behovet for at flere kortuddannede opkvalificeres er således stort og vil sandsynligvis være til stede en del år endnu.

Potentialet ved en mere uddannet arbejdsstyrke rækker endvidere udover de rent arbejdsmarkedsstrukturelle perspektiver. Via et bedre uddannet personale kan virksomhederne opnå større funktionel fleksibilitet. Det kan hjælpe dem med omstillingsprocesser og i forhold til at tackle særlige udfordringer (Navrbjerg, 1999). For den ufaglærte, der får bygget uddannelse på, øges mulighederne for at finde alternativ beskæftigelse. Man taler om at VEU giver mere employability. Det stiller den enkelte lønmodtager bedre på arbejdsmarkedet i omskiftelige tider. Uddannelse, f.eks. indenfor sprog og IT, kan også have et demokratisk potentiale, i den forstand at det kan hjælpe borgere med at tilgå offentlige digitaliserede services, stimulere til deltagelse i lokale beslutningsprocesser osv.

De institutionelle rammer for VEU-indsatsen er da også til stede i Danmark. Det private udbud er for det første suppleret af et stort offentligt udbud. Det offentlige udbyder både almen VEU, f.eks. forberedende voksenundervisning, ordblindeundervisning eller HF-enkeltfag, og erhvervsrettet VEU, der strækker sig fra AMU-

¹ VEU-begrebet omfatter både offentlige VEU-aktiviteter, interne kurser i virksomheder og offentlige organisationer og kurser udbudt af private firmaer.

kurser over kortere erhvervsuddannelsesforløb og grundlæggende voksenuddannelse til uddannelser på videregående niveau. For det andet sikrer forskellige støtteordninger, f.eks. statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) og VEU-godtgørelse, i kombination med ingen eller lav deltagerbetaling, at de fleste har et økonomisk fundament at uddanne sig på². Efterspørgslen bliver altså understøttet af det offentlige, ligesom udbuddet bliver det. For det tredje er der det tidsmæssige aspekt. Dette understøttes især af de private overenskomster, der for mange lønmodtagerne giver frihed til VEU – typisk 10 arbejdsdage – hvert år. Retten til frihed til VEU blev ved overenskomstindgåelsen i 2007 desuden suppleret med stiftelsen af en række kompetenceudviklingsfonde, der skal bidrage økonomisk til medarbejdernes selvvalgte uddannelse³. Endelig skal det nævnes, at også de ansatte i den offentlige sektor er blevet tilgodeset, når det kommer til VEU. I forbindelse med trepartsaftalerne, der blev indgået som led i kvalitetsreformen i 2007, blev en større sum penge øremærket til at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer⁴.

Imens både rammerne omkring og behovet for VEU-indsatsen for de kortuddannede synes at være til stede, kniber det som vist af Trepartsudvalgets⁵ analyser i nogen grad med at få de kortuddannede selv til at bide på. Kun hver anden kortuddannede deltog i 2006 i en eller anden form for VEU, imens mere end 60 procent af de faglærte og tæt på 80 procent af de videreuddannede deltog. Et aktuelt eksempel på problemstillingen kommer fra fagforeningen 3F, der i maj 2010 kunne notere, at kompetenceudviklingsfondene indenfor områderne handel, transport og service foreløbigt havde opsparet mere end 60 mio. kroner til VEU-formål. De 60 mio. var

² Det skal dog bemærkes, at regeringens og Dansk Folkepartis aftale om en genopretningspakke indgået i maj 2010 på flere måder forringer de økonomiske rammer omkring VEU-indsatsen og de nævnte støtteordninger. Der indføres for det første en ikke nærmere specificeret øgning af deltagerbetalingen, der fra 2011 forventes at ville indbringe et årligt provenu til staten på 85 mio. kr. Dernæst reduceres satserne for VEU-godtgørelse og SVU med 20 procent, ligesom SVU-perioden halveres til 40 uger. Det forventes, at disse besparelser andrager hen ved en halv mia. kr. årligt fra 2011. For det tredje forenkles tilskuddene til kost, logi og befordring i forbindelse med VEU-aktiviteter. Dette forventes at beløbe sig til 77 mio. årligt. Sidst med ikke mindst skal arbejdsgiverbidraget til VEU-godtgørelsen fremadrettet pris- og lønreguleres, hvilket i perioden 2011-2013 forventes at beløbe sig til ca. 150 mio. kr. (Regeringen, 2010, Bilag 4). Rapporten her forholder sig dog ikke til, hvorledes de aftalte besparelser og den øgede brugerbetaling vil kunne forventes at påvirke de kortuddannedes søgning til VEU. Men at de mere begrænsede økonomiske rammer vil få en nedadgående effekt på den relative deltagelsesfrekvens er plausibelt.

³ Information om kompetenceudviklingsfondene kan f.eks. findes på www.ikuf.dk.

⁴ Information om trepartsaftalerne kan findes på www.kvalitetsreform.dk.

⁵ Regeringen nedsatte i 2004 et trepartsudvalg for livslang opkvalificering og uddannelse for alle. Udvalget fik til opgave at analysere og vurdere den nuværende voksen- og efteruddannelsesindsats i forhold til de fremtidige udfordringer og på denne baggrund opstille og vurdere forskellige modeller for, hvordan den nødvendige udvikling af arbejdsstyrkens kompetencer kan styrkes i et samspil mellem arbejdsgiverne, lønmodtagerne og den offentlige sektor. I denne rapport refereres der til udvalget i bestemt ental: Trepartsudvalget.

et langt større beløb, end man havde forventet; færre havde brugt muligheden for at få støtte til VEU, end man havde forudset og håbet på (3F's nyhedsbrev 27. maj, 2010).

Rapporten her dykker ned i problemstillingen vedrørende de kortuddannede og VEU. Vi sætter spot på, hvorfor der er så relativt få kortuddannede, der "bider til bollen" i forhold til de VEU-muligheder, der eksisterer, og søger at afdække nogle af de barrierer, der kan tænkes at blokere for de kortuddannedes vej til et ophold på skolebænken. Men heroverfor søger vi også at afdække hvilke faktorer, der kan virke barrierenedbrydende eller fungere som løftestænger for indsatsen. Historien begrænser sig således ikke til en kortlægning af problemets årsag. Der rejses ligeledes opmærksomhed omkring tiltag, der peger fremad og peger på løsninger.

Tidligere forskning på området

At sætte fokus på årsager og løsninger til problemet vedrørende kortuddannedes efteruddannelsesefterslæb er imidlertid ikke nogen pionermission. Der er nærmere tale om en klassiker. Problemet har eksisteret ligeså længe, som selve VEU-indsatsen har været på agendaen, og mange forskere har i de sidste to årtier arbejdet med emnet. Et litteraturstudie udarbejdet i forbindelse med Trepartsudvalgets analyserapporter (Holsbo & Nielsen, 2005) er i denne forbindelse nærliggende at tage afsæt i. Litteraturstudiet gennemgår studier af hvorfor og hvorfor ikke lønmodtagere søger VEU og opdeler de eksisterende publikationer i tre bunker. En vedrørende lystdrevet motivation (se f.eks. Illeris, 1995; Sørensen et al, 1998; Ahrenkiel et al, 1999), en vedrørende nødvendighedsdrevet motivation (se f.eks. Christiansen, 1995; Ahrenkiel et al, 1999 (igen); Keller, 2004) og en om såkaldt demotiverende faktorer (Dupont & Hansen, 1997; Christensen et al, 1998; Jørgensen, 2002). En stor del af litteraturen, der refereres, handler specifikt om kortuddannede og ufaglærte. Andre eksempler på studier af kortuddannedes syn på VEU er f.eks. Larsson et al (1990) og Sommer og Sørensen (1997).

Den samlede mængde litteratur synes dog at have en vis slagside hældende mod hvad man kan kalde *metodologisk individualisme*. Studier præget af metodologisk-individualistiske tilgange forklarer typisk samfundsmæssige fænomener med afsæt i enkeltindviders handlinger og interesser og får derfor ofte et rationelt skær. I forhold til problemstillingen vedrørende deltagelse i VEU har dette betydet, at deltagelse ofte forklares med henvisning til den enkeltes motivation for og nytteoplevelse af VEU, hvilket også er afspejlet i to af de overskrifter, som er brugt i det omtalte litteraturstudie: "lystdrevet motivation" og "nødvendighedsdrevet motivation". Fortsættes det metodologisk-individualistiske ræsonnement, kan manglende deltagelse i VEU kort og godt begrundes med et udsagn om manglende motivation. De kortuddannede uddanner sig ikke, for de har ikke lyst og/eller ikke føler, at det er nødvendigt med uddannelse. Fravalget er bevidst, så at sige.

Hos Larsson et al (1990), f.eks., fremstilles motivationsbarrieren således: De ufaglærte kan normalvist kun påtage sig arbejde, der ingen uddannelse kræver. Og fordi

arbejdet ikke kræver nogen videre kompetencer, kan de ufaglærte ikke se nogen mening med uddannelse. Den manglende deltagelse skyldes altså en oplevelse af, at VEU ikke er nødvendigt. Det er også denne konklusion, der mest tydeligt fremgår af Trepartsudvalgets kortlægningsrapport fra 2006. I rapporten anføres det, at ufaglærte er mindre motiverede for VEU og mindre opsøgende end faglærte eller personer med en videregående uddannelse. Det skyldes, at de ikke føler, at der er nogen gevinst at hente. Når de deltager, står der videre, er det vigtigt for ufaglærte, at uddannelsen har umiddelbar nytteværdi i forhold til deres nuværende job (Trepartsudvalget, 2006, s. 343–345).

Forfatterne til denne rapport mener imidlertid, at det er vigtigt, at motivationsargumenterne suppleres af andre argumenter. Når man konkluderer, at kortuddannede har en lav deltagelsesfrekvens pga. manglende motivation, forudsætter man, at verden er gennemskuelig og at dens aktører besidder fuld information og handler rationelt og kortsigtet. Men kan man retvisende tale om, at manglende motivation er årsagen til lav VEU-deltagelse, hvis mange slet ikke har viden om de muligheder, de har for at få VEU? Eller hvad nu hvis der er strukturelle forhold, det gør, at det er umuligt – eller i hvert fald forbundet med store personlige risici – at deltage i VEU? Så handler det jo ikke om motivation, men om manglende viden, manglende ressourcer eller manglende frigjorthed – måske?

Den litteratur indenfor VEU-området, der fremhæver problemer af mere strukturel karakter, findes, men den synes at have mindre indflydelse på beslutningstagere og praktikere end den mere rationelle og aktørorienterede litteratur. Men den findes altså. F.eks. er der rapporter, der viser, at virksomhedernes læringskultur og personalepolitik har stor betydning for, om medarbejdere søger uddannelse eller ej. Både Sørensen et al (1998) og Sørensen og Lassen (2000) kommer ind på dette aspekt, som dog ikke behandles særlig grundigt i denne rapport.

Til gengæld er vi stærkt inspirerede af nogle af de sociologiske argumenter, der findes hos Christensen et al (1998), Sommer og Sørensen (1997) og Jørgensen (2002), der alle ser på specifikke segmenter indenfor gruppen af kortuddannede. I disse studier findes eksempler på livsformer, familiestrukturer og mandekultur, der i deres grundessens konflikter med forestillingen om uddannelse i sådan en grad, at spørgsmål om VEU slet ikke kommer på dagsordenen eller bliver aktualiseret for den enkelte. Det synes vi er interessant og underbelyst.

Om denne undersøgelse og rapportens opbygning

I denne undersøgelse er det derfor de bagvedliggende kulturelle og/eller strukturelle barrierer, der afsøges for. Blandt andet fokuseres der på den betydning, kollegiale relationer på arbejdspladsen måtte have for den enkeltes holdning og søgning til VEU. Det søges også afdækket, hvorledes enkeltpersoners historik og socialisering, herunder erfaringer fra det ordinære uddannelsessystem, kan have indflydelse på valg eller fravalg af – eller bevidsthed om – VEU.

Forfatterens videnskabsteoretiske ståsted kan således siges at være forskelligt fra det, der præger mainstream i disse år. Erkendelsesteoretisk er der tale om en hermeneutisk position, med fokus på kvalitative data og fortolkning af disse. Ontologisk – altså hvordan vi i udgangspunktet forstår verden omkring os – er vi inspirerede, dels af den sociologiske nyinstitutionalisme og dennes blik for betydningen af sociale normer, dels af forestillingen om strukturation – altså at menneskets handlinger skal forstås i lyset af både strukturelle forhold og individuel refleksion og handlen. De teorier, der anvendes til at operationalisere disse videnskabsteoretiske positioner, udgøres af Sverre Lysgaards teori om *arbejderkollektivet* og den del af Pierre Bourdieus teoriunivers, der omfatter begreberne om *habitus*, *felt* og *symbolsk kapital*.

Hvor teorien om arbejderkollektivet bibringer et begrebsapparat, der vedrører reguleringer, der foranstalles og reproduceres af arbejdernes fællesskab på den enkelte arbejdsplads, bibringer Bourdieus begreber en forståelse af den betydning, klasse-, opvækst- og uddannelsesmæssig baggrund kan have. I begge universer er der således fokus på forhold, der er med til at strukturere menneskers vilkår og muligheder for at handle. Men hvor førstnævnte optræder i arbejdspladssammenhæng – og derfor i nogen grad kan karakteriseres som en exogen struktur – er sidstnævnte en endogen faktor, der ikke kan forlades men kun i et eller andet omfang videreudvikles.

Undersøgelsens metode er som sagt kvalitativ. Som det primære er der foretaget en case-baseret undersøgelse gennemført i foråret 2010, hvor i alt otte arbejdspladser – fire offentlige og fire private – indgår. Arbejdspladserne er udpeget i samarbejde med lokalafdelinger af FOA og 3F og VUC Nordjylland. Der er gennemført observationer og lavet interviews med i alt 34 personer.

I det praktiske arbejde med case-studiet har det vist sig svært at holde sig stringent til den ovenstående definition af ”de kortuddannede”. Flere af vores respondenter er i forhold til gældende registreringspraksis ikke kortuddannede, men de arbejder indenfor jobområder, hvor der ikke er noget formelt krav om erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse. Det kan være en tømrer, der har forladt faget og er blevet portør, eller en typograf, der i dag i realiteten arbejder som ufaglært på en elektronikvirksomhed. På flere af de arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, arbejder tillige både helt uuddannede og nogle med kortere erhvervsuddannelser, f.eks. social- og sundhedshjælpere. Flere i sidstnævnte kategori er blandt vores respondenter, men på den betingelse at de har været igennem et eller flere voksenuddannelsesforløb. På den måde indgår både nuværende og tidligere kortuddannede i undersøgelsen.

Interviewundersøgelsen har i praksis taget afsæt i de teoretiske positioner, men den er ikke gennemført som en stringent deduktiv vidensindsamling. Vi har anvendt en pragmatisk tilgang, hvor de teoretiske platforme er brugt til at arrangere en række spørgsmål til de deltagende respondenter, men svarene på disse spørgsmål analyseres ikke nødvendigvis op imod selvsamme teoretiske positioner. Når denne pragmatisme er valgt, skyldes det, at vi ikke ser det som vores opgave, at skulle efterprøve

eksisterende viden og teoretiske positioner. Vi er i højere grad på opklaringsarbejde, hvor nye spor skal kunne forfølges – uagtet at det måtte bringe os udover vores teoretiske fokus. Der kan være forhold i virkeligheden, der ikke er synlige med vores teoretiske briller, og netop derfor er det vigtigt også at se ud over dem en gang i mellem.

Rapportens analyse peger på fire hovedfaktorer som enten direkte eller indirekte bidrager til at skabe øget forståelse for problemstillingen med de kortuddannedes begrænsede efterspørgsel efter VEU. Faktorerne korresponderer i nogen grad med de teoretiske oplæg:

Den første faktor kalder vi for *lønarbejderlivsform*. Her er tale om en barriere, der kommer til udtryk via attituder og udsagn, der afslører uvidenhed eller manglende interesse for spørgsmålet om VEU. Begrebet om lønarbejderlivsformen, der oprindeligt blev formuleret af Højrup (1983), beskriver en livsform karakteriseret ved manglende engagement i forhold til arbejde og arbejdsliv. Arbejde er blot et middel til at realisere målet, som til gengæld er det, der udfolder sig i fritids- og familielivet. I vores undersøgelse har vi mødt lønarbejderlivsformen i de fleste af vores cases. Den kommer f.eks. til udtryk i form af manglende kendskab til egne muligheder, manglende initiativ og lyst til at prøve kræfter med nye ting – herunder uddannelse. Men den kommer også til udtryk via betoning af, at det netop er det, der ligger udenfor arbejdstiden, der er det vigtige. Apatien – altså ligegyldighed overfor genstandsfeltet – skal dog ikke forveksles med dovenskab eller manglende arbejdsmoral. Tværtimod. Over hele linjen har vi mødt en forholdsvis høj arbejdsmoral og dedikation til ansvaret overfor arbejdsgiveren.

I den neo-marxistiske litteratur argumenteres der for, at lønarbejderlivsformen er et resultat af den fremmedgørelse, der finder sted i den industrielle produktionsproces på grund af arbejderens separation fra det produkt, han fremstiller (se f.eks. Husen, 1984). Lønarbejderlivsformen, vil vi hævde, kan dog også forstås på baggrund af særlige habitusformer (måder at handle og reagere på), som er tillært blandt mange ufaglærte og kortuddannede, og som lægger vægt på regelmæssighed og stabilitet og aspirerer efter social kapital mere end kulturel eller human kapital. I den forstand er det ikke arbejdets eller produktionsprocessens karakter – og dermed fremmedgørelsen – der er skyld i manglende uddannelsesefterspørgsel, men det snarere det forhold, at mange ikke er blevet disponeret for at tilvælge uddannelse og sigte mod et vertikalt eller mobilt karriereforløb. Dette betyder også, at motivationsargumentet langt fra kan stå alene, når de kortuddannedes VEU-efterslæb skal forklares. Blandt de respondenter, der tydeligst er eksponenter for lønarbejderlivsformen, synes end ikke forøget risiko for arbejdsløshed at stimulere til mere proaktiv adfærd på VEU-området. De burde være motiverede men er ikke disponerede; fravalget er et ubevidst fravalg.

Faktor to kan benævnes med samlebetegnelsen *reproduktionsstrategier*. Her er i et vist omfang tale om modsætninger til lønarbejderlivsformen, som derfor også bidrager til at underbygge kritikken af fremmedgørelsesens almengyldighed. Repro-

duktionsstrategierne er nemlig udtryk for, at vi blandt de kortuddannede også møder mennesker, der har forholdsvis klare planer for, hvorledes de kan fastholde eller forbedre deres position på arbejdsmarkedet, og for hvorledes de kan få arbejdsliv til at harmonere med helbred, familie, velbefindende osv. Reproduktionsstrategierne kan dog både virke som barrierer eller som løftestænger for efteruddannelse. Blandt de ældre, der arbejder målrettet hen imod deres otium, har mange præferencer for et stabilt arbejdsliv. Deres verdensbillede er faldet på plads, og for dem er udviklingsaktiviteter ofte en dum sten på vejen, som man helst styrer udenom. For nogle opleves ensformigheden ligefrem som en metode til at undgå sygdom og for tidlig død.

Hos andre er efteruddannelse et middel til at øge egen *employability* og dermed sikre egne muligheder på arbejdsmarkedet fremadrettet. Det er denne type lønmodtager, der ræsonnerer, som man gør i fagbevægelsen, og som det f.eks. sker i den europæiske beskæftigelsesstrategi: Hvis man skal kunne klare sig i fremtiden, skal der bygges noget uddannelse på.

Endelig er der eksempler på, at kortuddannede bevidst bruger efteruddannelsesaktiviteter som en form for *rekreation*. I den henseende er det fremmede for indsatsen, at overenskomsterne i dag tillader kurser med indhold, der rækker udover virksomhedens behov. Mange af undersøgelsens respondenter anfører, at de ser på retten til 10 dages uddannelse, som noget de skal udnytte til at skabe et afbræk i hverdagen. Man kan diskutere, om denne attitude er befordrende for effektiv opkvalificering? Når nogle vælger blomsterbinding for at undgå drejebænken i 10 dage, bidrager det ikke nødvendigvis til at forbedre arbejdsmarkedets strukturer. Men der hvor aktiviteter affødt af et rekreationsbehov slår gang i en kursusspiral, kan det have positive effekter på lidt længere sigt – en pointe som også kan findes hos Jørgensen (2002).

Den tredje faktor kan betegnes som *individuelle forsvarsmekanismer*. Her er ret entydig tale om en barriere for VEU. Forsvarsmekanismerne findes hovedsageligt hos ordblinde og bogligt svage personer. Læse- og skrivesvage lønmodtagere udvikler ofte en række overlevelseshænder, som skal kompensere for deres handicap. De har lært at betjene maskiner og monitorere produktionsprocesser via side-mandsoplæring og *learning by doing*, og de klarer skriftlige opgaver og læseopgaver ved at trække på kolleger, kontorpersonale m.m. Når de læse- og skrivesvage er ”bange” for f.eks. kurser på VUC, kan det skyldes, at de frygter, at deres handicap skal komme for dagens lys. De frygter, at manglende læsefærdigheder kan være ensbetydende med, at de ikke længere må betjene samme maskine eller proces som før. Selvom gevinsten ved et kursus kan være, at de får tilført ny human kapital, vælger de derfor uddannelse fra. Med Bourdieus begreber kan man sige, at de vægter deres symbolske kapital (det de kan og får anerkendelse for) højere end den mere diffuse human kapital, de har udsigt til – måske – at kunne erhverve.

Sidst men ikke mindst er der fundet eksempler på *kollektive problemstillinger*, der dog ikke skal forstås som barrierer i den betydning, at kolleger holder hinanden tilbage fra VEU. Det er indtrykket fra undersøgelsen, at det meget sjældent er de kolle-

giale fællesskaber, der hindrer opkvalificeringsforløb. Ikke meget jantelov her, så at sige. Faktisk er det oplevelsen, at der blandt hovedparten af de kortuddannede er respekt for de kolleger, der efteruddanner sig. De kollektive problemstillinger, der findes, vedrører snarere uoverensstemmelser med ledelsen. Enten fordi ledelsen trykker på bremsen i forhold til VEU, eller fordi den selv ønsker at definere indholdet i uddannelsesaktiviteterne, hvilket for nogle har skabt en vis portion ”kursuslede”.

Teoretiske positioner

Som skitseret i indledningen tager denne undersøgelse et videnskabsteoretisk afsæt, der er forskelligt fra de neoklassiske og mere rationelle teoretiske skoler, der synes at have deres tag i mainstreamforskningen i disse år – også når det gælder forskning i NCK-regi (se f.eks. Kristensen og Skipper, 2009). For det første er forfatterne inspireret af sociologisk nyinstitutionel teori, der siden starten af 1980’erne som én blandt flere nye institutionalismer har vundet gehør indenfor den kritiske organisations- og policyforskning (se f.eks. Røvik, 1998). Dernæst er der hentet inspiration i Giddens’ strukturationsteori, der også kan dateres tilbage til de tidlige 1980’ere (Giddens, 1984). Tilsammen kridter de en teoretisk bane op, hvorpå både strukturelle faktorer og individuel refleksion anses for betydningsfulde for forståelsen af aktøradfærd.

Den sociologiske nyinstitutionalisme blev først og fremmest formuleret af James March og Johan P. Olsen og er i sin substans den mest radikale af de nye institutionalismer i konfliktfeltet med de rationelle skoler. Teorien betoner især det kollektives logik og anerkender ikke præmissen om den utilitaristiske *homo oeconomicus*. Snarere er individet under indflydelse af en række kontekstuelle faktorer (institutioner) som f.eks. normer, kutymen og andre uskrevne regler, hvis efterlevelse er af vital betydning for individets socialitet. Individadfærden kan således bedst forstås som en kontinuerlig adaptationsproces, hvor der kobles til og fra en flerhed af forskellige institutionelle sammenhænge og disses indbyggede forventninger til den enkelte. I modsætning til *rational choice*, der antager, at individet handler på et universelt bud om, ”hvad der er bedst for mig”, antager den sociologiske nyinstitutionalisme, at mennesket handler ud fra en situationsbestemt logik om, ”hvem er jeg”, og ”hvordan lever jeg op til min rolle”. March og Olsen bruger selv begrebet *logic of appropriateness* til at præcisere budskabet; mennesket gør, hvad det oplever som passende for det i den givne sammenhæng (Peters, 1999, s. 25–31).

Strukturationsbegrebet er som nævnt Giddens’. Det blev formuleret som et forsøg på at overskride 1970’erne ontologiske skyttegravskrig, der på den ene side bestod af en rationalistisk aktør-orienteret lejr, og på den anden en stærkt strukturfikseret lejr. Giddens mente, at man i stedet for at analysere verden ud fra et af disse dogmer skulle fokusere på den sociale praksis, som den udspiller sig på tværs af tid og rum. Han anerkendte de strukturelle forholds eksistens men påpegede også deres foranderlighed. Det sidste forklarede han som værende et resultat af *agency*, altså indivi-

duelle aktørers bevidste handlen. Han hævdede således, at de sociale strukturer kun kan opretholdes, så længe de reproduceres af individerne, der indgår i dem, og dermed gik han også i clinch med mange strukturalisters rent deterministiske virkelighedsopfattelse (Giddens, 1984, s. 1–40).

På baggrund af Giddens og March & Olsen har vi en videnskabsteoretisk platform, der i modsætning til de rationelle skoler ikke reducerer alt til et spørgsmål om individuelle (økonomiske) præferencer og motivation. Dog er der heller ikke tale om, at vi hopper ned i den modsatte grøft, hvor alt forklares med henvisning til objektive strukturer. Det er en medierende position, der anerkender, at de valg mennesker træffer træffes på baggrund af et samspil mellem eller en konfiguration af de værende strukturer og *agency*. Den rationelle aktør kan således fortsat figurere (nogle er mere bevidste end andre), men han opererer indenfor en virkelighed, der er struktureret (f.eks. af uformelle institutioner på arbejdspladsen) og hvor handlerummet derfor er indsnævret. Endvidere er forståelsen af ”det rationelle” bredere end det rent pekuniære. Rationalitet kan sigte mod andre ting end økonomi f.eks. værdier, der er defineret af kollektive fællesskaber.

Til specificeringen af det videnskabsteoretiske oplæg præsenteres i det følgende to mere detaljerede teoretiske positioner om den menneskelige handlen, der på hver sin måde flugter med henholdsvis den sociologisk nyinstitutionelle ontologi og ontologien, der ligger i strukturationsteorien, nemlig Sverre Lysgaards teori om *arbejderkollektivet* og Bourdieus *habitus- og kapitalbegreber*. Vi starter ud med Bourdieu, der som sociolog og samfundsteoretiker kan ses som eksponent for Giddens’ strukturationsteori, om end man nok må sige, at han tillægger strukturerne lidt større træghed end Giddens gør⁶. Derefter følger gennemgangen af Lysgaards arbejderkollektiv, der kan ses som en for denne undersøgelse relevant eksemplificering af den sociologiske nyinstitutionalismes institutionsbegreb.

Bourdies habitus- og kapitalbegreber

Bourdies habitusbegreb er blevet oversat og fremstillet af en række forskere, men er dog stadig en ret så abstrakt størrelse, der tillader – og behøver – en kontekstuel konkretisering, såfremt den skal anvendes på et empirisk genstandsfelt. Afsnittet her starter således ud med en begrebsgennemgang men følges derefter op af en operationalisering, der sætter begrebet ind i konteksten af ufaglærte og kortuddannede lønmodtagere og deres forhold til kompetenceudvikling og VEU.

Habitusbegrebet kan mest kortfattet oversættes til ”social dispositionsportefølje”, dvs. det sæt af optioner i forhold til at agere, tænke og orientere sig overfor den soci-

⁶ Det skal her bemærkes, at Bourdieus egen videnskabsteoretiske forståelse blev formuleret før Giddens var på banen med sit strukturationsbegreb. Strukturationsbegrebet er dog bedre at anvende end Bourdieus egne filosofiske betragtninger, når man forsøger at bevæge sig fra det abstrakte videnskabsteoretiske niveau til det mere konkrete teoretiske niveau. Bourdieu og Giddens deler den ontologi, der overskrider struktur-aktør- og mikro-makro-dikotomierne.

ale verden, som hver enkelt råder over. Annick Prieur skriver i sin Bourdieu-introduktion om habitusbegrebet:

”Habitus er et (...) sæt erhvervede, i betydningen tillærte, dispositioner for at handle på bestemte måder. Disse dispositioner er i det væsentligste ubevidste, indgroede, kropslige. Dispositioner kan forstås som noget, der er til disposition, altså noget, der kan benyttes, men ikke nødvendigvis benyttes, en form for ressourcer eller et repertoire af handlemåder, der kan aktiveres og sættes på spil på en kreativ måde i nye situationer” (Prieur, 2006, s. 39).

Et menneskes habitus er formet af den baggrund og de opvækstvilkår, det har haft, men påvirkes også af uddannelsessystemet og det videre livsforløb. Habitus er på den måde en struktur, der har betydning for hvilke valg og fravalg, det enkelte menneske træffer, og på samme tid en bekendelse til det historiske (Broady, 2003, s. 479–480). I samme åndedrag skal begrebet dog ikke forstås som en determinisme. Historiske fænomener er sjældent permanente, hvilket understøtter, at de strukturelle forhold, der øver indflydelse på menneskers handlinger, kan påvirkes af mennesket selv. Bourdieus individforståelse bygger således bro henover den kløft, der adskiller subjektivismen og objektivismen, aktør og struktur, à la hvad Anthony Giddens gør med sit strukturationsbegreb. Antagelsen er, at individet kan agere aktivt i forhold til objektive strukturer, men er samtidig subjektivt struktureret af sin socialisering (Sestoft, 2006, s. 12–13).

I tråd hermed skal habitus forstås som en bevægelig størrelse snarere end som en statisk enhed. Det er lidt som med årerne i et træ. Når ringene er dannet forbliver de i træet som spor fra fortiden. Men for hvert år dannes nye ringe, hvilket betyder, at det samlede billede forandres og udvides med tiden. Sådan også med et menneskes habitus. Der kan lægges nye lag på et menneskes habitus som led i, at det høster nye erfaringer og indsigter. Dermed udvides dispositionsporteføljen, og man bliver i stand til at handle på flere måder i givne situationer end tidligere i livsforløbet.

”Habitus henviser til det træge, men ikke uforanderlige i mennesket. Habitus er i udvikling livet gennem, i takt med at ens livsbetingelser skifter, men det nye mødes hele tiden med det gamle som udgangspunkt (...) Habitus forandres gennem erfaringerne i skolen, og den nye habitus, præget af skolen, sætter i næste omgang sit præg på – strukturerer – de senere erfaringer i livet, f.eks. hvordan man vil forholde sig til kulturindustriens produkter” (Prieur, 2006, s. 42).

Habitus overskrider også grænsen mellem det ubevidste og bevidst reflekterede handlinger. Nok er der tale om indlejrede værdier og indgroede dispositioner, der er *”ristet ind i kroppen”* (Broady, 2003, s. 479), men i kraft af at en habitus udvides og tilføres nye dispositioner, kan der opstå situationer, hvor der er flere valgbare alternativer, hvilket;

”... bringer de operationer op til overfladen i bevidstheden, som habitus ellers udfører ifølge sin egen logik” (Bourdieu og Wacquant 1996, s. 117).

Habitus er således ikke det samme som en *standard operating procedure*. Der kan være flere oplagte alternativer, måske vil nogle dispositioner endda være i konfliktforhold til hinanden, hvilket kan bidrage til forståelsen af det vægelsindede menneske. I kraft af denne antagonisme anerkendes imidlertid også, at mennesker til tider foretager strategisk-rationelle overvejelser (hvilket alternativ skal jeg vælge/hvilken disposition skal jeg bruge?), al den stund der dog stadig er tale om overvejelser på baggrund af en indlejret struktur.

Habitus, felt og symbolsk kapital

Den empiriske virkelighed, hvor Bourdieu gjorde de observationer, der bidrog til udviklingen af hans begrebsapparat, udgjordes for en rum periode af den algeriske provins Kabylien og dennes indbyggere. Der var tale om et lavt differentieret og førmoderne samfund med relativt ensartede og forudsigelige sociale strukturer. I det kabylske samfund adskilte habitusformerne sig primært langs tre forskellige dimensioner, nemlig køn, alder og placeringen i det samfundsmæssige hierarki. Overført til de senmoderne vestlige samfund, hvor den sociale sfære i langt højere grad er differentieret, er denne tredeling dog ikke tilstrækkelig til at kunne indfange alle de værende habitusformer. Det erkendte Bourdieu selv. Derfor introducerede han begrebet om et felt, dvs. et underområde af samfundet, hvor der gælder specielle love og regler, som den enkeltes habitus kan være tilpasset.

”En person fra et akademikerhjem og mange års skolegang bag sig vil typisk have en habitus, der er tilpasset et akademisk felt. Men denne Habitus vil også være præget af køn, opvækststed, kohorte osv. samt mere individuelle faktorer” (Prieur, 2006, s. 45).

Bourdieu selv kan bruges til at illustrere, hvorledes en habitus kan være tilpasset en flerhed af felter, men samtidig til at begribe hvorledes en broget syntese langt fra er nogen velsignelse. Han skrev om sin egen habitus, at den var spaltet mellem på den ene side hans intellektualitet og så hans opvækstmiljø; søn af en postarbejder fra en sydfransk landsby. Af samme grund følte han sig ofte malplaceret. Han var udenfor blandt hjemegnens bønder, fordi hans tynde fingre afslørede hans mangel på erfaring med fysisk arbejde, men også udenfor blandt de intellektuelle i Paris, fordi han kom fra en ikke-intellektuel familie fra landet. Ikke desto mindre var det denne spaltede habitus, der disponerede ham for outsidersens sans og med evnen til at gennemskue samfundets usynlige magtstrukturer. Hans habitus var tilpasset en landarbejderbaggrund såvel som den parisiske universitetsverden, og det disponerede ham for at være åndeligt solidarisk med samfundets dårligst stillede grupper (Sestoft, 2006, s. 21).

Feltbegrebet er også forudsætningen for at forstå Bourdieus kapitalbegreb, der ligesom habitus skal hjælpe os til at forstå menneskelig adfærd og drivkraft. Bourdieu

formulerede sit kapitalbegreb i modsætning til utilitarismen, som han kritiserede for at reducere al menneskelig aspiration til et udtryk for økonomisk interesse – altså at al stræben skulle være drevet af ønsket om at opnå størst mulig økonomisk kapital. I mange af samfundets sociale felter, mente Bourdieu, er den symbolske kapital nemlig vigtigere end den økonomiske. Handlinger, der i forhold til en økonomisk rationalitet er ulogiske, kan således sagtens være logiske i forhold til en givet symbolsk rationalitet.

Symbolsk kapital kan kortfattet defineres som det, der anerkendes. I bred forstand gælder dette både åbenlyse symboler, så som titler eller akademiske grader, men det kan også være tekniske færdigheder, arbejder eller andre gerninger, der giver et særligt renommé eller anseelse i en social sammenhæng. Det sidste er dog af afgørende betydning. Titler og unikke færdigheder repræsenterer ikke symbolsk kapital i sig selv, men kun i kraft af at de anerkendes og tillægges værdi i et givet felt (Broady, 2003, s. 462–463).

I det moderne differentierede samfund med dets mange skillelinjer og felter, vil der således være en stor mangfoldighed af former for symbolsk kapital. Men på samme måde vil muligheden for at konvertere symbolsk kapital til f.eks. økonomisk kapital eller til en position i det sociale hierarki også afhænge af de felter, man bevæger sig i. I universitetsverdenen, f.eks., ligger der værdifuld symbolsk kapital i det, der bevidner om en succesfuld forskerkarriere, f.eks. et stort antal publikationer i internationale tidsskrifter eller erhvervelsen af en doktorgrad. Omvendt er disse erhvervelser ikke meget værd i en fodboldklub eller på en byggeplads (Ibid.). Ved siden af de formelle symboler kan andre – mere indistinkte – kapitalformer som sagt også gøre sig gældende. I forsvaret, f.eks., har grad og rang naturligvis stor betydning, men derudover kan der være prestige i at have flere skilsmisser bag sig, fordi det signalerer, at man er dedikeret til forsvaret, og at man har ”ofret familien” til fordel for tjenesten (Johnsen og Thrane, 2010). Et tredje og endnu mere ekstremt eksempel er fra 1800-tallets Frankrig, hvor der blandt adelige var prestige i at udvise generøsitet – så meget, at bedste venner kunne finde på at slå hinanden ihjel blot for at få lov til at betale en værtshusregning (Pitt-Rivers, 1974).

Sammenhængen fra feltet og den symbolske kapital til habitus vil således typisk være den, at man socialiseres til at aspirere efter givne kapitalformer alt afhængig af hvilke miljøer – felter – man er opdraget og opvokset indenfor. Til stadighed vil den socialisering man gennemgår dog aflejres i det ubevidste, og de dispositioner man indprentes med på et givet tidspunkt vil have betydning, for de dispositioner man tilføres senere i livet – f.eks. i forbindelse med, at man entrerer et nyt felt. Man kan derfor, som det var tilfældet med Bourdieu selv, godt have en habitus, der indeholder ambivalente dispositioner overfor givne kapitalformer og deres udtryk.

Arbejderklassehabitus og kulturel kapital

I kontekst af denne undersøgelse, der ser på kortuddannedes præferencer for efteruddannelse – eller mangel på samme, giver det mening at trække på tidligere opera-

tionaliseringer af habitus- og kapitalbegreberne i forhold til arbejderklassen og de felter arbejderklassen bevæger sig indenfor henholdsvis er ekskluderet fra. Hos Lykkeberg (2008) finder vi et bud på en karakteristik af en decideret arbejderklassehabitus, som opbygges via referencer til en række samtidskritiske værker og som en antitese til den habitus, der karakteriserer et væsentligt segment af den akademisk-kulturelle elite – de såkaldt *kulturradikale*. Begge klasser (eller grupper) er præget af deres økonomisk set begrænsede formåen, men de adskiller sig markant i forhold til den symbolske kapitalform, som Bourdieu kalder kulturel kapital.

Kulturel kapital hænger som oftest sammen med boglighed men er i sin essens et dybere begreb, der forudsætter mere end boglig uddannelse. Kulturel kapital er dannelse mere end det er uddannelse velvidende at dannelse, til tider, også kommer med uddannelse. Kulturel kapital er f.eks. det at være veltalende, kende etiketten – ja i det hele taget det at kunne begå og orientere sig i forhold til offentligheden, erhvervslivet og den sociale verden. Kulturel kapital forudsætter således et minimum af almen baggrundsviden og analytisk sans, men også et niveau af hvad man kan kalde fingerspidsfølelse for, hvad man gør og ikke gør i givne sammenhænge – hvad er *go* og hvad er *no go*. Dermed kan man sige, at kulturel kapital ofte er forudsætning for at kunne erhverve øvrige symbolske kapitalformer (Broady, 2003, s. 465–467, Lykkeberg, 2008, s. 7–19, 64–71).

Som beskrevet konstruerer Lykkeberg billedet af arbejderklassens habitus vis-a-vis de kulturradikales ved at udpensle, hvorledes de to grupper er forskelligt disponerede kulturelt og derfor aspirerer vidt forskelligt i forhold til symbolske kapitalformer. Den akademiske elite (og dens børn) har en habitus, der er tilpasset felter, hvor et højt niveau af kulturel kapital er en forudsætning for at kunne klare sig (gymnasierne, universiteterne, medieverdenen, offentligheden), imens arbejderklassen for det store flertals vegne er gået udenom disse. Det betyder dog ikke, at man i arbejderklassen slet ikke besidder kulturel kapital. Den kulturelle kapital kan også opbygges via deltagelse i eksempelvis foreningsarbejde eller andre organisatoriske aktiviteter, men den værdisættes i høj grad i den offentlighed, der netop domineres af den akademiske elite. På den måde er eliten med til at reproducere sig egen styrkeposition (også kaldet social reproduktion), fordi den via sin dominans i offentligheden kontinuerligt kan kanonisere sit eget kulturforbrug og levevis og på den måde definere, hvad der til enhver tid er godt og mindre godt. Samtidigt negligeres de tilbøjeligheder og dyder, der findes i andre lag af samfundet – f.eks. i arbejderklassen.

Lykkeberg skildrer hvorledes en arbejderklassehabitus i modsætning til en kulturradikal habitus er præget af dispositioner, der måske er værdifulde men alligevel ikke *fit* ind i den generelle kulturelle trend. En arbejderklassehabitus er f.eks. præget af dispositioner for stabilitet, nøjsomhed og af, at man tager til takke med det forhåndenværende. Den indeholder ikke dispositioner for at stille spørgsmål til livet, men snarere for at man indordner sig og makker ret. Man er ikke bange for at kede sig, men for ikke at klare sig. Af samme grund er det vigtigt at kunne "tage fra", og overholdelsen af de hverdagslige rutiner sættes højt.

”Man klarer sig med det, man har (...) det vigtige er, at det basale er på plads. Arbejdere – det er dem, der vinder i Lotto og straks køber sig en ny og bedre knallert” (Kristian Ditlev Jensen (2001) i Lykkeberg, 2008, s. 23).

Markørerne for arbejderklassens habitus genkendes også i det kropslige reaktionsmønster. Lykkeberg analyserer Kristian Ditlev Jensens selvbiografi, der handler om arbejderdrengen, der flytter til hovedstaden, begynder at studere på universitetet og vil gøre sig gældende i det akademiske miljø. Samtidig er det ham magtpåliggende at lægge fortiden bag sig, men;

”Kroppen forråder ambitionen i den unge mands hoved. Han er vokset op med og ind i et system af førbevidste hverdagsstrategier, ”måder at gøre tingene på”, som kendetegner den klasse, han er født ind i [arbejderklassen, red.] Han kan (...) tegne abonnement på Politiken, indskrive sig på universitetet, købe sine skjorter hos Nørgaard på Strøget og sine sko i Bruno og Joel, men når han tørrer skummet af overlæben med oversiden af hånden, er det klart for enhver, at sådan gør man ved kaffeborde i lagerhaller, skurvogne og i kantiner – ikke på de mondæne caféer og kreative arbejdspladser” (Lykkeberg, 2008, s. 21).

Modsætningsforholdet mellem de kulturradikale og arbejderklassen, der tegnes gennem bogen, kan ifølge Lykkeberg bibringe til en forståelse af resultatet af folketingsvalget i 2001, hvor et flertal blandt arbejderklassen var med til at stemme en borgerlig regering til magten. Lykkebergs pointe er, at imens de kulturradikale i egen selvforståelse bidrog til at danne og frigøre arbejderklassen, ja så følte arbejderklassen sig domineret og negligeret på samme tid. Domineret, fordi de kulturradikale brugte deres medieplatform til at kanonisere deres eget intellektuelle kulturforbrug, og negligeret fordi den virkelighed, som fandtes i Ishøj og andre traditionelle arbejderkvarterer, stort set aldrig blev skildret på *public service* sendefladerne. Venstre og Dansk Folkepartis valgkampagner, derimod, appellerede i høj grad til arbejderklassens dispositioner, og dette kan være en forklaring på, hvorfor så stor en del af arbejdervælgerne stemte borgerligt i 2001 (ca. 60 procent)⁷.

Lykkebergs analyse af 2001-valgresultatet peger på, at der i arbejderklassen var opsparet en modstand mod de kulturradikale værdier, der i høj grad kendetegnede SR-regeringen og det system af sandheder, der gennemsyrede – og måske stadig gennemsyrer – uddannelsessystemet og dele af medieverdenen i Danmark. Værdier så

⁷ Venstres valgkamp op til 2001 fokuserede især på tre ting: 1) En fast og fair udlændingepolitik med det primære mål at bremse tilstrømningen af indvandrere fra de muslimske lande. Dette appellerede til arbejderne værdier om at tage fra og bestille noget, fordi det spillede sammen med det billede, der var tegnet af herboende muslimer, som en gruppe der overvejende stod uden for arbejdsmarkedet og ikke ønskede at bestille noget; 2) nedbringelse af ventelisterne på sygehusene – dvs. en kære om vores sundhed – det basale, og 3) skattestoppet, der signalerede tryghed og stabilitet for den enkelte families økonomi (Mortensen, 2008).

som den universelle humanisme, globaliseringsparathed, internationale erfaringer og den videnskabeligt baserede diskussion, der i sig selv ekskluderer en ikke uanselig del af befolkningen.

Valget kan således ses som et makrosociologisk jordskælv, der blev udløst af, at en gruppe i samfundet ikke længere ville finde sig i at blive negligeret, talt ned til og latterliggjort. Arbejderklassen blev, netop som forskere og politikere havde erklæret klassesamfundet for en saga blot, pludselig eksponent for sin egen modkultur; en modkultur der i høj grad skal ses som opposition til den kulturradikale opdragelsesfilosofi og internationaliseringsdyrkning.

I sammenhæng med denne undersøgelse kan denne modkultur – som teoretisk størrelse – bidrage til forståelsen af, hvorfor der blandt mange kortuddannede lønmodtagere ikke blot er tale om et fravær af dispositioner for at vælge uddannelse, men også dispositioner for at føle antipati vis-a-vis uddannelsessystemet. Og dette kan således – måske – bidrage til at forklare det paradoks, der er skitseret i indledningen.

Kortuddannedes habitus, modkultur og deres forhold til VEU

Hos Willis (1977), der beskriver hvorledes socialiseringen til lønarbejdet tager form i folkeskolen, kommer vi tættere på modkulturens arnested. Ifølge Willis skabes de nye fabriksarbejdere nemlig ikke via en differentiering af eleverne i forhold til deres faglige eller boglige evner. De skabes i forhold til, om de konformerer til folkeskolens værdier eller ej, altså i forhold til om de tilpasser deres habitusformer til den kulturelle kapital, der anerkendes i skolesystemet; karakterer, boglighed, evnen og viljen til at lytte og engagere sig i undervisningen eller ej.

Eleverne i de skoleklasser, som Willis undersøgte, opdeles analytisk på samme måde som hos Lykkeberg. Der er *the lads* (ikke-konformisterne) på den ene side, og *the ear'oles* (hørehullerne – *the lads'* betegnelse af de dygtige elever) på den anden. *The lads* beskrives som antiautoritære og dovne i forhold til skolen, men samtidig er de friske, selvhævdende og fulde af gå-på-mod. De anser ikke sig selv for at være tabere, selvom de ikke har ambitioner om at blive til noget. De lever her og nu og prioriterer at feste og køre på knallert. Skolen står for alt det, de ikke vil, det kedelige og der hvor *the lads* ikke kan hente anerkendelse. Deres symbolske kapital er i højere grad social end kulturel men til tider grænsende til det mandschauvinistiske. De praler med, hvor mange kvinder de har lagt ned, men når de beskriver deres ønsker til en fremtidig hustru, er det snarere billedet af madonnaen end luderen, der fremmanes. Dem, de vil giftes med, skal være pæne, blide og pertentlige, altså kunne udfylde husmoderrollen (Willis, 1977, s. 7–16).

Sammen med *the lads'* umiddelbar modkultur ligger således også en erkendelse af, at den antiautoritære og udfarende opførsel ikke går i længden. Oprøret er per definition midlertidigt, og føjeligheden må indfinde sig, når de går ud af skolen. For arbejdsgiveren på fabrikken tolererer ikke dårlig opførsel, og skal man kunne tiltrække

en madonna går det ikke an, at blamere sig med hvor mange damer man har nedlagt. Modkulturen er imidlertid en overlevelsesh- eller reproduktionsstrategi, der er tillært i hjemmet. *The lads'* forældre (fædre) er typisk selv arbejdere, og den rå stil og de maskuline omgangsformer, *the lads* socialiseres til at efterleve, er i virkeligheden fædrenes metode til at udholde det kedelige, ensformige, manuelle fabriksarbejde på (Ibid.).

Det fuldstændige billede af en arbejderklassehabitus, der toner frem på baggrund Lykkeberg, Willis og Bourdieu, indeholder således både dispositioner for stabilitet, retskaffenhed og pligtskyldighed men også for modkultur og passivitet i forhold til uddannelsessystemet. Og der er i princippet ikke tale om en ambivalent habitus. Modkulturen er en overlevelseshmekanisme, der er nødvendiggjort af det ensformige og slidsomme lønarbejde, men den rettes i praksis imod de institutioner, der tydeliggør de kulturelle modsætningsforhold, frem for mod arbejdsgiverne og besidderne af den økonomiske kapital. Man kan forestille sig negative spiraler opstå allerede i folkeskolen, hvor typer som *the lads*, der ikke har tillært den kulturelle kapital hjemmefra, kommer til kort overfor elever fra en mere boglig familiebaggrund og kulturradikale undervisere. *The lads* forstår ikke koderne, skolen bliver et nederlag for dem og stimulerer til udviklingen af den modkultur, de i forvejen er disponeret for fra deres fædre.

Passiviteten bliver senere, i voksenlivet, den negative konsekvens af både stabiliteten og modkulturen og kommer til udtryk via manglende aspirationer i forhold at erhverve den kulturelle kapital og uddannelse, som man ikke fik som barn/ung. For det første er man ikke disponeret for forandringsparathed; man er disponeret for den trofasthed og hverdagslige ensformighed, der er nødvendig for at kunne passe et arbejde på en fabrik. For det andet vækker skoletiden mindelser om kedsomhed og nederlag til live i bevidstheden og med dem også modkulturens dispositioner for skepsis og afstandtagen overfor bøger, lektier og bedrevidende (kulturradikale) undervisere.

Lysgaards arbejderkollektiv

Fra den franske Pierre Bourdieu skal vi til norske Sverre Lysgaard og teorien om arbejderkollektivet. Der er tale om en teori, der kan falde ind under den sociologisk-nyinstitutionelle ontologi, men også om et begrebsapparat, der kan bidrage til forståelsen af, hvorledes habitus hos de kortuddannede kan forandres og udbygges, efter at de er påbegyndt deres arbejdsliv.

Lysgaards begreb om arbejderkollektivet, som en teoretisk størrelse, blev udledt af et større studie på den norske fabrik Moss Cellulose i slutningen af 1950'erne. Lysgaard var, som en række andre sociologer var det dengang, stærkt inspireret af de såkaldte Hawthorne-studier, der fandt sted i 1930'ernes Chicago i USA på Western Electric's telefonfabrik Hawthorne. Hawthorne-studierne dokumenterede en lang række nyopdagelser, blandt andet eksistensen af en uformel organisation blandt arbejderne, der opstillede normer for god og kammeratlig adfærd, normer for arbejdets udførel-

se og endelig en produktionsnorm, der interessant nok var lavere end den, der var fastsat af virksomheden (Scheuer, 1999, s. 73–80).

Hawthorne-studierne blotlagde, at den uformelle organisation var en vigtig foranstaltning til at sikre en mere tålelig og retfærdig hverdag for arbejderne. De frygtede blandt andet, at øget produktivitet kunne føre til en forhøjelse af ledelsens forventninger, hvorfor de opstillede deres egne regler for hvor meget, der maksimalt skulle produceres hver dag. Det gav i øvrigt de ansatte tid til at være lidt mere afslappede og spøge med hinanden i eftermiddagstimerne. Lysgaards studier på Moss Cellulose gik tættere på den uformelle organisation, som han betegnede som et arbejderkollektiv i betydningen; arbejdernes sammenhold og ”modsystem” overfor virksomheden og det teknisk/økonomiske systems ”umettelighed, ensidighed og ubønhørighed” (Lysgaard, 1967, s. 80).

På Moss Cellulose dokumenterede Lysgaard eksistensen af både et uformelt produktionsmaksimum og -minimum, dvs. et uformelt fastsat produktionsinterval. Desuden dokumenterede han eksistensen af forskellige sanktionsmekanismer, som kunne effektueres overfor de arbejdere, der brød dette interval. Det kunne både være påtale fra kolleger eller decideret mobning. Endvidere indeholdt arbejderkollektivet uformelle regler for måden, hvorpå man kommunikerede med ledelsen og formændene på. Der var klare grænser for, hvem der var ”os” og ”dem” og til sidstnævnte hørte også kontorpersonalet, der på trods af deres lønmodtagerstatus ikke blev anset som en del af arbejderkollektivet (Scheuer, 1999, s. 84–93).

Hos Lysgaard kan man endvidere læse, at arbejderne ikke skulle indynde sig hos ledelsen. Af samme grund var de fleste arbejdere helst fri for at blive rost i høje toner af en overordnet. Det kunne hurtigt bringe én i fedtefadet blandt kollegerne, hvis en indsats blev påskønnet i andres påhør. På Moss Cellulose var det også upopulært at tage meget overarbejde:

”Det kan forekomme at én får ekstra mye [overtid for eksempel, eller tillegg]. Det blir ikke tålt av de øvrige arbeiderne. Jeg vet ikke hvorfor det er slik – det er vel noe i likhet med misundelse. Det er jo mange som ikke vil ta overtid selv, og så tåler de ikke at andre tar det (...) En må ikke gjøre mer enn en skal. Må holde seg til kvoten.” (Lysgaard, 1967, s. 46).

De uformelle regler og normer, som håndhævedes af kollektivet på Moss Cellulose, tjente ifølge Lysgaard til at beskytte arbejderne og til fastholde deres styrkeposition vis-a-vis ledelsen. Men som citatet ovenfor viser, var det ikke alle arbejderne, der var bevidste om dette formål. En anden af Lysgaards pointer er da også, at kollektiver nærmest opstår på et førbevidst plan. Dette hænger sammen med den kapitalistiske produktionsmåde, hvor det er hensynet til profitten og ikke arbejdernes ve og vel, der bekymrer virksomhedsledelsen. Det, der er arbitrært for ledelsen, er imidlertid af væsentlig betydning for ansatte. Lysgaard talte her om, at de ansatte i stort mål deler den samme problemtolkning (problemtolkningsprocessen), hvorfor organiseringsprocessen opstår nærmest spontant (den spontanorganiserende proces). De

ansatte føler instinktivt, at de har brug for noget, der kan værne dem mod urimelige krav og urimelige afskedigelser. De er i samme båd, sammen vis-a-vis ledelsen, og den solidariske praksis er i den forstand en simpel funktionalitet, der opstår på baggrund af produktionsrelationen og måden, arbejdet er organiseret på (Lysgaard, s. 143–166).

På baggrund af Lysgaards teori om arbejderkollektivet kan man udlede nogle antagelser om, hvorfor der blandt kortuddannede (eller på hele arbejdspladser) kan være tilbageholdenhed i forhold til deltagelse i (nogle typer af) VEU-aktiviteter. Nogle indgår f.eks. i arbejderkollektiver, der modsætter sig ledelsesinitierede kurser eller programmer, fordi de tolkes som potentielle trusler mod kollektivet. Det kunne f.eks. være kurser, der kan øge den funktionelle fleksibilitet. Man kan også forestille sig, at et stærkt kollektiv ville opponere mod lean-kurser, der typisk har det formål at rationalisere arbejdsprocesser, hvilket potentielt kan gøre en del af arbejdskraften overflødig.

Endvidere kan man forestille sig, at nogle medarbejdere på en arbejdsplads vægrer sig ved at efterspørge/deltage i mere individuelt tilrettelagte forløb af frygt for kollektivets repressalier. Fravær fra arbejdspladsen vil af kollektivet måske blive tolket på den måde, at den enkelte lægger sine byrder over på de andre og forfølger egoistiske interesser. Uddannelse, der kvalificerer til en position højere oppe i virksomhedens hierarki eller til et kontorjob, kan blive tolket som et farvel til de "gamle" kolleger, der svarer igen med en kold skulder. Måske får man en bedre stilling på virksomheden, men man mister arbejderkollektivet som fællesskab og forsvarsværk. Det bliver med Bourdieus kapitalbegreber et spørgsmål om, hvorvidt man er villig til at sælge en stor portion social kapital til gengæld for en lille smule human, kulturel og økonomisk kapital, et med andre ord meget svært valg.

Findes Lysgaards arbejderkollektiv i det nye årtusind?

I Lysgaards skildringer af arbejderkollektivet på Moss Cellulose finder vi imidlertid også nogle slutninger, der må siges at være ude af *sync* med dem, vi har udledt ovenfor i vores operationalisering af Bourdieu og i vores konstruktion af en arbejderklassehabitus. Hos Lysgaard er "modsystemet" et værn mod virksomhedsledelsen, imens modkulturen, som vi har fremhævet på baggrund af Lykkeberg og Willis, først og fremmest er rettet mod den kulturradikale elite og uddannelsessystemerne. Og selv om klasseaspektet er fremherskende i begge positioner, materialiserer det sig på vidt forskellige måder. Hos Lysgaard opstår et kollektiv med stærke uformelle institutioner, der udgør en forskansning overfor ledelsen, imens der hos Willis og Lykkeberg udvikles en mentalitet (habitus) hos den enkelte, der objektivt set er nærmest arbejdsgivervenlig (i den forstand af den indeholder dispositioner for arbejdsmoral og pligtskyldighed).

Her kan man spørge, om de temporære forskelle på de forskellige studier kan tænkes at have nogen betydning for de teoretiske slutninger? Lysgaards studier er fra 1950'ernes Norge, dvs. fra en periode og fra et land hvor der var en stærk politisk

bevidsthed og også decideret arbejderromantiske tendenser. Willis skildrer en engelsk arbejderungdom fra 1970'erne, imens Lykkebergs analyse dækker en periode i Danmark, der falder noget senere, selvom den dog ikke tidsmæssigt kan afgrænses lige så præcist. Det er dokumenteret, at der i arbejderklassen er sket en individualisering fra 1970'erne og frem til i dag. Denne har f.eks. betydet, at arbejderklassens partitilhørsforhold ikke længere er ligeså entydigt som førhen. Hvor der i Danmark frem til 1990 (med undtagelse af 1973) var en stor overvægt af arbejderstemmer på røde partier, er det i dag et mindretal af arbejderne, der stemmer rødt (LO, 2005, s. 26). Så ja, det er plausibelt, at studier af arbejderklassen, der tidsmæssigt falder forskelligt, vil finde varierende adfærdsfænomener. Hertil kommer, som Steen Navrbjerg påpeger i sin afhandling fra 1999, at nye ledelsesfilosofier og stærkere samarbejdsudvalg tilsammen har haft den betydning, at det teknisk/økonomiske system måske ikke er så umætteligt og ubønhørligt overfor de ansatte, som det var for 50 år siden (Navrbjerg, 1999).

Spørgsmålet i forlængelse heraf er så, om arbejderkollektivet er en saga blot? Hvis der intet behov er for et modsystem, hvorfor skulle der så opstå spontane uformelle kollektivdannelser? Her kan vi ty til Emmett Carakers ph.d.-afhandling fra 2008, der i en moderne dansk kontekst efterprøver teorien om arbejderkollektivet på to store danske industrivirksomheder. Caraker viser, måske lidt overraskende, at arbejderkollektivet – forstået som en institution, der opretholder og sanktionerer en række normer for god kollegial adfærd – til stadig opstår og består. Caraker viser f.eks., hvorledes produktionsminimum og -maksimum håndhæves gennem eksplicite prædikater som "nasser" og "morakker". Der er også klare indikationer på "os-og-dem"-forståelser, der kommer til udtryk ved negative reaktioner fra kollegerne, hvis de oplever, at der er nogen, der fedter for chefen (Caraker, 2008, s. 383). Caraker viser videre, at den organiseringsmæssige og politiske differentiering af arbejderne, som klart findes, ikke er afspejlet i manglende samhørighedsfølelse eller kollektiv handlen på gulvplanet. Han dokumenterer, at LO-medlemmer og medlemmer af Kristelig Fagforening har støttet hinanden ved flere lejligheder, både under faglige møder og i iværksættelsen af kollektive kampskridt (Ibid., s. 253, 393). Hverdagsso-lidaritet og kollektive praksisser finder altså sted desuagtet arbejderne forskellige holdninger til makroinstitutioner som fagforeningsmedlemskab og politiske partier.

På baggrund af Carakers afhandling kan vi således forvente, at der (stadig) findes uformelle kollektivdannelser derude. Det bringer os tilbage til spørgsmålet om, hvorvidt kollektiverne som "modsystemer" skulle være i uoverensstemmelse med den arbejderklassehabitus, vi har udledt på baggrund af Willis og Lykkeberg. For selvom de to umiddelbart peger i lidt forskellige retninger, kan de godt siges at være kompatible. Den arbejderklassehabitus, vi har skitseret, er disponeret for pligtskyldighed overfor arbejdet, hvilket kan tolkes som arbejdsgivervenligt. Men der kan lige såvel være tale om pligtskyldighed overfor kollektivets minimums produktionsnorm. Hvis der *free rides* blandt nogle af arbejderne på en virksomhed, går det jo udover de øvrige, der gør deres pligt. Lysgaard er også meget præcis på dette punkt. Kollektivet definerer relationen til arbejdsgiveren som en kontrakt. Nok skal man ikke ind-

ynde sig, men man skal yde det man kan (Lysgaard, 1967, s. 48). Arbejderkollektivets håndhævelse af det gamle mantra ”gør din pligt og kræv din ret” kan således siges at være helt i tråd med den arbejderklassehabitus, der disponerer arbejderens for at være stabil, møde til tiden og arbejde hårdt – men ikke *for* hårdt.

Det moderne arbejderkollektiv kan endvidere, med baggrund i Caraker, siges at være helt på det rene med, at der blandt nogle arbejdere i dag eksisterer en modkultur rettet imod den kulturradikale elite og de socialdemokratiske eller ligefrem venstreorienterede uddannelsesinstitutioner. At der nødvendigvis må være et link mellem de hverdagssolidariske praksisformer og den enkeltes politiske observans (partivalg og fagforeningsvalg) synes ikke længere at være et dogme for kollektivet – i hvert fald ikke det uformelle kollektiv. Og når det moderne kollektiv ikke er så optaget af at bestemme over den enkelte arbejders individuelle valg, er det heller ikke usandsynligt, at moderne kollektiver langt hen ad vejen billiger de enkeltes gøren og laden på VEU-området.

Det skal også bemærkes, at der på tværs af Hawthorne, Moss Cellulose og Carakers case-virksomheder er skildret arbejdere, de ikke konformerer til kollektivet. De, der vælger at være loyale overfor ledelsen eller bare sig selv, fandtes altså også i ”gamle” dage og er ikke et fænomen opstået med HRM-bølgen og arbejdernes frigørelse fra de socialistiske ideologier.

Moderne kollektiver - VEU i skismaet mellem fællesskabet og egeninteressen

Som afrunding på afsnittet her om kollektivdannelsers betydning for arbejdernes adfærd på arbejdspladsen er det værd at kigge til Sørensen og Sommers studie af medarbejderuddannelser i grovvarebranchen fra 1997, der uddyber hvorledes sammensætningen af personalet har betydning for kollektivets magt og for, hvilke uddannelsesaktiviteter kollektivet billiger henholdsvis misbilliger. Af studiet udledes tre idealtyper: 1) *Individualisterne*, der har valgt jobbet med henblik på de umiddelbare indtjeningsmuligheder. De ser kortsigtet på eget karriereforløb, er ikke interesserede i uddannelse og vil øvrigt nødtigt ligge deres kolleger til last – det kan jo falde tilbage på dem selv. 2) *Traditionalisterne*, der typisk har været i branchen i flere år. De er mere positive overfor uddannelse, men de insisterer på, at efteruddannelse skal give lige muligheder for alle arbejdere og ikke må tjene til at forfremme nogle og marginalisere andre. Her er nok tale om en type, som der var mange af på Moss Cellulose. 3) Endelig er der de *moderne*, som ser efteruddannelse som en mulighed for at forbedre deres egen ansættelsessikkerhed og *employability*. Deres ageren er parallel til ved Giddens’ begreb om *agency*; de handler aktivt i forhold til de strukturer, der omgiver dem, og accepterer ikke, at et uformelt kollektiv forsegler deres skæbne. De vil til enhver tid henvise til deres overenskomstmæssige rettigheder – både overfor kolleger og ledelse – hvis nogen skulle udtrykke skepsis overfor deres deltagelse i VEU-aktiviteter (Sørensen og Sommer, 1997, s. 137–140).

I den samlede stab i en virksomhed må det påregnes, at der findes et mix af de 3 typer. Og denne sammensætning har naturligvis betydning for, om der opstår et arbejderkollektiv eller ej, hvor stærkt det udvikles, og hvorledes det vil stille sig i forhold til forskellige VEU-programmer. Men arbejdernes tilgang til samarbejdet med ledelsen, og til VEU-aktiviteter der er initieret fra ledelsens side, vil også afhænge af den personalepolitiske linje ledelsen normalt lægger for dagen. Derfor er det i en nutidig kontekst også et problem, hvis man blot anskuer kollektivet som modsystem mod det teknisk-økonomiske system i al abstrakthed. Der er ledere derude, der faktisk kærer sig om deres ansattes ve, vel og faglige udviklingsmuligheder.

Et moderne kollektiv kan således ikke antages at være modsystem på samme måde som på Lysgaards tid, og det er nok heller ikke på samme måde disciplinerende for kollektivmedlemmernes adfærd – men det er fortsat sandsynligt, at kollegernes holdninger betyder noget for de individuelle valg, der træffes: *"Each worker is simultaneously an individual and a participant in an array of collective relationships"* (Hyman, 1987, s. 43).

Metode

Den empiriske undersøgelse af problemstillingen er gennemført via et kvalitativt casestudie i foråret 2010 af en række nordjyske virksomheder og arbejdspladser. I dette afsnit redegøres for tilrettelæggelsen af den kvalitative caseundersøgelse samt for den analysestrategi, der er anvendt i databearbejdningen og til struktureringen af analysen.

Den kvalitative undersøgelse er naturligvis stærkt inspireret af vores teoretiske oplæg, men den er ikke gennemført som en decideret test af teorierne. Der er overvejende tale om et *teorifortolkende* casestudium (jf. Antoft og Salomonsen, 2007, s. 33–43), hvis primære forskningsmæssige ambition er at generere ny empirisk viden. Dette står i kontrast til det *teorigenererende* eller det *teoritestende* casestudium, der begge har som analytisk sigte at kunne videreudvikle teori.

I det teorifortolkende casestudium fungerer teorien som en ramme, som bruges til at strukturere vidensindsamlingen og det efterfølgende analytiske arbejde. Teorierne hjælper forskeren med at komme på sporet af virkeligheden og afgrænse sin søgning, men forskeren er ikke forpligtet til at vende tilbage til teorien som i det teoritestende studium. Teoriudvikling kan dog godt finde sted. Antoft og Salomonsen skriver f.eks.: *"I diskussionen af en case i forhold til den valgte teoretiske ramme kan nye konklusioner bidrage til, at eksisterende teorier ny- og genfortolkes i lyset af casens empiriske fund"* (Ibid., s. 39).

I nærværende undersøgelse bruges de to teoretiske oplæg konkret til at arrangere en række spørgsmål til de deltagende respondenter. Og i analysen, der følger efter dette metodeafsnit, reflekteres de empiriske observationer op imod de centrale teoretiske begreber, hvor det nu engang er passende. Det sker på en pragmatisk måde, således

observationer og svar, der ligger udenfor hvad vi på forhånd har kunnet deducere os frem til, også fremdrages.

Vi er som sagt ikke i byen for at teste teorier men i højere grad på et delvist guidet opklaringsarbejde, hvor nye spor skal kunne forfølges – desuagtet at det måtte bringe os udover vores indledende teoretiske fokus.

Case-valg

Den kvalitative undersøgelse er tilrettelagt med inspiration fra Maaløes (2002) overvejelser vedrørende design af casestudier. Dernæst er de enkelte cases udpeget med hjælp fra lokale afdelinger af de faglige organisationer 3F og FOA.

Når de faglige organisationer blev taget med på råd, skyldes det for det første et fagligt ønske om at kvalificere case-valgene, men derudover også et ønske om at signalere tillid i fasen med respondentkontakt og i selve interviewsamtalerne. Vi var bevidste om, at projektets problemstilling godt kunne tolkes negativt i øjnene på mulige respondenter, og derfor var vi interesserede i at fremstå som forskere, som respondenternes egne organisationer havde tillid til.

At vi valgte 3F og FOA er oplagt, i og med at det er disse forbund, der hovedsagelig organiserer ufaglærte og kortuddannede. I opstartfasen kontaktedes også HK, men denne kontakt bragte os ikke videre. Selvom det ikke var planen, kom VUC-Nordjylland til at spille en rolle for den endelige case-udvælgelse. Det skyldes, at man der havde en række friske erfaringer med VEU-projekter søsat i forbindelse med krisens gennemslag på arbejdsmarkedet i 2009. Via VUC kom flere arbejdspladser således i søgelyset, fordi vi fik viden om, hvor man havde haft konkrete drøftelser med medarbejdere og ledelse i mellem om mulige efteruddannelsesforløb – drøftelser, der givet kunne bringe svar på vores problemstilling frem i lyset.

Inspirationen til case-designet kommer som sagt fra Erik Maaløe, der selv er inspireret af Robert K. Yin. Yin sonderer overordnet mellem fire design-typer: I *single design* opereres med en enkelt fysisk case, og datafangsten retter sig mod et enkelt problemfelt eller en entydig analyseenhed. *Single* casestudiet kan imidlertid også rette sig mod flere delfelter, f.eks. forskellige afdelinger i en virksomhed, der kan antages at være påvirket i forskellig grad af en forandringsproces, det såkaldte *embedded design*. Tredje variant er et *multipelt design*. Her vælges en flerhed af cases og sigtet er at belyse genstandsfeltet på tværs af enten tid eller rum. Der kan være tale om et longitudinalt studium, hvor den samme virksomhed besøges et antal gange i en forandringsproces (før, under, efter) eller et antal virksomheder med ensartede karakteristika. Sidst opereres med kombinationen af *multipelt* og *embedded design*. Her er sigtet altså at undersøge et felt på tværs af en række cases, men også med blik for indlejrede delfelters betydning (Maaløe, 2002, s. 68–71).

Case-designet i dette projekt hører under kombinationsbetegnelsen *multipelt embedded design*. Det overordnede analyseobjekt er de kortuddannede og deres præferencer for kompetenceudvikling, hvilket søges belyst gennem en flerhed af cases. Vi

har dog blik for at feltet – de kortuddannede – kan opdeles i en række underfelter, der kan antages at have forskellige forhold til kompetenceudvikling som analytisk genstand. For det første gør nogle elementære forskelle sig gældende mellem kortuddannede i den offentlige henholdsvis den private sektor. I den private sektor er de fleste kortuddannede organiseret indenfor fagforbundet 3F. I 3F's overenskomster indgår næsten uden undtagelse, at man har ret til selvvalgt efteruddannelse et antal dage om året. Endvidere er der på de fleste områder etableret kompetenceudviklingsfonde, der skal bidrage til underhold af medlemmer på efteruddannelse (se f.eks. 3F, 2008). De institutionelle rammer for efteruddannelsesindsatsen er således veludbyggede, når det gælder de kortuddannede 3F'ere.

Det samme kan man ikke helt sige gør sig gældende for medlemmerne af FOA. FOA organiserer blandt andet de kortuddannede, der er ansat i den offentlige sektor, og som arbejder med serviceopgaver vedrørende børn og unge, kost, teknik og opgaver af sundhedsfaglig karakter. De fleste af FOA's overenskomster giver ikke ret til efteruddannelse, som 3F-overenskomsterne gør det. En forudsætning er således en eller anden form for arbejdsgiversamtykke, førend kompetenceudviklingsaktiviteter kan påbegyndes. Dog er der også sket forbedringer for kompetenceudvikling på det offentlige område. F.eks. gav trepartaftalen fra 2007 og kvalitetsreformen et økonomisk løft til opkvalificering i den offentlige sektor. Og siden er det for hele KTO-området fastslået, at kompetenceudvikling skal være et årligt dagsordenspunkt i MED- og MUS-regi⁸ (se KTO, 2008). Forskellene mellem grupperne er dog fortsat fundamental.

En dimension, der opdeler det overordnede felt i mindre delfelter, er altså spørgsmålet om overenskomstens efteruddannelseskapitel. En anden dimension er den kønslige, der også kan antages at have betydning. Denne antagelse kunne bestyrkes af vores teoretiske positioner via distinktioner mellem de kollektivdannelser, der finder sted på henholdsvis traditionelle mandearbejdspladser og kvindearbejdspladser, eller ved at skelne mellem habitusformer, der er tilpasset f.eks. mandsdominerede eller kvindeligt dominerede felter. Som Bourdieus habitus- og kapitalbegreber er operationaliseret i forhold til undersøgelsens genstandsfelt, fremstår en arbejderklassehabitus i et stærkt maskulint skær. Dette skygger måske for, at en stor del af, hvad vi kan definere som arbejderklassen, består af kvinder. At der er grund til at forvente forskellige habitusformer på tværs af kønnene vil nok kunne diskuteres, men vi antager – på baggrund af Bourdieu – at der er forskelle. Og netop fordi den modkultur, der findes i den stiliserede arbejderklassehabitus, er begrundet i arbejderklassens maskuline omgangsformer, kan man måske forvente, at der blandt kvindelige arbejdere er mindre skepsis overfor uddannelsessystemet og derfor også mere paratvillighed overfor det at efteruddanne sig.

⁸ MED henviser til medbestemmelses- og medindflydelsesudvalgene på de offentlige arbejdspladser. MUS henviser til medarbejderudviklingssamtaler, som offentlig ansatte har ret til årligt.

Opdelingen af genstandsfeltet på to subdimensioner giver således i alt fire delfelter, der hver især belyses med to cases. I alt giver dette 8 arbejdspladser (2x2x2).

Tabel 1: Multipelt embedded case-studie

	Overvejende mænd (mandearbejdsplads)	Overvejende kvinder (kvindearbejdsplads)
FOA-området (offentlig sektor)	Logistikafdelingen på et offentligt sygehus Afdeling for P-vagter, bude, vægttere og låseassistenter på et offentligt beredskabscenter	Kommunalt ældrecenter Køkkenafdelingen på et offentligt sygehus
3F-området (privat sektor)	Teglværk Vindmøllefabrik	Vaskeri Printvirksomhed

Case-beskrivelser og dataindsamling

Det endelige case-valg faldt på de otte cases, der er anført i tabellen ovenfor. Der er dog forskel på, hvor grundigt undersøgelsen er kommet i dybden med de forskellige cases. Enkelte steder er der kun gennemført informantinterview, dvs. interview med TR omhandlende forholdene på arbejdspladsen og TR's vurdering af de ansattes holdninger til og erfaringer med efteruddannelse. De øvrige steder er der både foretaget feltobservationer, informant- og fokusgruppeinterview med to eller flere ansatte. Som tidligere nævnt er der også lavet et interview med en konsulent og en leder ved den regionale afdeling af VUC i Nordjylland. Dette interview har tjent både som et informantinterview og bidraget til udpegning af relevante cases.

I alt er der gennemført interviews med 34 personer, herunder otte TR og to ledere. Alle interviews blev optaget på digital diktafon med undtagelse af de interviews, der blev lavet med husassistenterne på den køkkenafdeling, der indgår som en af casearbejdspladserne. Dataindsamlingen her foregik på en alternativ måde, men mere om det nedenfor.

Logistikafdelingen på et offentligt sygehus

Den første case, en logistikafdeling på et offentligt sygehus, blev valgt på opfordring fra repræsentanter for FOA. Afdelingens ansatte, overvejende portører, havde ifølge vores FOA-kontakt ringe erfaringer med efteruddannelse. Derudover havde medarbejderne fagligt set været i defensiven igennem en længere periode, fordi ledelsen

havde lufttet planer om at fusionere logistik- og serviceafdelingerne. Dette ville betyde, at portørerne ville skulle give slip på deres faglighed og i større grad varetage opgaver såsom sengeredning og rengøring. Planerne blev ikke realiseret, men afdelingen var, ifølge FOA-kontakten, mærket af processen og ville i den forstand være en interessant case, fordi der kunne formodes at være en accentueret modstandskultur på arbejdspladsen. Logistikafdelingen har ca. 100 portører ansat; langt de fleste er fastansatte mænd. I logistikafdelingen er der kun gennemført interview med TR. Vi forsøgte at få en aftale om et fokusgruppelinterview på plads, men dette lykkedes ikke grundet bemandingsproblemer på afdelingen.

Afdelingen for P-vagter og bude på et offentligt beredskabscenter

Den anden case er ligesom den første en offentlig mandearbejdsplads. Der er tale om et kommunalt beredskabscenter inddelt i forskellige afdelinger, hvoraf området for P-vagter, bude, vægttere og låseassistenter indgår i denne undersøgelse. Afdelingen har 43 mand ansat, hvoraf bude og P-vagter udgør langt hovedparten. Indenfor afdelingens underområder er der et rimeligt niveau af funktionel fleksibilitet, der gør det muligt at kompensere ved sygdom og særligt travle perioder. Langt de fleste er mænd. Beredskabscentret blev udpeget af samme FOA-repræsentanter som nævnt ovenfor. Det var deres erfaring, at centret har været en lidt tung arbejdsplads, hvad angår VEU. Der er gennemført interview med TR og et par af de ansatte. Desuden fik en af forfatterne en længere rundvisning på stedet.

Teglværk

Tredje case er et teglværk, der er en del af en større virksomhedsgruppe. Virksomheden producerer teglsten (mursten) til byggebranchen. Ud af ca. 50 ansatte er 33 medlem af 3F. De fleste af dem arbejder som procesoperatører dvs. med at betjene maskiner og ovne m.v. Virksomheden har haft en fast medarbejderstab på ca. 50 personer i en længere årrække. Under højkonjunkturen hyrede man vikarer, og i forbindelse med krisen har man hidtil forsøgt at fastholde medarbejderne via arbejdsfordelinger, midlertidige hjemsendelser og kurser. Spørgsmålet er dog, hvor længe man vil kunne fortsætte af denne vej? Man producerer udelukkende til det danske hjemmemarked, og virksomheden er derfor hårdt ramt af den generelle nedgang i byggebranchen. Mere end to tredjedele af 3F'erne var hjemsendte på det tidspunkt, hvor vi afviklede vores besøg. I løbet af undersøgelsen blev teglværket besøgt to gange. Første gang lavedes et interview med TR og anden gang et fokusgruppelinterview med tre af de ansatte (eller hjemsendte) 3F'ere. Teglværket blev udpeget af den lokale 3F-industrigruppe som et eksempel på en virksomhed, hvor efteruddannelsesindsatsen er tænkt sammen med de forventelige uregelmæssigheder i ordretilgangen.

Vindmøllefabrik

Den fjerde arbejdsplads, der indgår i undersøgelsen, er en vindmøllefabrik, der er en del af en større international koncern. På fabrikken laves primært møllevinger, der senere samles med møllekonsollerne. Der er i skrivende stund ansat mere end 750

ufaglærte. Ca. 3 af 4 ansatte er mænd. De fleste er organiseret i 3F. Vindmøllefabrikken blev ramt af finanskrisen men syntes i foråret 2010 at være sluppet fri af krisen. I hvert fald har man genansat de fleste af de medarbejdere, man fyrede i vinteret/foråret 2009, og man har i skrivende stund flere medarbejdere end før krisens udbrud i september 2008. Virksomheden blev udpeget af en regional afdeling af VUC, fordi man fra VUC's side havde gennemført tilbud om forberedende voksenuddannelse for de ansatte. Fabrikken har siden etableringen af IKUF⁹ udviklet en decideret efteruddannelsespolitik og udleverer årligt en pjece til alle medarbejderne, der beskriver muligheder og vilkår for selvvalgt efteruddannelse. Desuden kan man på fabrikken tage en vindmølleoperatøruddannelse, der er en to-årig industriuddannelse med mulighed for merit, hvis man er voksen og har erfaring fra industrien. På vindmøllefabrikken er kun gennemført interview med FTR.

Kommunalt ældrecenter

Den femte case er et kommunalt ældrecenter. Personalet er sammensat af social- og sundhedsassistenter og -hjælpere (SOSU), plejehjemsassistenter, sygehjælpere, hjemmehjælpere og helt uuddannede. I alt er der 105 ansatte, hvoraf lidt mere end halvdelen har en eller anden uddannelsesmæssig baggrund. Ca. tre af fire ansatte er kvinder. De ansatte varetager almindelige plejeopgaver for centrets beboere. På ældrecentret er der gennemført interview med TR samt fokusgruppeinterview med to SOSU'er, der har gennemført SOSU-uddannelsen i GVU¹⁰-regi, og en plejehjemsassistent. Ældrecentret blev udpeget af FOA som en af flere mulige cases, hvor det står sløjt til med kompetenceudviklingen. Dette blev i nogen grad bekræftet af undersøgelsen.

Køkkenafdelingen på et offentligt sygehus

Sjette case falder ligesom ældrecentret i delfeltet offentlig og overvejende kvindearbejdsplads. Der er tale om et traditionelt sygehuskøkken med en ca. 90 mand stor personalegruppe. Genstandsfeltet for undersøgelsen her udgøres dog af en mindre del af personalet, nemlig gruppen af husassistenter; tidligere en central hjælperfunktion men i dag en marginaliseret gruppe i forhold til madlavningen og køkkenets primære servicefunktioner, der varetages af køkken- og ernæringsassistenterne. Husassistenterne varetager nu kun forefaldende arbejde, f.eks. udpakning af fødevarer, rengøring, opvask og betjening af kunderne i sygehusets kantiner. Afdelingen har ca. 20 husassistenter og 40 køkkenassistenter. Husassistenterne er organiseret af FOA, imens køkken- og ernæringsassistenter er organiseret af kost- og ernæringsforbundet, der er et FTF-forbund. Et lille flertal af husassistenterne er kvinder. Det spændende skisma i denne case er glidningen fra husassistent til køkkenassistent, fordi denne transformation forbedrer arbejdsvilkårene for den enkelte, men gør forholdene for de tilbageværende husassistenter ringere.

⁹ Industriens kompetenceudviklingsfond.

¹⁰ Grundlæggende voksenuddannelse.

I køkkenafdelingen er der ikke foretaget bandede interviews, som det er sket i de andre cases. Husassistenterne TR havde på baggrund af forfatterens indledningsvise forespørgsel om et muligt besøg på arbejdspladsen forberedt en rundvisning, der kom til at vare næsten 4 timer. Under rundvisningen var der afsat tid til samtaler med flere af de ansatte om deres syn på og erfaringer med efteruddannelse – særligt perspektivet i at gå fra hus- til køkkenassistent. Samtalerne fandt sted på de enkelte arbejdsstationer, hvor folk stod eller sad. Selve metoden til datafangst hos husassistenterne adskiller sig derfor markant fra de 7 øvrige cases og kan bedst betegnes som et interaktivt observationsstudie.

Vaskeri

Den syvende og næstsidste case er også en klassisk kvindearbejdsplads, der dog har fået en del mænd ansat indenfor de sidste par år. Men kvindekulturen hersker stadig. Der er tale om et tidligere offentligt ejet vaskeri, der blev privatiseret omkring årtusindskiftet på opfordring fra den daværende regering. Regionen har dog stadig 20 procent af aktierne i selskabet. Resten ejes af De Forenede Dampvaskerier (DFD). På virksomheden arbejder ca. 70 vaskeriarbejdere, der er fordelt på fem forskellige funktionsbærende afdelinger. Vaskeriet blev udpeget af 3F's RPSH-gruppe¹¹ fordi man havde kendskab til, at ledelsen på arbejdspladsen barslede med planer om at søsætte et kompetenceudviklingsprojekt. Af samme grund rettede vi særlig fokus mod denne case, fordi vi havde det håb, at vi kunne komme ind i selve beslutningsfasen op til projektets lancering. Øvelsen lykkedes af tidsmæssige årsager dog ikke, men vi gennemførte interviews af tre omgange på vaskeriet. Først med TR, så med leder, mellemlider og TR og endelig et fokusgruppeinterview med fire af de ansatte vaskeriarbejdere.

Printvirksomhed

Sidste case er en virksomhed, der fremstiller print til elektronikindustrien, skilte, reklamer og mærkater med mere. Virksomheden er fordelt på flere fabrikker, der dog ligger indenfor et fagligt afgrænset område. Den har i foråret 2010 ca. 140 time-lønnede medarbejdere, hvoraf ca. 125 hører under 3F's område. Resten er faglærte metalarbejdere eller elektrikere. I tråd med den generelle tendens blev virksomheden ramt af finanskrisen og foretog tilpasninger af beskæftigelsen ad flere omgange. Enkelte af de fyrede er dog blevet genansat som følge af en mere positiv udvikling i 2010. Ligesom vindmøllefabrikken blev printvirksomheden udpeget af repræsentanter fra VUC, der var bekendt med, at man på virksomheden havde brugt mulighederne i VEU-systemet i forbindelse med de beskæftigelsesmæssige tilpasninger, man måtte foretage i forbindelse med krisen. Forfatterne besøgte to af virksomhedens fabrikker ad to omgange, og lavede interview med TR og fokusgruppeinterview med syv medarbejdere.

¹¹ Restauration, privat service og hotel.

Databehandling og analysemetode

Behandlingen af de indsamlede data og observationer er sket i tråd med Tanggaard og Brinkmans (2010) anvisninger. De bandede interviews er ikke blevet transskriberet, men der er udarbejdet referater og kondenseringer til brug i analysefasen.

Fremstillingen af resultaterne er dernæst, som det kan ses i det følgende, bygget op omkring de væsentligste temaer, der synes at have betydning for de kortuddannedes præferencer og valg og fravalg i forhold til efteruddannelse. Altså; vi beskriver hvilke faktorer, der på tværs af vores cases synes at have en væsentlig betydning for, om kortuddannede opkvalificeres eller ej. Analysen er således hverken struktureret jævnfør de enkelte cases eller de hypoteser, der er udledt af de teoretiske positioner. Dog er de forskellige temaer ordnet i forhold til, om de korresponderer med habitus-former eller kollektivprocesser.

Vi har tilstræbt anonymitet for vores respondenter. Men følgende firecifrede kodesystem gør det muligt for læserne at skelne mellem respondenterne: De to første cifre er kendingsbogstaver for casen, f.eks. PV for printvirksomhed, og de næste to er kendingsbogstav eller -tal for den enkelte respondent, f.eks. TR for tillidsrepræsentant eller R3 for respondent nummer 3.

Tabel 2: Oversigt over respondentbetegnelser

Cases	Respondenter			
	Tillidsrep.	1.	2.	3. (osv.)
Logistikafdelingen, offentligt sygehus	LA TR			
Kommunalt beredskabscenter	BC TR	BC R1	BC R2	
Teglværk	TV TR	TV R1	TV R2	TV R3
Vindmøllefabrik	VF TR			
Kommunalt ældrecenter	ÆC TR	ÆC R1	ÆC R2	ÆC R3
Køkkenafdelingen, offentligt sygehus	KA TR	KA R1	(...)	KA R7
Vaskeri	VA TR	VA R1	(...)	VA R4
Printvirksomhed	PV TR	PV R1	(...)	PV R7

Analyse

Undersøgelsens resultater spænder bredt. Der er i de fleste cases opsamlet helt særlige anekdotiske fortællinger, men der er også fundet pointer, historier og forhold, der går igen på tværs af to, flere eller alle cases.

I forhold til den udstukne problemstilling om at afdække barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering, struktureres analysen over fire temaer, der hver i sær synes at indeholde forklaringskraft. Disse fire temaer er; 1) lønarbejderlivsformer, 2) arbejds- og reproduktionsstrategier, 3) individuelle forsvarsmekanismer og 4) kollektive problemstillinger.

Logikken i temaernes kronologi er som følger. Livsformer, reproduktionsstrategier og individuelle forsvarsmekanismer er fænomener, der karakteriserer enkeltpersoner. De kan siges at være betinget af habitusformer. Men hvor lønarbejderlivsformen og reproduktionsstrategierne i nogen grad synes at være alment observerbare, er forsvarsmekanismerne typisk sammenhængende med særlige individuelle karakteristika f.eks. ordblindhed eller manglende boglige færdigheder. De kollektive problemstillinger er kontekstafhængige og synes at opstå som led i konkrete arbejdspladsforhold og/eller overenskomstforhold.

Lønarbejderlivsformer: Mellem manglende dispositioner og fremmedgørelse

Begrebet lønarbejderlivsform er hentet fra Thomas Højrup (1983) ”Det glemte folk” og beskriver en livsformsidealtype, der er det ultimative resultat af lønarbejdets karakter i den kapitalistiske produktionsmåde. Lønarbejderne er hos Højrup, hvad arbejderklassen er hos Marx; proletarerer, der sælger deres arbejdskraft, og som ikke har ejerskab til hverken produktionsmidlerne eller til det produkt, der udkommer af deres arbejde. Lønarbejdere stiller sig til rådighed og lader sig sætte i arbejde, men de fremmedgøres overfor arbejdsprocessen og -produktet. Arbejdet udføres derfor ikke i kraft af et personligt engagement, men med det primære formål at erhverve en indkomst, der til gengæld kan danne grobund for, at man kan realisere sig selv i tilværelsen uden for arbejdstiden – dvs. i fritiden. I denne livsform er arbejdet således midlet og fritiden målet.

I løbet af undersøgelsen er vi stødt på en række udsagn og fortællinger, der korresponderer med Højrup's begreb om en lønarbejderlivsform. Lønarbejderlivsformen lader sig f.eks. afsløre i praksis i form af uvidenhed om arbejdspladsforhold og egne overenskomstforhold (bortset fra lønnen – alle ved hvad de får i løn) og manglende engagement i forhold til udviklingsperspektiver. Eksempelvis er det de færreste, der af egen drift er blevet bekendte med de muligheder, man har for at (efter)uddanne sig. Påfaldende er det også, at næsten samtlige af de eksempler på kompetence- og efteruddannelsesforløb, vi stødt på i løbet af undersøgelsen, ikke var initieret af de kortuddannede selv. I stedet var forløbene igangsat på foranledning af enten ledere,

TR eller eksterne figurer – f.eks. opsøgende konsulenter fra VUC, og ofte var de kickstartet af tilfældige eller udefrakommende begivenheder. Indtrykket fra de forskellige TR, der har medvirket, er også, at der er en spontan skepsis overfor indslag, der bryder den daglige rytme. Præferencerne ligger for det stabile og det ikke-varierende.

Lønarbejderlivsformen kommer dog også til udtryk via udsagn om det, der er genstand for de ansattes samtaler i frokoststuerne: Familie, venner, bolig, åbningen af et nyt indkøbscenter og diverse realityshows er det, der er gået igen, når vores respondenter har svaret os på, hvad det er der optager dem, og hvad det er de snakker om med deres kolleger.

Vaskeriarbejderne: Mellem pligtskyldighed og inerti

I den følgende vil vi præsentere en række citater, der på hver sin måde eksemplificerer lønarbejderlivsformens udtryksmåder, og hvorledes livsformen kan være en barriere for uddannelse. Tillidskvinden (VA TR) på det vaskeri, der indgår i undersøgelsen, beskriver en situation, hvor hendes kolleger er blevet præsenteret for et kompetenceudviklingsforløb, der skal øge medarbejdernes viden om vaskeriets produktionsproces, så de får en større fornemmelse af, hvor de selv befinder sig i produktionskæden, og hvad deres kolleger laver. Nyheden vækker ikke just begejstring:

VA TR: "... vores nye chef startede for halvandet år siden og begyndte at snakke om kompetenceudvikling ... vores medarbejdere sagde "neeej, stop, det vil vi ikke"."

INT: "Hvorfor vil de ikke det?"

VA TR: [om kollegernes reaktioner] "Jamen, hvorfor skal vi det, og hvad skal vi bruge det til? Jeg er så gammel, jeg går på efterløn om to år. Er det nu nødvendigt? Det er da trælst, for så skal vi hjemmefra." (Interview på vaskeri den 3. marts 2010)

Inertien synes dog ikke bare at gælde forholdene på arbejdspladsen. Flertallet af de ansatte var ifølge VA TR påfaldende ubekymrede i forhold til finanskrisen. De følte sig heller ikke truet af, at vaskeriets opgaver for regionen på ny var i offentligt udbud, hvilket betød, at to tredjedele af omsætningen var på spil:

VA TR: "Hvis vi mister vores opgaver til Berendtsen [konkurrerende vaskeri], så må vi fyre 70 mand."

INT: "Det må da være noget, I snakker om?"

VA TR: "Ved du hvad, det er det faktisk ikke. Livet går bare videre. Og jeg tænker; "tænker I slet ikke over, at det er vores arbejdsplads, der er på spil?" Men det gør de ikke." (Ibid.)

Vi spørger ind til, igen på vaskeriet, om de ansatte er bekendte med mulighederne, der ligger i SVU-ordningen, og de forhold der gælder, når man er opsagt, f.eks. at uddannelse skal være aftalt og påbegyndt inden sidste arbejdsdag. Svaret er lidt ved siden af, men stadig meget sigende om det informationsniveau vedrørende VEU, der er på guldplan:

VA TR: "Det er det min søster er på [SVU]. De lukkede fabrikken og nu er alle på SVU, men det var kun fordi hun ringede til mig. De vidste ikke noget om det nede på min søsters arbejdsplads, og hun ringede så til mig og spurgte "hvad skal jeg, hvordan gør jeg?" og så sagde jeg "sådan og sådan, ned på fagforeningen og så i gang". (Ibid.)

Efter flere forsøg på at få de fire vaskeriarbejdere, der medvirker i et fokusgruppelinterview, til at give os et indblik i, hvad det er de snakker om i løbet af dagen, når de nu ikke bekymrer sig synderligt om forholdene på arbejdsmarkedet, får vi efter megen tøven disse svar:

VA R4: "Have og børn og hvad der er i fjernsynet."

INT: "Så det er familielivet I drøfter med hinanden?"

VA R2: "Paradise [Paradise Hotel, realityshow der sendes på TV3], hehe."

VA R4: "Ja, sådan nogle ting, ååh -, nu er FRIIS [nyt indkøbscenter i Aalborg] åbnet, juhu. Og IKEA. Men arbejdsmæssigt, der er det nok meget brok, vi snakker om."

VA R1: "Negative ting."

VA R3: "Hvordan vi bliver behandlet."

(...)

INT: "Hvad med det fysiske arbejdsmiljø?"

VA R3: "Det snakker vi også meget om, men det er jo ikke noget, vi kan gøre noget ved." (Interview på vaskeri den 10. april 2010)

Det kommer til sidst i vores interview frem, at der trods alt eksisterer en røst imod oplevede urimeligheder, som citatet ovenfor også illustrerer, men den er svag og virker ikke mobiliserende.

Det skal også siges, at vaskeriet som case bemærker sig ved, at arbejdet er relativt slidsomt og indeklimate trættende. Ifølge ledelsen eksisterer der en stærk men konservativ kultur, hvor de ansatte går op i at passe deres arbejde (f.eks. er der et meget lavt sygefravær) men ikke i at engagere sig i arbejdspladsen. Meget tages for givet,

selvom tiderne har ændret sig. Det antydes, at kulturen stammer fra perioden, hvor vaskeriet var en amtslig institution. Ca. halvdelen af personalet blev ansat før privatiseringen (Interview på vaskeri den 17. marts 2010).

Ifølge de ansatte selv hænger det manglende engagement dog delvist sammen med en udbredt frygt for mellemliderniveauet, der, ifølge de ansatte, betjener sig af en hård ledelsesstil, hvilket gør, at mange ansatte går rundt med "bøjet nakke" i løbet af arbejdsdagen (Interview på vaskeri den 8. april 2010).

Kommunalt beredskabscenter: Gode muligheder men ringe engagement

Inertien møder vi ikke bare på vaskeriet men på tværs af de forskellige cases. De ansatte kærer sig om deres løn og deres konkrete arbejdsvilkår, men flertallet tier eller er uvidende eller uinteresserede når det kommer til virksomhedsmæssige udviklingsspørgsmål eller deres egen kompetenceudvikling.

Det kommunale beredskabscenter er i den forbindelse en interessant case. Den afdeling, vi besøger, varetager forskellige funktioner og de ansatte har mulighed for at tage kurser, så de løbende kan kvalificere sig til de funktioner, de ikke selv arbejder i. P-vagten kan uddanne sig til brandmand eller vægter eller noget tredje. Dernæst arbejder TR og ledelse på at sætte gang i et kompetenceudviklingsforløb i løbet af sommeren/efteråret 2010, der skal række udover det rent internt funktionelle perspektiv. Begge åbninger for uddannelse møder dog ikke nogen videre tilslutning:

BC TR: "Mulighederne for at udvikle sig, de er her, hvis du vil tage dem. Bare kig på mig. Jeg er uddannet brandmand. Jeg uddannet P-vagt. Og vægter..."

INT: "Men er der så nogen af dem, der har søgt, der har fået afslag?"

BC TR: "Nej, nej, og det er netop noget af det, som du er inde på. Der er ikke så mange der søger, mange skal have et spark i røven først. Jeg har et glimrende eksempel. Vi har en godsvogns- eller chaufførlærling, og så jeg har jeg sagt til vores bude, "hvis det er noget for jer at tage sådan en uddannelse, så kan I bare sige det til Frode" [afdelingschefen], men der er sgu ikke nogen, der har meldt sig".

INT: "Det var da mærkeligt."

BC TR: "Det synes jeg jo, det er mærkeligt. Men interessen er ikke så stor."

INT: "Handler det her om at tage et stort kørekort?"

BC TR: "Ja, eller måske er det bare fordi, det er mange år siden, de har været på skolebænken, de er måske lidt skræmt (...) Det var jeg også for

nogle år siden, før jeg begyndte at gå på kurser, hvor jeg tænkte, "kan jeg nu det," men nu føler jeg selv, at jeg er rigtig god til at gå på kursus."

INT: "Men nu skal I så til at sætte gang i noget?"

BC TR: "Ja, og der skal jeg så prøve at finde ud af, hvad de kan tænke sig. Der er kommet nogle forslag, sådan noget som et trailerkort, og så skal jeg sammen med AMU prøve at strikke noget sammen."

INT: "Hvem er det, der har initieret, at der nu skal sættes gang i noget kompetence-udvikling?"

BC TR: "Det er nok mig, der har været foregangsmand (...) det er fordi jeg synes det er sundt for en arbejdsplads, der er ingen der går i stampe, og der er måske en tendens til, at folk der ikke uddanner sig og bliver ved med at gå i det samme job ... nogen er måske lidt små-utilfredse ... og det er sgu ingen skade til, men det er så mit job at prøve at overbevise folk."

INT: "Men hvilke kommentarer får du så fra folk (...) har du præsenteret dine planer?"

BC TR: "Stilletiende, stilletiende positiv accept."

INT: "Hvordan skal det forstås?"

BC TR: "Ingen ytrer noget imod det, få ytrer noget for det." (Interview på kommunalt beredskabscenter den 18. marts 2010.)

Printfabrikken og krisen: Voksenuddannelse som et "last resort"

Fra det kommunale beredskabscenter skal vi til printvirksomheden, der i forbindelse med finanskrisen afskedigede en del medarbejdere. Flere af disse blev dog i begyndelsen af 2010 genansat på fabrikken. En af de respondenter (PV R1), der medvirkede i vores fokusgruppeinterview på printfabrikken, tog turen ud og ind igen. Imens hun var fyret modtog hun SVU og gik til voksenundervisning på VUC. Det lyder som en fornuftig disposition, men i virkeligheden var der langt fra tale om noget systematisk eller velovervejede forløb. Snarere kan man betegne PV R1's ophold i VEU-systemet som en spontan flugt fra det beskæftigelsespolitiske system:

INT: "Dengang du fik at vide, at du kan søge ind på voksenuddannelse i stedet for at melde dig på jobcentret, hvad gjorde så, at du valgte det?"

PV R1: "En skræk for at gå arbejdsløs, og måske også en nysgerrighed for at komme på skolebænken. Det tager man jo aldrig skade af. Men også for ikke at havne i det system, dagpengesystemet – det er jo rædselsfuldt."

INT: "Hvorfor er det det?"

PV R1: "Jamen det har jeg bare indtryk af at det er. Det er mange år siden jeg har prøvet det men ..."

INT: "... det er dit indtryk, at det er blevet værre. På hvilken måde?"

PV R1: "Kontrol og kontrol og ansøgninger og ansøgninger og arbejdsgiverne er jo trætte af at folk kommer både det ene og det andet sted fra, og de har jo heller ikke tid til at der kommer så meget, og de har jo ikke noget arbejde at tilbyde. Så for ikke at havne i den der, så var jeg ligesom fredet i hvert fald i 80 uger til det kunne vende." (Interview på printfabrik den 22. april 2010.)

PV R1 fortæller os efterfølgende om, hvilke kurser hun valgte at følge på VUC, og hvad baggrunden var, for de valg hun tog:

INT: "Hvad var indholdet i det uddannelsesforløb?"

PV R1: "Jamen der ku' jeg jo vælge, og først så var jeg på kursus for at finde ud af hvilket niveau jeg var på, og hvad jeg kunne tænke mig. Så da jeg ligesom havde valgt startede jeg op på nogle forskellige fag efter sommerferien [2009]."

INT: "Snakker vi om almene fag her?"

PV R1: "Ja, alle havde valgt samarbejde og kommunikation, og jeg havde valgt engelsk og matematik og IT. Og IT var førsteprioritet og det var det eneste jeg ikke fik. Det hold blev aldrig oprettet."

INT: "Men når du så valgte denne sammensætning af fag, hvad var din motivation for det?"

PV R1: "Jamen, jeg skulle jo vælge noget."

INT: "Men jeg tænker ..."

PV R1: "... jamen det var egentlig ikke noget jeg kunne bruge til noget andet end og komme ind og røre ved det igen. Det er jo mange år siden jeg har gået i skole, men det var ikke noget, der stillede mig bedre på arbejdsmarkedet overhovedet. Det var det ikke, altså jeg tror arbejdsgiveren var fuldstændig ligeglad med hvad jeg tog af skolegang. Men i stedet for at gå [ledig] ... og som situationen så ud, så var det det, der var." (Ibid.)

Citaterne vidner om, hvad der sker, når en lønmodtagerlivsform (eller en arbejderklassehabitus) konfronteres med mulighederne for forandring. På vaskeriet er reaktionen mere negativ end på beredskabscentret, men begge steder er passiviteten slående. Man foretrækker verden som den er og ikke, som den kan blive. Udkommet

bliver i værste fald, i vores cases, at der slet og ret ingen efteruddannelse foranstalles. I bedste fald igangsættes projekter, som kun få vælger at deltage i med mindre deltagelse gøres obligatorisk. Efteruddannelse på den kortuddannedes egne præmisser er en sjælden historie, selvom mulighederne rent faktisk foreligger.

For den ansatte på printfabrikken, der blev fyret som følge af finanskrisen, er status quo en umulighed. For hende bliver VEU-systemet et tilflugtssted, hvor hun kan undslippe jobcentret og a-kassen; en helle hvor man ikke kan røres i 80 uger. Det er det, der er det væsentlige. Indholdet på VUC er mindre vigtigt og hun lægger ikke skjul på, at hun ikke vil kunne bruge kurserne til noget som helst på arbejdsmarkedet. Nærmest som om det faktisk er godt at kurserne ikke kan bruges til noget. For hvis de kan det, så bør man vel bruge dem, forstås? Men værdigheden er i behold. Frygten for at miste noget er tydeligvis stærkere end driften mod at vinde noget.

Det er tydeligt, at der blandt vore respondenter er mange, der ikke er disponerede for at vælge uddannelse, for nu at vende tilbage til Bourdieus terminologi. Spørgsmålet er, om de lønarbejderformer, vi er stødt på, skyldes den fremmedgørelse Marx skrev om, eller om der er tale om genuine arbejderklassehabitusformer, der opererer mellem pligtskyldighed overfor arbejdsgiveren og modkultur overfor uddannelsessystemet?

Svaret må blive, at vi ligger er sted midt i mellem. Vi møder både fremmedgørelsen og pligtskyldigheden overfor arbejdspladsen på én og samme gang. Derimod er det sværere at få øje på modkulturen, som er mere tydeligt indfanget hos Christensen et al (1997).

Reproduktionsstrategier: Uddannelse som trædesten eller sten på vejen

Tema nummer to er sammenfattet under begrebet reproduktionsstrategier, som her naturligvis skal forstås i socio-økonomisk henseende. Reproduktion betyder i den sammenhæng *fornyelse frembringelse*. I forhold til en arbejdslivspraksis vil det sige, at man agerer med henblik på at kunne opretholde og måske endda udvikle egne livsbetingelser og velfærd. Reproduktionsstrategier er således bevidste og operationaliserede forestillinger om sammenhængen mellem egen praksis i arbejdslivet og fortsat velfærd. De lønmodtagere, der eksplicit handler efter egne reproduktionsstrategier, må siges at være mere præget af *agency*, end dem der er indehavere af den lønarbejderlivsform, der er berettet om i det ovenstående.

Vi møder i undersøgelsen et antal respondenter, godt nok et mindretal, der tydeligvis forholder spørgsmålene om efteruddannelse og kompetenceudvikling til deres egne reproduktionsstrategier. Men hvor nogle ser efteruddannelse som faktor, der kan bidrage til reproduktion, ser andre på kurser og skoledage som noget højst ubejlignet, noget der kommer på tværs af egne planer.

Voksenuddannelse som middel til forbedret "employability"

Den første type reproduktionsstrategi, vi skal nævne, er pendanten til det imperativ, som fremføres af både fagforeninger, politikere og samfundsforskere, nemlig at kortuddannede bør uddanne/efteruddanne sig for fortsat at kunne klare sig på arbejdsmarkedet. Den vigtigste præmis for dette påbud er som bekendt den, at der indenfor få år vil være et overudbud af ufaglært arbejdskraft og en overefterspørgsel efter faglært og videreuddannet arbejdskraft.

Forbedring af egen *employability* kan imidlertid også være et proaktivt skridt for at få mere i løn eller være en aktiv handling sigtende mod et mere meningsfyldt og udfordrende arbejdsliv. Begge argumenter møder vi hos PV R2 på printfabrikken. Hun har arbejdet på fabrikken i 21 år og har netop taget en industrioperatøruddannelse.

INT: "Hvad var anledningen til, at du godt kunne tænke dig at bygge noget uddannelse på?"

PV R2: "Det var egentlig fordi, der var nogle ting, der irriterede mig, og som jeg godt kunne tænke mig at vide noget om, og fordi jeg ikke gad være her mere. Men så tænkte jeg, " det er jo sådan set ikke særlig smart, at jeg går rundt her ... så kan jeg jo bare starte forfra et eller andet sted", og så ville jeg gerne have et eller andet og kunne søge på, så man ikke sku' starte med 105 kr. i timen et andet sted (...) skolen [AMU] har ikke været herude, det var mig selv der ligesom tog initiativet."

(...)

INT: "Det at du har gennemført en industrioperatøruddannelse, har du smidt det kort [overfor virksomhedsledelsen i den årlige lønsamtale]?"

PV R2: "Dengang jeg havde fået min uddannelse, så var jeg til lønsamtale et stykke tid efter, og først ville de ikke gi' mig nogen penge. Det synes jeg ikke var helt rimeligt, så jeg lod være med at skrive under. Så gik der et halvt år, og de var trætte af sagen ikke var afsluttet, og så fik jeg en femmer [mere i timen] (...) men det har betydet at jeg kan mere, fordi jeg har været rundt på hele virksomheden." (Interview på printfabrik den 22. april 2010.)

PV R2 er måske nok lavtlønnet og kortuddannet men hun er tydeligvis eksponent for *agency*, dvs. hun handler – både på det politiske uddannelsesimperativ men også i forhold til ledelsen, overfor hvilken hun insisterer på at skulle belønnes for sine nyvundne meritter – og vinder til sidst.

Ræsonnementet om at forbedre egen *employability* møder vi også hos flere af husassistenterne i den køkkenafdeling, der også indgår som case i undersøgelsen. KA R7 er oprindeligt uddannet tjener men efter han fik familie gik det ikke længere an at

arbejde aften og weekend. Han blev husassistent i 2003 og har nu i over syv år ”pendlet mere end 100 km. hver eneste dag bare for at vaske op”, som han siger (Referat af interviewsamtaler i køkkenafdelingen på et offentligt sygehus den 7. april 2010). Men det kan han måske snart se en ende på. Han starter efter sommerferien 2010 på ernæringsassistentuddannelsen på EUC Nord i Hjørring. Køkkenafdelingen bliver samtidig hans praktiksted. Formålet på den lange bane er at finde et arbejde tættere på hvor han bor, f.eks. i en kantine eller et cafeteria (Ibid.).

TV R1, der er teglværksarbejder, har ligesom PV R2 gennemført en industrioperatøruddannelse i AMU-regi. Han er student fra 1993 og har været udsendt som FN-soldat til Jugoslavien. Efter et mislykket forsøg på at blive optaget på en uddannelse i 1995 fik han arbejde på teglværket, hvor han har været lige siden. Det ene år tog det andet, han købte hus og blev langsomt men sikkert afhængig af en fast indtægt. At gå på SU var efter nogle år ikke længere en mulighed.

I forbindelse med at et AMU-center i 2008 henvendte sig til teglværket med en opfordring om at systematisere dets kursusaktiviteter, gennemførtes et GUV-kursus for de ansatte, og TV R1 valgte efterfølgende at starte på industrioperatøruddannelsen. På teglværket har det siden 1995 været praksis, at medarbejderne sendes på kursus, når der ikke er indkommende ordrer. Det er en måde, hvorpå virksomheden kan fastholde medarbejdere i nedgangsperioder. Kursusaktiviteterne planlægges, så de følger virksomhedens produktionsbehov. Folk sendes på kursus i 14 dage (10 arbejdsdage) efter nedlukning og igen i 14 dage før opstart. Det kan let times, da det tager en hel uge at starte produktionsprocessen op igen (pga. af ovnene, der er ca. 7 dage om at nå den nødvendige temperatur). Virksomheden betaler fuld løn og modtager VEU-godtgørelse og refusion fra IKUF¹². Gennem tidens løb har der været mange gentagelser, og i 2008 reagerede AMU altså med et krav om, at teglværkets kursusbrug skal føre til en eller anden form for uddannelsesmæssig progression for medarbejderne.

INT: ”Men sigtet er vel også ... når man er industrioperatør, så kan man nogle ting i forhold til den her arbejdsplads, men sigtet er vel bredere?”

TV R2: ”Det er det. Den kan du bruge mange steder.”

INT: ”Så det her, det giver mulighed for, at man kan bevæge sig på arbejdsmarkedet?”

TV R2: ”Lige nøjagtig.”

¹² Ifølge både TR og de ansatte er virksomheden og kollegerne på det rene med, at medarbejdere, der opkvalificeres, får gode exit-muligheder og at nogle vælger at forfølge dem. Teglværket har i 2010 haft et helt hold af 3F'ere på industrioperatøruddannelsen.

INT: ”Og det siger du også er en af dine bevæggrunde?”

TV R1: ”Ja, og komme videre på en eller anden måde, fordi vi kan jo ikke blive ved med at holde til at være fyret fire-fem måneder hvert år, og efter byggeriet er gået ned nu her, så er der jo fuldstændig ... der er mange her-nede der ligesom søger også ... men der er også mange der bliver og håber på at det kommer op igen, men det kan man ikke blive ved at vente på. Nu har jeg taget uddannelsen, dvs. nu har jeg haft den der med at have spildt chancen en gang, nu skal der sgu ske noget.” (Interview på teglværk den 8. april 2010.)

TV R1 er ligesom PV R2 eksponent for en form for *agency*. Skeen tages efter en periode i den anden hånd. TV R1 har dog også en habitus tilrettet en flerhed af felter, der disponerer ham for at gøre sådan. Han er student og har været udsendt som soldat. Og han er reflekterende over det, at han tidligere er trådt i en faldgrube og har forspildt chancen for at uddanne sig. For ham er VEU-systemet mulighedsskabende.

AMU-kurser som aktiv rekreation – og reproduktion

Ved siden af *employability*-tilgangen til efteruddannelse findes også, hvad vi kan kalde en rekreationstilgang. Formålet med sidstnævnte er ikke direkte at forbedre chancerne på arbejdsmarkedet, men at komme lidt væk fra den daglige trummerum for afvekslingens skyld. At komme lidt væk fra hverdagen kan give ny energi. Et kursusophold, der i princippet er irrelevant, kan dog også give ”blod på tanden” og bane vej for, at nogle kortuddannede får et fornyet syn på de muligheder, der ligger i voksenuddannelsessystemet. Trækker vi tråden tilbage til Bourdieu, betyder det, at man via f.eks. AMU-kurser eller almene kurser kan få lagt nye lag på sin habitus og dermed blive disponeret for at handle anderledes og mere uddannelsespositivt i fremtiden. De nye muligheder, der ligger i industrioverenskomsten, for at vælge uddannelse, der rækker udover arbejdsgivers funktionsområde, kan således bidrage til at stimulere interessen for efteruddannelse.

TV TR: ”Dengang vi startede på at efteruddanne os for flere år siden, der var det min slagplan at det skulle være obligatorisk fra starten af for at få folk slået i gang (...) folk – de har sgu gavn af at lære noget, for at komme lidt videre (...) vi gjorde det, for at få kursusspiralen slået i gang, og med det samme folk de bliver placeret på deres røv i kantine her, og der kommer en underviser fra AMU, ja så er der nogen, der får øjnene op for, at det her, det er jo en verden i sig selv, og den kan jeg egentlig godt begå mig i, fordi der bliver taget så meget hensyn til hver enkelt.” (Interview på teglværk den 9. marts 2010.)

På teglværket er der flere, der har brugt overenskomsten til at tage kurser, der intet har med teglværket at gøre. Ifølge TV TR har ledelsen altid være imødekommende, overfor de ønsker folk har haft:

TV TR: "Jeg kan fortælle så meget, at der er to, der har været på brolægningkursus ovre i Sandmosen ovre ved Brovst (...) det er jo egentlig ikke noget, der har noget med teglværket at gøre, men det har de haft lyst til, og det er meget bredt hvad man kan få lov til." (Ibid.)

I vores fokusgruppeinterview på printfabrikken afslører PV R4, at hun gerne vil på kursus i f.eks. blomsterbinding eller madlavning. Hun præsenterer efterfølgende sine motiver, der følges op af PV R3, der tydeligvis også er bevidst om at forfølge sine klasseinteresser:

PV R4: "Jeg kunne tænke mig alt det, der ikke har med virksomheden at gøre."

PV R3: "Lige nøjagtig."

INT: "Og det er fordi du gerne vil have et afbræk fra hverdagens trummerum?"

PV R4: "Ja, og så bare et eller andet der ku' være spændende. Vi har også snakket meget om madlavningskurser, altså et eller andet fuldstændig ..."

PV R5: "... hvor man ikke skal tænke så meget."

PV R4: "Ja, hvor man bare kan slappe af og..."

PV R3 "Komme ud og få nogen nye idéer, der er vel det, der er idéen (...) altså, du forstår godt, vi er jo ikke interesserede i at tage et kursus, hvor virksomheden får fuld løndækning og man selv i princippet går ned i løn, for at dygtiggøre mig overfor virksomheden. Hvis virksomheden er interesseret i det, så skal DE jo sende mig på kursus. Så derfor søger vi så langt udenfor vores område som overhovedet muligt, og derfor snakker vi madlavning, blomsterbinding, lære at cykle baglæns ... det er sådan noget, vi er ude i. Vi har jo en triviell hverdag, og det er der mange mennesker der har, især på en industrivirksomhed, og derfor ku' det være rart, at komme ud og prøve noget radikalt andet." (Interview på printfabrik den 22. april 2010.)

PV R3 er på den ene side eksponent for lønarbejderlivsformen, i det det er fritidslivet han lever for. Men samtidig er han disponeret for at handle politisk. Han er bevidst om forskellene på lønmodtager- og kapitalinteresser, hvilket kommer til udtryk i hans argumentation for, at man ikke på egen regning skal dygtiggøre sig i forhold til virksomhedens behov. Pointen understreges af den joke han lægger ind i sit svar. Retten til efteruddannelse er lønmodtagerens; det er en del af deres bid af kagen, og den skal ikke foræres til arbejdsgiveren. Så hellere lære at cykle baglæns – altså hellere foretage sig noget objektivt set meningsløst end at forære noget til arbejdsgiveren. Det politiske kobles efterfølgende til lønarbejderlivsformen – men på en be-

vidstgjort måde, idet han er eksplicit om det rekreative element, der kan være ved at tage efteruddannelse. Et kursus kan være et afbræk fra den trivielle hverdag, som også PV R4 understreger, og det skal udnyttes.

PV R3's dispositioner for at tilvælge efteruddannelse er således klart til stede, men hans logik følger ikke *employability*-ræsonnementet. Han afslører for os, at han oprindeligt er uddannet typograf. Han har arbejdet i mange forskellige jobs og har også været fagligt aktiv, og i hans øjne er arbejdsgiverne mere eller mindre ligeglade med, hvilke kurser man har været på.

PV R3 kan således ikke afgrænses til arbejderklassehabitus. Hans habitus indeholder dispositioner, der ikke bare er produktet af industriarbejdets socialisering. Han er til et vist niveau skolet i faglig kamp, der tydeliggøres af hans udsagn om, hvorledes man skal anskue den overenskomstsmæssige ret til uddannelse, som mange har, et antal dage om året.

Når kurser kommer på tværs

Ligesom kursus- og efteruddannelsesforløb kan være en del af kortuddannedes reproduktionsstrategier, kan de imidlertid også være ude af trit hermed. På de to offentlige mandearbejdspladser, det kommunale beredskabscenter og logistikafdelingen på det offentlige sygehus, og på ældrecentret møder vi et antal ældre (50+) medarbejdere, der alle forkaster uddannelsesimperativet med henvisning til deres aktuelle position i arbejdslivsforløbet.

Disse respondenter kan ikke se noget formål med at skulle tilbage på skolebænken. De definerer sig som værende i deres karrieres efterår, de trapper ned og har ikke brug for at skulle videre. De to TR på henholdsvis beredskabscentret og i logistikafdelingen fortæller, at flere af deres kolleger er mænd, der har været i byggebranchen i en del år. Det er murere og tømrere, der er slidt ned, og som finder tryghed i et mere kontinuerligt arbejde uden alt for store fysiske udfordringer. Så gør det ikke noget, at lønnen er lavere. BC TR udtrykker følgende:

BC TR: "Jeg har selv været i byggebranchen i mange år, men det kan jeg simpelthen ikke holde til mere, og så finder jeg så det her."

INT: "Er det et billede, der går igen for flere af de ansatte?"

BC TR: "Det er det. Nu har man været ude og prøve, og de fleste af dem, der er her, jamen de har fundet ud af, at de kommer ikke til at virke som før i de virksomheder, de har været i, og ambitionsniveauet falder, og så har man dårlig ryg eller dårligt ben eller et eller andet."

INT: "Og så kan man bedre forene ..."

BC TR: "... her er det plads til det. Selvfølgelig kan det være hårdt, det her, men det er på andre måder." (Interview på kommunalt beredskabscenter den 18. marts 2010.)

På beredskabscentret møder vi BC R1, der er P-vagt og netop hjemvendt fra sin vagt, og vi konfronterer ham med de intentioner, ledelsen og TR har om at igangsætte en række kursusaktiviteter. Vi spørger lidt kækt, om ikke BC R1 skal på kursus?

BC R1: "NEEEJ. Jeg har ingen ambitioner om noget. HØR HER. Jeg har fået mine ambitioner opfyldt, i mit liv, i mit arbejdsliv, før jeg kom her. I sportslig henseende har jeg fået dem opfyldt. Jysk, dansk og nordisk mester. Årets navn i boksning i tidernes morgen. Jeg har været chef for en stor virksomhed og for SHARP i tidernes morgen, hvor jeg rejste Europa rundt på messer, Hannover, Milano osv. Hos SHARP var jeg i otte år. Det er en BENHÅRD branche (...) en gang i Milano sker det for én af mine kolleger, prut – hjertestop, og så siger Elin [konen] til mig, "vi er etablere, vi mangler ingenting, vi har sommerhus og hus, hvad vil du blive ved for?"" (Ibid.)

BC TR konstaterer efterfølgende; "det er aftægt, det her, og sådan er der nogle, der har det". Betegnelsen aftægtsjob er måske lidt grov. På aftægt lever man jo på andres nåde, hvilket man ikke kan sige om portører og P-assistenten, selvom de er i deres karrieres efterår. Men – det er tydeligt, at der er flere, der ser deres jobs i den offentlige sektor som retrætejobs. Planen er, at de skal nå frem til deres otium, imens de stadig er ved nogenlunde helbred. Kompetenceudvikling er i den henseende ikke noget, der efterspørges. Tværtimod. Der efterspørges ro og stilstand, sådan tiden frem til pensionisttilværelsen bliver så tålelig som mulig.

Skal vi samle op vedrørende de forskellige reproduktionsstrategier, kan man sige, at de som et samlet fænomen adskiller sig fra lønarbejderlivsformen, i det de eksemplificerer operationaliserede strategier for arbejdslivet blandt de kortuddannede. Her er tale om bevidste handlinger med middel og mål for øje, *agency* for nu at referere tilbage til Giddens' strukturationsbegreb. Samtidig er det dog også klart, at de, der er eksponenter for *agency*, typisk har en habitus, der rækker udover den teoretisk formulerede arbejderklassehabitus. De har enten studentereksamen bag sig, anden skoling eller erfaringer fra andre sammenhænge, f.eks. fagligt arbejde eller karrierer i andre brancher. Det er forfatterens vurdering, at det for disse *refleksive kortuddannede* vil være muligt, at få endnu mere gang i VEU-aktiviteter i fremtiden. De vil "bide til bolle" på VEU, såfremt de kender deres muligheder og kan se de mulige perspektiver. Et håb kan så være, at deres eksempler kan bidrage til at flytte andre mere træge kortuddannede med på skolebænken.

Individuelle forsvarsmekanismer: Forsvaret for den symbolske kapital

Det tredje tema, som kan påpeges på tværs af undersøgelsens cases, er en barriere, der kan beskrives som individuelle forsvarsmekanismer. Forsvarsmekanismerne

kommer til udtryk som en generel angst for skolebænken og hænger hos de pågældende – ifølge de fleste af vores informantinterviews – sammen med meget negative erfaringer fra folkeskolen. Som oftest er der tale om personer, der er ordblinde eller på anden vis bogligt svage. Men på det ufaglærte arbejdsmarked har de alligevel lært at klare sig og vundet selvrespekt. Når de står overfor at skulle læse eller skrive noget, tackles disse udfordringer via forskellige metoder. Nogle støtter sig til kolleger eller sekretærer. Andre sørger for, at skriftlige opgaver simpelthen ikke lander på deres bord. I vores informantinterview hos det regionale VUC får vi denne beskrivelse:

VUC 1: "Der er mange, der klarer sig igennem, fordi de har nogle gode forudsætninger for at indgå i et team – uden at kunne læse, uden at kunne skrive."

INT: "Så folk, de klarer sig alligevel, selvom de mangler basale færdigheder?"

VUC 1: "Fuldstændig. Og derfor skal man heller ikke forklejne, at de har sociale kompetencer, der er eminente, for hvis de mangler én til at skrive deres lønseddel, så går de over til sekretæren, og hvis hun ikke er der, så går de over til ham ovre på lageret, og hvis han ikke er der... jamen de har deres strategier, og de kender gud og hver mand i forhold til virksomheden, hvor de kan finde løsninger." (Interview på VUC den 2. marts 2010.)

Læse- og skrivesvage, der er kommet på arbejdsmarkedet umiddelbart efter folkeskolen, har lært sig det de kan ved at spørge, prøve sig frem eller efterligne sidemanden. Fordi folkeskolen måske har været en frygtelig tid for mange af dem, henter de selvrespekt i det at kunne håndens arbejde, betjene maskiner og i øvrigt kunne begå sig socialt på en arbejdsplads. De har således erhvervet sig symbolsk kapital i arbejdslivet – noget de ikke havde meget af i folkeskolen. Og den symbolske kapital vil de værne om. Derfor skal de ikke tilbage på skolebænken, selvom det objektivt set kunne gavne, at få sat spot på de manglende kundskaber.

På teglværket er der indtil flere, der med TV TR's ord end ikke kan stave deres eget navn. Og det er sandsynligvis blandt dem, den største modstand mod uddannelse skal findes. De sad bagest i klassen i skolen – efterladt af systemet, som de derfor ikke vil tilbage til. Det selvom der givetvis er stor forskel på 1970'ernes folkeskole og nutidens AMU eller VUC:

TV TR: "Har man haft nogle problemer på den måde, i folkeskolen, tidligere tider, så glemmer man det ikke. Jeg skal ikke kunne sige om det sker stadigvæk – det gør det nok lidt, men der var det jo nemmere ... så kom de [dem der ikke kunne læse] lige ned bagi [klassen], og så var det de dygtigste man kørte på [positivt] og så var man jo egentlig taberen ik'os. Når man engang har været taberen i det system, så vil jeg ikke sige man er det

hele vejen igennem, men det sidder i én på en eller anden måde.” (Interview på teglværk den 9. marts 2010.)

På teglværket er det glædeligvis lykkedes, at få flere af de læse- og skrivesvage til – efter nogen bearbejdning – at melde sig til kompetenceafklaringskurser på AMU. Noget TV TR mener, er en ganske stor bedrift:

TV TR: ”Vi gjorde det op imod sidste vinters ledighedsperiode, at vi holdt de her kompetenceafklaringsamtaler, hvor vi havde to personer ude fra AMU-centeret, som sad og gik hele gruppen igennem. Man var simpelthen til en samtale hver enkelt. Og det var noget, vi på min foranledning gjorde obligatorisk. Jeg sagde ”jeg ku egentlig godt tænke mig, at alle de blev kørt igennem det maskineri” for at få at vide, hvor er folk henne, og hvad ku’ folk godt tænke sig. Og én af de ting som jeg gerne ville have på banen, som jeg egentlig er ret stolt over, det var de folk [læse- og skrivesvage] der kom på banen ... op i kompetencesamtalen og sagde ”jeg trænger sgu til at lære noget dansk og matematik, det ku’ jeg egentlig godt tænke mig”. Det er jo virkelig et skred, at få folk til at indrømme det og komme over den barriere der.”

INT: ”Hvorfor tror du det?”

TV TR: ”Jamen det er det bare. Det er ikke sikkert, du har så stor indsigt i det, for når du er lærd i forvejen, kan man sige, men det er det bare, for det er usikkerhedsmomenter hele vejen igennem ik’os.”

INT: ”Så folk de er ...”

TV TR: ”Det er aldrig spændende og stille op og sige, ”det her, det kan jeg sgu ikke”.”

INT: ”Tror du folk de kan være bange for, at det kan betyde, at de kan miste deres job?”

TV TR: ”Det kan jeg på en måde godt, hvis det er sådan, at man føler, der bliver stillet for store krav; altså vi har især et par stykker, der reagerer rigtig hårdt, når der kommer nogle nye papirer fra ledelsen af, nogle nye instruktioner til maskinen eller et skema der skal udfyldes med hvor mange sten der nu er blevet produceret – sådan nogle produktionsmæssige ting ik’os, så kommer vedkommende styrende til mig og siger ”HVAD FANDEN ER NU DET FOR NOGET” og ”det kan de ikke finde ud af” osv.” (Ibid.)

TV TR’s udsagn bringer os tættere på at forstå den frygt for uddannelsessystemerne, som nogle angiveligt har. Vi kan igen bruge Bourdieus kapitalbegreber til at tydeliggøre sammenhængen. Hvis den ordblinde ufaglærte føler, at han besidder symbolsk

kapital på sin arbejdsplads i kraft af det, han kan rent arbejdsrelateret, ja da har han noget at tabe. Og hvis et forberedende voksenuddannelseskursus for resten af verden så åbenbarer, at vedkommende ikke kan skrive eller læse, ja så kan det pludselig være uansvarligt af arbejdsgiveren at beskæftige samme person med at betjene en maskine med nedskrevne sikkerhedsprocedurer, fejlmeldingssystemer osv. Den ordblinde ufaglærte kan på et kursus vinde noget human kapital, men satsningen er i hans egne øjne alt for stor; han kan blive sat fra bestillingen – i værste fald blive fyret – altså miste sin symbolske kapital. Den håndgribelige symbolske kapital er for dyrebar, og voksenundervisningen må derfor afvises som et alt for risikabelt tilbud.

På både printvirksomheden, vaskeriet, beredskabscentret og i køkkenafdelingen hører vi fra de respektive TR om kolleger, der frygter for skolebænken. Selvom de pågældende ikke udtrykker angst, er frygten alligevel tydelig, når de f.eks. siger ”det der med skolebænken, det er ikke lige mig”. Selv har vi i løbet af undersøgelsen talt med to respondenter, der sandsynligvis har læse- og skriveproblemer. Begge tager de afstand fra VEU. Endvidere gør de os bekendte med, at de ikke bruger tid på hverken bøger, computere eller IT. ”Det er ikke rigtig mig” er forklaringen, men ingen indrømmer åbent, at de er ordblinde eller på anden vis har svært ved at læse og skrive.

På vaskeriet ligger endvidere en barriere i det, at flere af de ansatte er meget dårlige til dansk. Vaskeriet har 15 forskellige nationaliteter i personalestaben, og flere af dem er ifølge VA TR så dårlige til sproget, at de ikke vil kunne få noget som helst ud af et kursusforløb. Hun efterspurte i et af vores interviews, hvor også ledelsen medvirkede, at ledelsen skal tage særlige hensyn til ”de etniske”.

Til flere af de ansatte muslimske kvinder knytter der sig også det problem, at de ikke må opholde sig andre steder end på arbejdspladsen – et påbud de har fået af deres mænd. Flere af kvinderne bliver hentet og bragt af manden, hvorfor deres deltagelse i et AMU-kursus inde i byen er helt og aldeles utænkeligt (Interview på vaskeri den 17. marts 2010).

Et vigtigt opmærksomhedsområde, der kan udledes af denne undersøgelse, er således de læse- og skrivesvage. Her er tale om en gruppe mennesker, der i den grad ikke er disponeret for at tilvælge uddannelse. Tværtimod er de disponerede for at sky skoleaktiviteter. Disse konstateringer betyder dog ikke, at gruppen er helt upåvirkelig. Vi har set eksempler på, at gruppen kan nås. På teglværket er det øjensynligt lykkedes tillidsmanden at overbevise/overtale flere af de mindre boglige kolleger til at ændre syn på uddannelse. Men kun gennem tillidsvækkende og systematisk afklaringsarbejde. Et spørgsmål man kan rejse er, om uddannelsesinstitutionerne og de faglige parter vil kunne nå flere læse- og skrivesvage, hvis man udstedte garantier for, at blotlæggelsen af manglende færdigheder ikke vil kunne bruges til at forflytte eller afskedige folk? Det er ikke utænkeligt. Under alle omstændigheder er der tale om mennesker, for hvem der er mere på spil, end man umiddelbart forestiller sig når man siger VEU.

Kollektive problemstillinger

Det empiriske grundlag for belysningen af kollektivformer og -dannelsers betydning for de kortuddannedes lyst til at efterspørge VEU er mindre fyldigt end det, der belyser forskellige habitusformers betydning. Generelt er det ikke indtrykket, at det er arbejderkollektiver, som i Lysgaards eller for den sags skyld Carakers forstand, der lægger en dæmper på kortuddannedes VEU-efterspørgsel – selvom de findes derude (kollektiverne altså). Undersøgelsen har dog fundet forskellige typer af problemstillinger vedrørende VEU, der berører kollektivforhold på varierende måder. Vi er også stødt på TR og ansatte, der er af hensynet til hele eller dele af arbejdspladsens fællesskab udtrykte skepsis overfor visse uddannelsesaktiviteter eller konsekvenser af uddannelsesforløb. Kollektivet, forstået som en samhørighed blandt de ansatte på arbejdspladsen, betyder altså noget inde i hovederne på flere af de kortuddannede, som vi har interviewet, men det er ikke vores indtryk, at der eksisterer uskrevne regler eller håndhævede normer for, hvad den enkelte kan tillade sig at gøre i VEU-sammenhæng. Omvendt er billedet faktisk, at der er ret stor respekt om det, den enkelte vælger at gøre.

Fra én overenskomst til en anden – et kollektivt problem?

Det mest klare eksempel på en problemstilling, hvor uddannelse på en måde kan siges at være i clinch med et arbejdspladskollektiv, er fra køkkenafdelingen på et offentligt sygehus. Her udgør gruppen af husassistenter godt 20 personer ud af i alt 90 medarbejdere, imens ca. 40 andre er køkken- og ernæringsassistenter. Husassistenterne varetager forefaldende arbejde, f.eks. udpakning af fødevarer, rengøring, opvask og betjening af kunderne i sygehusets kantiner, men de fleste vil gerne, som det tidligere var tilfældet, også tage del i madlavning og kostanretning; opgaver der i dag udelukkende ligger hos køkken- og ernæringsassistenterne. Husassistenterne kan imidlertid via voksenelevordningen opkvalificere sig til ernæringsassistenter, hvilket flere i afdelingen allerede har gjort. Køkkenets ledelse er principielt tilhænger af, at husassistenterne opkvalificeres. Godt nok har afdelingen udgifter forbundet med opkolingsperioden, men med en større andel ernæringsassistenter øges afdelingens funktionelle fleksibilitet. Ernæringsassistenternes opgaveportefølje begrænser sig nemlig ikke udelukkende til det køkkenfaglige. De tager også del i det forefaldende arbejde og rengøringsarbejdet, og de kan således godt erstatte husassistenterne på den lidt længere bane.

Opskoling af husassistenter til køkkenassistenter er dog ikke uproblematisk, da de to grupper har forskellige overenskomster. Husassistenterne er organiseret i FOA og hører på det regionale område under KTO's overenskomst, imens køkken- og ernæringsassistenterne er organiseret af Kost- og ernæringsforbundet, der er en del af Sundhedskartellet. Dette betyder blandt andet, at de to grupper har forskellige arbejdstidsregler. Ernæringsassistenternes frokost er indregnet i den ugentlige arbejdstid, imens husassistenterne selv må betale deres. Forskellen i arbejdstiden, der dermed reelt er 2½ time om ugen, betyder, at der blandt de husassistenter, der ikke ønsker at opkvalificere sig, er stigende skepsis overfor den generelle glidning fra

hus- til køkkenassistent. Flere af dem udtrykte, at de havde fået en større arbejdsbyrde med henvisning til de divergerende arbejdstidsregler.

Det er dog ikke forfatterens vurdering, at de tilbageværende husassistenter lægger direkte pres på hinanden for at forblive som husassistenter. Men det faktum, at der er en udtalt frustration på afdelingen, kan – måske – have den konsekvens, at nogle holder sig tilbage fra at søge ind af hensyn til de øvrige kolleger (Referat af samtaler med husassistenterne ved køkkenafdelingen på et offentligt sygehus den 7. april 2010).

En anden problemstilling vedrørende overenskomstforhold er rent hypotetisk og handler om løn. På teglværket er man ifølge TV TR meget opmærksomme på lønudviklingen og -forskellen mellem 3F'ere og Metal'er. TV TR udtrykte som svar på et af vores spørgsmål, at lønmæssige differentieringer begrundet i kursusdeltagelse nok ville kunne give anledning til visse problemer. Ikke bare fordi der ville opstå lønforskel internt mellem 3F'erne, men også fordi nogle 3F'ere ville nærme sig Metal'ernes tarif, hvilke sidstnævnte ikke ville synes godt om (Interview på teglværk den 9. marts 2010). Der var som sagt tale om en hypotetisk problemstilling, idet ledelsen ikke har haft for vane at ville præmiere kursusaktiviteter, men den kan blive aktualiseret af, at en større andel af 3F'erne i den kommende tid bliver færdige som industrioperatører og på den baggrund måske vil rejse krav om løntillæg. Eksemplet fra teglværket modgås dog af vores indsamlede data fra printvirksomheden, hvor de fleste accepterer de individuelle lønforhandlinger, der f.eks. kan resultere i tillæg for gennemført voksenuddannelse. Sidstnævnte er også i tråd med den fornemmelse man har i 3F af, hvorledes trenden er på de danske arbejdspladser, der er hjemhørende under industriens mindstebetalingsoverenskomst (Samtale med Pia Andersen, 3F, den 24. august).

Faghierarki som barriere

En tredje vigtig kollektivproblemstilling, som vi er stødt på, vedrører portørerne i logistikafdelingen på et offentligt sygehus. Portørerne gør ikke meget i VEU, men det skyldes ikke manglende lyst eller midler til formålet. Ifølge LA TR's beskrivelser er portørfaget under pres fra flere kanter. Som gruppe holdes de nede i det faglige hierarki på sygehuset, først og fremmest af sygeplejerskerne, og fra den politiske ledelse i regionen har man reelt forsøgt at afvikle portørerne som en selvstændig personalegruppe med eget fagområde.

Efter at LA TR havde gennemgået, hvorledes portøruddannelsen er opbygget, spurgte vi ind til gruppens muligheder for at efteruddanne sig. Her kom det frem, hvorledes man på sygehuset føler sig holdt nede rent fagligt:

LA TR: "Ja så er det, det bliver svært, for der er faktisk ikke ret meget til os. Altså, man kan godt gå ind og opskole omkring forflytninger og mobiliseringer, men der ligger faktisk ikke rigtig noget til os (...) en del af kolle-

gerne vil faktisk rigtig gerne uddanne sig og tage noget mere kompetence, men der er ikke muligheder for det.”

INT: ”For tilbuddene er der ikke?”

LA TR: ”Nej, og der er faggrænserne, og man er meget bange for, at vi skal tilegne os en viden, som nogen af de andre grupper også har. Så der er en barriere der.”

INT: ”Så der er nogen grupper, der holder på deres viden?”

LA TR: ”Ja.”

INT: ”Hvem er det?”

LA TR: ”Jamen det er sygeplejerskerne, de bestemmer suverænt meget herude, og de er bange for at afgive arbejdsopgaver. Til trods for det politiske om de rigtige hænder til de rigtige opgaver. Portørerne har faktisk nogle kompetencer, som de ikke får lov at udnytte, f.eks. observation af patienter, det kan være skoplæsning af hjertesygge og sådan nogle ting, som vi lærer i vores uddannelse, men vi får ikke lov til at benytte os af det. Andre steder i landet er man begyndt at benytte portører som operationsteknikere (...) men det er man meget bange for at begive sig kast med her på stedet” (Interview i logistikafdelingen på et offentligt sygehus den 11. marts 2010).

Ifølge LA TR er logistikafdelingens normale kursusbudget ret begrænset, men i forbindelse med den overenskomstsmæssige udmøntning af trepartsmidlerne fra 2007 (den såkaldte kvalitetsreform) er der nu en større pulje afsat til efteruddannelse, som portørerne kan søge. Desværre føler LA TR, at man i forhandlingerne om midlernes udmøntning har forklejnet det potentiale, han mener portørerne som faggruppe ligger inde med:

LA TR: ”De yngre, og også nogen af de ældre, de er egentlig meget motiverede for at komme videre og få noget mere uddannelse, altså noget mere teori bag deres fag og nogle flere færdigheder, men det ligger bare ikke ... man kan sige, vi har normalt 40.000 kr. i afdelingen om året, men nu er der så 12 mio. oveni (...) men det man har strikket sammen til portørerne i Sundhedskartellet [KTO], der ligger der nogen gode ting, men der ligger også meget, hvor vi kan sige, jamen det har vi, den basale viden den har vi.”

INT: ”Så det udbud, som er lavet, det er måske ikke super-relevant?”

LA TR: ”Nej, det er det bestemt ikke. Det vi er blevet tilbudt, det er ikke noget vi får bedre kompetencer af.” (Ibid.)

Én ting er altså det faglige ”loft”, som portørerne føler sig holdt nede under. Men portørerne føler også, at der i dele af omverdenen er et egentligt ønske om at degradere portørfaget. LA TR fortalte, at regionsledelsen i 2008 barslede med planer om at kopiere et serviceassistentkoncept kendt fra et andet stort sygehus. Konceptet går ud på at sammensmelte logistik-, rengørings- og køkkenafdelingerne til en samlet serviceenhed. Hensigten fra regionsledelsens side var at opnå besparelser og en større funktionel fleksibilitet. Portørerne så det imidlertid som en trussel mod deres faglighed men også som en forringelse af servicen overfor borgerne, hvis de udover deres patientrelaterede arbejde også kunne blive tillagt arbejdsopgaver såsom sengeredning, rengøring, forefaldende køkkenarbejde osv. At den kønslige identitet også spillede ind, kan dog også bekræftes:

INT: ”Den der modstand, tror du ikke også den kan bunde i en opfattelse af, at køkken- og rengøringsarbejde, det er kvindearbejde, og portørfaget, det er mandearbejde?”

LA TR: ”Der er ingen tvivl om, at hvis man går ud og spørger kollegerne, ”kunne du tænke dig at gøre rent”, så får man et svar der lyder; ”ej, det kan jeg ikke”. Så smutter de. Så er den mandeverden vi har ... så forsvinder mændene indenfor den hvide verden¹³”. (Ibid.)

Via et stærkt kollektivt pres på samarbejdsudvalget og sygehusledelsen lykkedes det imidlertid logistikafdelingen at undgå organisationsomlægningen og sammensmeltningen med de øvrige serviceafdelinger. Og man forsøgte i samme ombæring at rette politikernes opmærksomhed mod, hvorledes portørerne vil kunne anvendes mere i det patientrelaterede arbejde:

LA TR: ”Portørgruppen lagde faktisk noget andet frem [efter at man havde afvist serviceassistentkonceptet], ”hør her, hvorfor ikke bruge os noget mere i den hvide verden indenfor plejen, hvorfor ikke lade os overtage nogle opgaver vi ved assistenterne ikke kan nå, sygeplejerskerne ikke kan nå, og som vi har kompetencerne til...” (Ibid.)

Om det sker, vil tiden vise.

Ledelsesinitierede samarbejdskurser: Den årlige plage

Afslutningsvis skal vi runde det kommunale ældrecenter, hvor der blandt vores respondenter blev rettet kritik mod en række kursusaktiviteter med fokus på samarbejde og teamwork (altså aktiviteter, der falder udenfor for en formel definition af VEU). Ifølge ÆC R1 har der på ældrecentret i flere år været tale om gentagelser, og

¹³ Den ”hvide verden” er en betegnelse for de ansatte i sundhedsvæsenet, der typisk bærer hvidt tøj. Man bruger lignende betegnelser, f.eks. de ”blå portører”, der er den gruppe af ansatte i logistikafdelingen, der ikke har patientkontakt, og de ”sorte fag”, der refererer til almindelige håndværksfag som tømrer, murer, maskinarbejder m.v.

kursernes indhold giver ikke kompetencer, der kan løfte arbejdet i hverdagen. ÆC R1 er i udgangspunktet ikke skeptisk overfor opkvalificering og VEU. Hun er selv blevet opkvalificeret fra plejehjems- til SOSU-assistent, men hendes holdning er, at det er spild af ressourcer, når kursusmidler bruges til "luftige" samarbejdskurser frem for noget med faglig relevans. Her blev hun bakket op af ÆC R2 og ÆC TR, der anerkendte de ansattes oplevelser:

ÆC R2: "Jeg tror den generelle holdning til det er, at det er OK at komme ind og få det her input og være sammen med ens kolleger om samarbejde og gruppearbejde, men jeg tror egentlig vi synes ... hvad kommer der ud af det, når der er gået et år? (...) Det er som om, vi har prøvet det nogen gange efterhånden."

ÆC R1: "Også fordi de har svært ved at forstå, at det vi beder om, det er, at det skal være arbejdsrelateret. Vi sidder og laver noget fiktivt noget på et sygehus eller får nogle millioner, som vi skal prøve at administrere. Altså, det var meget bedre, hvis vi fik nogen arbejdsredskaber (...) mange af de ansatte synes det er spild af penge, og langt fra alle møder op."

ÆC TR: "Jeg ved godt at de første par moduler, det var meget ... øøøø fantasiverden, men det skulle jo blive mere konkret." (Interview på kommunalt ældrecenter den 9. marts.)

Barrierer for VEU-aktiviteter skal i lyset af ældrecenter-casen således – måske – også findes i kursusmæthed blandt ansatte. Indtrykket på ældrecentret var kort sagt, at de ansatte er trætte af kursusaktiviteter. Årsagen til problemet med de gentagne ensformige kurser er ifølge ÆC TR, at man på institutionen har skiftet leder en del gange, hvorfor det har været svært at sammensætte et kontinuerligt efteruddannelsesforløb. Over en flerårig periode har man fået ny forstander årligt, og erfaringen synes at være, at hver gang en ny sætter sig i forstanderstolen, så skal der køres samarbejdskurser.

Opsummerende kan det siges, at der for nogle grupper af kortuddannede helt klart eksisterer kollektive problemstillinger i forhold til VEU. Vi har ikke fundet eksempler på, at arbejderkollektivet i sig selv er en barriere, men magtrelationer mellem forskellige personalegrupper eller mellem ledelse og personale kan skabe barrierer for opkvalificering. Særligt synes kollektivproblemerne at være til stede på undersøgelsens offentlige arbejdspladser, hvilket givetvis kan henføres til de offentligt ansattes manglende overenskomstmæssige ret til frihed til efteruddannelse.

Konklusioner

Med denne undersøgelse har formålet været at frembringe viden om kortuddannelses tilbøjeligheder til at deltage i VEU. Et vigtigt delmål har været at tilvejebringe en dybere forståelse for, hvorfor der blandt de kortuddannede er en forholdsvis beske-

den efterspørgsel efter VEU. Et andet har været at sætte spot på, hvad der kan øge interessen for og nedbryde barrierer for VEU.

Undersøgelsen er gennemført som dels et teoretisk studie, dels et kvalitativt empirisk casestudie. Den teoretiske undersøgelse tog afsæt i en videnskabsteoretisk position noget forskellig fra den for tiden herskende metodologiske individualisme. Læsningen har været guidet af begrebet om strukturation og af den sociologiske nyinstitutionalisme. Disse positioner blev operationaliseret med Pierre Bourdieus habitus- og kapitalbegreber og af Sverre Lysgaards teori om arbejderkollektivet.

Den teoretiske undersøgelse baseret på Bourdieu (og fortolkninger af ham) pegede først og fremmest på, at der blandt kortuddannede eksisterer habitusformer, der ikke indeholder dispositioner for at tilvælge uddannelse – heller ikke efteruddannelse. Manglende efterspørgsel efter uddannelse kan derfor ikke alene forklares ved udsagnet om manglende motivation. Der kan i ligeså høj grad være tale om manglende disposition. Forskellen er, at manglende motivation implicerer et bevidst fravalg, imens manglende disposition implicerer et ubevidst fravalg. Dette er væsentligt. De kortuddannede er dog som sådan ikke umotiverede i deres virke, men de er disponerede for andre ting end uddannelse f.eks. for at gøre deres pligt og for at tilstræbe stabilitet i deres arbejdsliv. De er ikke opdraget eller socialiseret til at skulle stræbe efter uddannelse men til at kunne klare sig som lønarbejdere. Dette skyldes, at mange kortuddannede kommer fra arbejderfamilier med begrænset kulturel kapital, dvs. fra baggrunde uden ret meget boglighed og med ringe fornemmelse for det læringsmæssige felt. Endvidere er der flere af de kortuddannede, der nærer en vis antipati overfor uddannelsessystemerne. En antipati, der blandt andet har sin rod i dårlige oplevelser i folkeskolen og i en tiltagende kulturkløft mellem på den ene siden arbejderklassen og på den anden det kulturradikale segment, der siden 1970'erne har domineret – eller i hvert fald påvirket – det danske uddannelsessystem.

Den teoretiske undersøgelse baseret på Lysgaard og elaboreringer over hans arbejderkollektiv udmundede i nogle alternative forklaringer. Tilstedeværelsen af kollektiver forstået som uformelle kollegiale fællesskaber, der regulerer og håndhæver den sociale adfærd blandt de ansatte, kan forklare manglende VEU-efterspørgsel som værende en konsekvens af en forskansningsstrategi. Kollektivet er arbejderne bolværk mod ledelsen, og efteruddannelse, der potentielt kan kvalificere til en ny position for den enkelte, kan ses som en trussel mod kollektivet. Kollektivet lægger derfor låg på egne medlemmers uddannelsesambitioner. Opfordringer fra ledelsesside vedrørende uddannelse kan endvidere tolkes som et led i en rationaliseringsproces med det formål at øge produktiviteten, hvilket kollektivet også vil forsøge at begrænse. Det kollektivet har for øje er, at produktiviteten ikke bliver for høj, for produktivitetstigninger kan give forventninger om yderligere effektiviseringspotentiale. Hvis produktionen derimod holdes på et jævnt niveau, vil ledelsen tro, at man ligger på den maksimale produktionsgrænse. Det giver arbejderne en mere tålelig hverdag med plads til socialt samvær indimellem.

Den empiriske undersøgelse bibragte os et noget mere nuanceret billede end det, der blev tegnet af de teoretiske oplæg. Men der var også klare eksempler, der faldt fint i tråd med flere af de teoretiske begreber. Især hvad angår forestillingen om en særlig arbejderklassehabitus hvis empiriske modstykke vi fandt i form af en udbredt lønarbejdermentalitet eller -livsform. Vi fandt, at et lille flertal af vores respondenter kunne siges at være repræsentanter for en lønarbejderlivsform, dvs. en kultur hvor selvrealisering sker i fritiden og familien, imens arbejdet blot er middel til at opnå lønindkomst. Lønarbejderlivsformen kom for det første til udtryk i form af manglende engagement i, interesse for og viden om egne arbejdsplads- og overenskomstforhold. For det andet var den tydelig i og med respondenternes betoning af hjemmet og de sociale relationer som de primære elementer i deres tilværelse.

I vores interviewsamtaler havde vi dog mulighed for at konfrontere lønarbejderne med forskellige udsagn, og vi bad dem begrunde valg og fravalg i relation til arbejde og uddannelse. Fra deres svar (eller mangel på samme) står det klart, at mange af dem vitterlig ikke er disponerede for at vælge uddannelse. De ser ikke uddannelse som noget brugbart og har ikke en oplevelse af, at deres arbejdsgivere værdsætter (efter)uddannelse. Folkeskolen husker de heller ikke for noget positivt. Lønarbejderlivsformens tydelighed fremstod desto klarere hos nogle af dem, der pga. finanskrisen havde mistet deres job og efterfølgende var på kursus med SVU. Her var den positive historie ikke, at man havde fået mulighed for at lære noget, men det faktum at man undgik jobcentret og dagpengesystemet.

Ved siden af eksponenterne for lønarbejderlivsformen mødte vi dog også et antal personer, der havde klare individuelle reproduktionsstrategier. Reproduktionsstrategierne kan overordnet siges at være operationaliserede forestillinger om fastholdelse eller forbedring af egen velfærd og stilling på arbejdsmarkedet. Dermed er der tale om personer med en anden kultur end lønarbejderne – en kultur, der flugter med Giddens' begreb om den moderne agent, der reflekterer og handler aktivt og rationelt på baggrund af sine refleksioner.

For det første mødte vi nogle personer, der havde en klar *employability*-strategi, og som brugte VEU-systemet til at erhverve nye kompetencer, øge deres position i lønhierarkiet eller begge dele. For det andet fandt vi, hvad vi har kaldt en *rekreationsstrategi*. Her er målet ikke at forbedre sin position på arbejdsmarkedet, men at få energi og overskud nok til at kunne fastholde en aktuel position. I den forbindelse blev det nævnt, at AMU-kurser helst skal skabe et afbræk i hverdagen; være noget helt andet end det man laver til daglig, et åndehul. Nogle har brugt AMU-kurser til at lære ting, de efterfølgende har kunnet bruge i fritiden f.eks. brolægning, madlavning, blomsterbinding m.m. Endelig mødte vi et antal ældre lønmodtagere, der sigtede mod deres pensionsotium. Deres strategier gik ud på at nå ”helskindede i land”. For denne gruppe af seniorer anses kursusaktiviteter og VEU som forstyrrende elementer; noget der bryder den hverdagslige rutine på en træls måde, og som man derfor bevidst fravælger.

Fælles for de personer, der i undersøgelsen viste sig at være eksponenter for reproduktionsstrategier – de såkaldt refleksive kortuddannede, er imidlertid, at de alle har en vis portion kulturel kapital, som de har erhvervet tidligere i livet. I modsætning til bærerne af lønarbejderlivsformen har mange af dem gået i gymnasiet, nogle har en militær uddannelse, og atter andre har været håndværkere eller selvstændige tidligere i deres liv. De refleksive kortuddannede er altså typisk personer, der har noget kulturel kapital i bagagen, hvorfor de kan forholde sig mere strategisk til viften af VEU-tilbud. Den tydelige forskel, der er på de to grupper, kan derfor også forklares med Bourdieus habitusbegreb. De refleksives habitusformer er blevet tilpasset en flerhed af felter, hvilket har givet dem nye dispositioner, således de er blevet i stand til at anskue verden fra flere vinkler. De er således i stand til at stille spørgsmålstejn ved det bestående og de kan forholde sig mere offensivt (eller defensivt) til deres egen situation, hvorimod lønarbejderne for en stor dels vedkommende er disponeret for passivitet/stabilitet.

I en tredje grøft finder vi gruppen af læse- og skrivesvage, herunder ordblinde, hvori der er mange, der har et anstrengt forhold til uddannelsesaktiviteter. Når de skyr skolebænken er det dog ikke nødvendigvis blot de dårlige erfaringer fra folkeskolen, der kan anføres som grund. Mange ønsker ikke, at deres manglende færdigheder skal komme for dagens lys, og derfor vælger de det sikre nemlig at krybe udenom. Nogle frygter ligefrem, at de ikke længere vil kunne bestride deres job, hvis det bliver offentligt kendt, at de f.eks. er ordblinde. Med Bourdieus begrebsapparat står de overfor et valg mellem symbolsk og human kapital. På de arbejdspladser, som indgår i undersøgelsen, er det dog også indtrykket, at tendensen er på retur. Flere er ifølge vores respondenter blevet bedre til at erkende deres handicap og til at bruge de tilbud til f.eks. ordblinde, der gives i VEU-regi.

Kollektivbarrierer for VEU, som vi udledte af Lysgaards arbejderkollektiv, fandt vi ikke mange eksempler på. Tværtimod synes der at være bred accept af, at den enkelte lønmodtagers valg eller fravalg af VEU er vedkommendes egen sag. Dog stødte vi på en række kollektive problemstillinger, der vedrører faglig positionering, faggrænser og VEU. Portørerne i logistikafdelingen, f.eks., kæmper en decideret professionskamp. De føler, at VEU-systemet bruges til at holde dem nede i faghierarkiet, i den forstand af kursusudbuddet til dem er for tyndt. De vil gerne tættere på det patientrelaterede arbejde – og uddanne sig mere i den retning, men her føler de, de løber imod en stærk modstand fra især sygeplejerskegruppen.

Vi fandt også eksempler på, at VEU-opkvalificering kan give anledning til, at den kortuddannede skal krydse ikke bare en fagforeningsgrænse med også en hovedorganisationsgrænse. I tilfældet, som projektet her belyser, betyder det konkret, at den kortuddannedes arbejdsforhold – især arbejdstid – forandres meget, hvilket har skabt frustrationer hos de tilbageværende kortuddannede, der ikke er blevet opkvalificeret.

Faggrænser og overenskomstgrænser kan således på forskellig vis være en hindring for – eller i hvert fald besværliggøre – efteruddannelse for den enkelte.

På tværs af hovedtemaerne i analysen kan vi også pege på en række konkrete løftestænger for VEU-indsatsen. Det har helt klart en positiv effekt på søgningen til VEU, hvis der på den enkelte arbejdsplads er en TR eller en anden ildsjæl, der er opsøgende og opfordrende overfor de menige kortuddannede. På samme måde har vi set en VUC-afdeling have succes med deres opsøgende arbejde. Tilsyneladende vil mange gerne på kursus, når de har fundet ud af, at de har muligheden; det hvad enten vi snakker voksenuddannelse i relation til afskedigelse eller som led i udnyttelsen af den overenskomstmæssige ret til to ugers kursus om året eller andet.

What about the money? Det er bemærkelsesværdigt, hvor få kommentarer vi egentlig har fået om det økonomiske aspekt af VEU-området. Men når det sjældent er blevet nævnt, kan det skyldes det faktum, at der på mange virksomheder er en udbredt praksis om fuld løn under uddannelse. Undersøgelsens resultater tyder således ikke på, at økonomi er en barriere for søgningen til VEU. De stramninger, der er blevet introduceret med regeringens genopretningspakke, vil dog – alt andet lige – gøre efteruddannelse mindre attraktivt for både virksomheder og medarbejdere. Vi har dog stadig til gode at se, hvilken kurs virksomhederne vil slå ind på. En fortsættelse af kutymen med fuld løn under uddannelse vil i fremtiden gøre det væsentligt dyrere for virksomhederne at støtte deres ansattes efteruddannelse.

Har køn noget at sige? På baggrund af vores metodediskussion valgte vi, at undersøgelsen skulle se på både mande- og kvindearbejdspladser. Vi havde en begrundet forventning om, at der blandt mænd (især ældre) ville være en større skepsis overfor VEU end blandt kvinder. Dette billede holdt ikke stik. Vi fandt lige dele begejstring og skepsis hos de mandlige som hos de kvindelige respondenter.

Opmærksomhedspunkter

På baggrund af undersøgelsen og denne rapport kan udledes følgende opmærksomhedspunkter, der kan have interesse for praktikere, interessenter og beslutningstagere indenfor VEU-området. Opmærksomhedspunkterne skal naturligvis læses med bevidstheden om, at de ikke er udledt af nogen statistisk set repræsentativ undersøgelse men induceret på baggrund af observationer gjort i et casestudie

- Mange kortuddannede kender ikke til de muligheder, de har for at (efter)uddanne sig. Ej heller kender de til de støttemuligheder, der eksisterer.
- Når kortuddannede ikke efterspørger VEU, kan det derfor skyldes manglende dispositioner lige såvel som det kan skyldes manglende motivation. Forskellen er vigtig, fordi den sondrer mellem det ubevidste og det bevidste fravalg.
- Systematisk opsøgende arbejde fra uddannelsescentre og fagforeninger kan have en positiv effekt på kortuddannedes efterspørgsel efter VEU.

- Seniorer kan være skeptiske overfor VEU, fordi de foretrækker en meget rutinepræget hverdag. Målet med den rutineprægede hverdag er for mange at nå så usvækket som muligt frem til pensionsalderen
- VEU kan for nogle kortuddannede være et attraktivt alternativ til dagpenge-systemet, som mange kortuddannede frygter at havne i. Få er dog bekendte med reglerne om indgåelse af aftale om uddannelsesorlov i forbindelse med afskedigelse.
- VEU-systemet ses af nogle kortuddannede som et sted, hvor man kan få et tiltrængt afbræk fra hverdagen.
- For nogle kortuddannede kan det første kursus være det, der slår kursusspiralen i gang.
- Nogle ordblinde og personer med læse- og skrivevanskeligheder skyr uddannelsessystemet, fordi de frygter, at deres manglende færdigheder skal komme for dagens lys. Ultimativt frygter de at miste deres job.
- Divergerende overenskomstforhold mellem to personalegrupper kan indirekte være en barriere for, at medlemmer af den ene gruppe kan opkvalificere sig til en position i den anden gruppe.
- Nogle faggrupper føler ikke, at VEU-udbuddet har tilstrækkeligt indhold på deres fagområde, hvilket kan være en barriere.
- Uformelle arbejderkollektiver og -fællesskaber synes ikke at udgøre en barriere for VEU. Snarere kan et stærkt kollektiv, der er dedikeret til VEU, være en løftestang for den enkeltes VEU-ambitioner.

Referencer

3F (2008) *Kompetenceudviklingsfonde i 3F's overenskomster*, Pjece udgivet af 3F, Fagpolitisk Center for Arbejdsliv.

AE-rådet (2008) *Arbejdskraftmangel indenfor sektorer og over tid*. Analyse af Martin Madsen, publiceret den 16. oktober 2008.

Ahrenkiel, A. (1998) "Uddannelsesmotiver og uddannelsesstrategier. Kvinders møde med voksenuddannelse, set i et hverdagslivsperspektiv" i Illeris, K. et al (red.) *Udspil om læring og didaktik. 1. rapport fra Voksendidaktikprojektet*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter: Roskilde Universitetsforlag.

Ahrenkiel, A., Illeris, K., Nielsen, L.M. og Simonsen, B. (1999) *Voksenuddannelse mellem trang og tvang. 4. rapport fra Voksendidaktikprojektet*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter. Roskilde Universitetsforlag.

Antoft, R. og H.H. Salomonsen (2007) "Det kvalitative casestudium – introduktion til forskningsstrategi" i Antoft, R. et al (red.) *Håndværk og horisonter: Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*, Odense: Syddansk Universitetsforlag, s. 29–57.

Bourdieu, P. og L.J.D. Wacquant (1996) *Refleksiv sociologi*, København: Hans Reitzels Forlag.

Broady, D. (2003) "Kapitalbegrebet som uddannelsessociologisk værktøj" i Bjerg, J. (red.) *Pædagogik – en grundbog til et fag*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 457–494.

Caraker, E. (2008) *Industriarbejdere mellem tradition og fornyelse – om læreprocesser blandt danske industriarbejdere*, Ph.d.-afhandling, Aalborg: Ph.d.-serien ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, No. 4.

Christensen, L., Dupont, S., Gale, T. og Hansen, L. (1998) *Travle, halvgamle mænd i uddannelsessamfundet*, Forskningsprojekt udført af Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, RUC for Undervisningsministeriet, København: Undervisningsministeriet.

Christiansen, L. (1995) *Når mormor læser lektier - evaluering af den etårige voksenerhvervsuddannelse til køkkenassistent*. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter og Undervisningsministeriet.

Dupont, S. og Hansen, L. (1997) *En undersøgelse af nogle 40-60 årige mænds motivation og barrierer i forhold til deltagelse i voksenuddannelse - et sammendrag*. Forskningsprojekt udført af Roskilde Universitetscenter, Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen. Udgivet af Undervisningsministeriet 1997.

Giddens, A. (1984) *The constitution of society: outline of the theory of structuration*, Berkeley: University of California Press.

- Hansen, F.S. (1997) *Fagforeningen i Centrum*, Rapport udarbejdet af Samfundskontakt A/S for SiD, Odense: Samfundskontakt A/S.
- Holsbo, A., Lotz, C.F. og Nielsen, L.M. (2005) Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse. Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte. Delrapport: kvalitativ analyse. Taastrup: Teknologisk Institut.
- Holsbo, A. og Nielsen, L.M. (2005) Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse. Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte. Delrapport: litteraturstudier. Taastrup: Teknologisk Institut.
- Husen, M. (1984) *Arbejde og identitet*, København: Nyt Nordisk Forlag.
- Hyman, R. (1987) "Strategy or Structure? Capital, Labour and Control" in *Work, Employment & Society*, Vol. 1, No. 1, pp. 25–55.
- Højrup, T. (1983): *Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering*, Statens Byggeforskningsinstitut: Hørsholm.
- Illeris, K. (1995) *Almenkvalificeringsprojektet 8. Almenkvalificering*. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter: Roskilde Universitetsforlag.
- Jensen, K.D. (2001) *Det bliver sagt*, København: Gyldendal.
- Johnsen, C.H.G. og S.K. Thrane (2010) Work/life balance for officerer: Projekt om arbejds- og familielivsbalance for officerer i det danske forsvar, upubliceret.
- Jørgensen, C.H. (1999) Uddannelsesplanlægning i virksomheder for kortuddannede. Rationaler, modsætninger og perspektiver i den virksomhedsnære uddannelsesplanlægning - en undersøgelse af forholdet mellem uddannelse og organisationsforandringer i den tayloristiske industri. Ph.d. afhandling. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Jørgensen, C.H. og Warring, N. (2002) "Læring på arbejdspladsen" i Illeris, K. (red.) *Udspil og læring i arbejdslivet*, Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Keller, H.D. (2004) Kvinder mellem uddannelse og arbejde. Hvidbog om barrierer for kortuddannede kvinders deltagelse i erhvervsfaglig uddannelse. Aalborg Universitet.
- Kristensen, N. og L. Skipper (2009) Effektanalyser af vokseneftersuddannelse - Analyse af individeffekter samt cost-benefit-analyse, Rapport til NCK, København: AKF.
- KTO (2008) *Aftale om kompetenceudvikling*. Aftale mellem KTO og KL og Danske Regioner.

- Larsson, S., Alexandersson, C., Helmstad, G. och Tang, P.O. (1986) *Arbetsoplevelse och utbildningssyn hos icke facklärd*, Göteborg: Göteborg Studies in Educational Sciences, No. 57.
- LO (2005) *LO-lønmodtagerne i tiåret 1992–2002. Konstans eller forandring?* København: LO.
- Lykkeberg, R. (2008) *Kampen om sandhederne*, København: Gyldendal.
- Lysgaard, Sverre (1967 [1961]) *Arbejderkollektivet. En studie i de underordnedes sociologi*, Oslo: Universitetsforlaget
- Maaløe, E. (2002) *Casestudier af og om mennesker i organisationer*, Viborg: Akademisk Forlag, 1. oplag, 2. udgave.
- Morrison, A. (2008) “I can’t do any more education’: class, individualisation and educational decision-making” in *Journal of Vocational Education and Training*, Vo. 60, No. 4, pp. 349–365.
- Mortensen, H. (2008) *Tid til forvandling. Venstres vej til magten*, København: Gyldendal.
- Navrbjerg, S.E. (1999) *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*, København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.
- Pedersen, F. og Warring, N. (1996) *Voksne i transportuddannelserne. Evaluering af VEUD-chauffør og VEUD-transportarbejder*. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter, Projekt nr. 3346, FoU-publikation nr. 22.
- Peters, B.G. (1999) *Institutional Theory in Political Science: The ‘New Institutionalism’*, London: Continuum.
- Pitt-Rivers, J. (1974) “Honour and Social Status” in J.G. Peristiany (ed.) *Honour and Shame: The values of Mediterranean Society*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Prieur, A. (2006) ”En teori om praksis” i Prieur, A og Sestoft, C. (red.) *Pierre Bourdieu – En introduktion*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 23–70.
- Regeringen (2010) *Aftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti om genopretning af dansk økonomi*, København: Finansministeriet.
- Røvik, K.A. (1998) *Moderne organisasjoner. Trender i organisasjonstenkningen ved tusenårsskiftet*, Bergen-Sandviken: Fakkbokforlaget.
- Scheuer, S. (1999): *Motivation – aktørmotiver i arbejdslivet*, København: Handelshøjskolens Forlag.

Sestoft, C. (2008) "Om Bourdieu og hans værk" i Prieur, A og Sestoft, C. (red.) *Pierre Bourdieu – en introduktion*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 9–22.

Sommer, F.M. og Sørensen, J.H. (1997) Medarbejderuddannelse – chance og trussel – uddannelsestænkning, planlægning og barrierer for uddannelse i grov varebranchen, Rapport til AHTS/SiD/KAD Uddannelsesfond, Roskilde: Roskilde Universitetscenter.

Sørensen, J.H. og Lassen, M. (2000) Voksenuddannelse, kvalificering og personalepolitiske strategier, Aalborg: CARMA.

Sørensen, K., Hermann, T., Madsen, L.H. og Bauer, C. (1998) *Kompetenceløft i Danmark. Sammenfatning*. Teknologisk Institut og Institut for Konjunkturanalyse.

Tanggard, L. og S. Brinkmann (2010) *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag.

Trepartsudvalget (2006) *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet. Bind 2. Kortlægning og analyser*. København: Finansministeriet, Center for Arbejdsmarkedsforhold, fordeling og overførselsindkomster.

Willis, P.E. (1977) *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, Farnborough: Saxon House.

Aviser og nyhedsbreve

3F's nyhedsbrev, 27. maj 2010: "60 millioner i kø efter kursister" (Artikel af Hans Christian Graversen).

Politiken, 8. juni 2010: "Kortsigtet. Spareplan svækker efteruddannelse" (Analyse af Mads Peter Klindt og John Houman Sørensen).

Oversigt over interviews og møder

Møde i 3F (lokalafdeling) 10. februar 2010.

Møde i FOA (lokalafdeling) 22. februar 2010

Interview med repræsentanter for VUC (regional afdeling) 2. marts 2010.

Interview med TR på vaskeri den 3. marts 2010.

Interview med TR på teglværk den 9. marts 2010

Fokusgruppeinterview med TR og ansatte på kommunalt ældrecenter 9. marts 2010.

Interview med TR i logistikafdelingen på offentligt sygehus 11. marts 2010.

Interview med FTR på vindmøllefabrik 12. marts 2010.

Interview med TR, leder og mellemlider på vaskeri den 17. marts 2010.

Fokusgruppeinterview med TR og ansatte på kommunalt beredskabscenter 17. marts 2010.

Observationer og interviews med TR og ansatte i køkkenafdelingen på offentligt sygehus 7. april 2010.

Fokusgruppeinterview med medarbejdere på teglværk den 8. april.

Fokusgruppeinterview med TR og medarbejdere på vaskeri den 8. april.

Interview med TR på printfabrik den 14. april 2010.

Fokusgruppeinterview med TR og medarbejdere på printfabrik den 22. april 2010.