

DET NY MERINO #66



"JEG VIL GERNE VÆRE MED I KAGEORDNINGEN, MEN
SÅ SKAL JEG OGSÅ HAVE ET STORT STYKKE KAGE"

En situationel dialektisk undersøgelse af unge akademikers diskurs om fagforeninger samt deres bevæggrunde for til- og fravalg af medlemskab

PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



Kristine Kjærgaard Jørgensen

Konsulent, Assens kommune

Cand.mag. i International Virksomhedskommunikation,
Syddansk Universitet

ISSN: 2445 – 6764

Copyright ©

Artiklen må bruges og genbruges under Creative Commons licens BY-NC-ND, hvilket betyder, at den må gengives og spredes elektronisk eller på anden måde, hvis det sker med klar kildeangivelse og/eller med link tilbage til den pågældende gengivelse.

Redaktion:

Flemming Smedegaard
& Cecilie Greve Jensen



Abstract

In this article I present a situational and dialectical campaign that aims to promote the academic trade unions. Within recent years the traditional trade unions has experienced a decline in membership, and the so-called yellow trade unions emergence is one of the explanations (Ibsen, 2013). The Danish labor market is changing, and the changes especially affects academics. The newer forms of employment are characterized by temporary occupations, freelance-work, self-employment etc. (Oxford Research, 2019). This change compared to the fact that more and more are completing an academic education, increases the requirement of better consulting. I focus on young academics of which I am inspired by the theory of generation Z, who are described as being individuals and very adaptable (Berkup, 2014). My thesis is also based on my focus on three trade unions – Djøf, Kommunikation og Sprog (KS) and Frie. I have selected these since they have young academic members.

My method of science is based in *Situational Dialectic Theory of Science*, which consists of nine assumptions (Dakwar et al., 2017, p. 1). In this article I present a *flow model over values*, where I am inspired by Hodges *Value Realization theory* (Hodges & Geyer, 2016). The model is based on the foundation that values are dynamic and change according to the situation. The model is a tool to analyze values of membership.

In this article I present three important conclusion which are essential to my work in the campaign. 1) There is not enough knowledge in general about the trade unions. In additions to this, there is very little knowledge on the difference between the traditional and the yellow trade unions. 2) The young academics are not individualist, but they need to see the value in membership in order to pay the price. 3) For young academics the identifying community is very important, as they need to feel like a group. One important point is the fact that some academics do not feel a part of a specific community and then turn to the yellow trade unions s they can include everyone.

Indledning

Flere og flere akademikere ansættes i dag i midlertidige stillinger eller arbejder som freelancere, og forskning viser, at danskere skifter job som aldrig før (PFA, 2019), (AE Rådet, 2016), (Oxford Research, 2019). Det er min overbevisning, at det derfor er afgørende for akademikere at være medlem af en fagforening ift. at kunne få den rette vejledning til de problemstillinger, det nye arbejdsmarked medfører. Siden 2000 har de gule fagforeninger oplevet stor fremgang i medlemstal – særligt blandt de unge medlemmer – mens de såkaldte traditionelle fagforeninger har haft store udfordringer (Ibsen, 2013, s.5). De traditionelle fagforeninger er op til flere gange blevet spået til ikke at overleve på grund af faldende medlemstal, og dette ville have store konsekvenser for den danske arbejdsmodel (CARMA, 2012).

På baggrund af dette undersøger jeg følgende problemformulering:

”Hvilke diskurser har unge akademikere om fagforeninger, hvilke værdier og bevæggrunde afgør medlemskab, og hvordan kan man med udgangspunkt i en situationel og dialektisk kommunikations- og kampagneplanlægning arbejde med at synliggøre AC-fagforeningerne?”

Titlen på artiklen er inspireret af en metafor, som en af mine interviewdeltagere udtaler i sin forklaring på, hvordan man som akademiker kan mangle et arbejde- og/eller uddannelsestilhørsforhold.

”Det er lidt ligesom at betale til kagekassen. Det kan godt være jeg ikke spiser kage, men jeg vil gerne betale til fællesskabet alligevel. Men nu hvor jeg ikke er en del af nogen gruppe, hvor de spiser kage, så giver det ikke mening.” (ID5).

Metaforen indfanger de to væsentligste pointer, jeg bl.a. undersøger: 1) For unge akademikere betyder det identificerende fællesskab meget, og 2) unge akademikere vil gerne bidrage til fællesskabet, men de skal kunne se værdien i det.

Afgrænsning

I artiklen har jeg fokus på tre udvalgte fagforeninger: Djøf, Kommunikation og Sprog (KS) og Frie. Disse tre har jeg udvalgt på baggrund af nogle kriterier. Først og fremmest har disse tre fagforeninger mange unge medlemmer. Derudover har jeg udvalgt Djøf, da det er en af de store akademiske fagforeninger, hvorimod Kommunikation og Sprog er en mindre fagforening og adskiller sig derved

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

fra Djøf. Fagforeningen Frie har jeg udvalgt for at medtage en gul fagforening, og af de gule fagforeninger er Frie en de mest velkendte og med flest unge medlemmer.

Jeg definerer *unge akademikere* som: unge, der er i gang med eller har taget en akademisk uddannelse. Jeg er inspireret af teorien om generation Z, men da den generiske karakteristik af generation Z (født fra 1995 og opefter) i praksis ikke kan inddeles på baggrund af ét årstal, lader jeg mig ikke begrænse af, at mine interviewdeltagere skal være født efter 1995. Dette skyldes også, at jeg er interesseret i at have fokus på unge akademikere, der er nyuddannede.

Videnskabsteoretisk grundlag

Min videnskabsteoretiske tilgang til artiklen er Situationel Dialektisk Videnskabsteori (SDV), som bygger på en situationel og dialektisk tankegang (Dakwar et al., 2017). Det situationelle kommer til udtryk ved, at alle overvejelser og valg er afhængige af situationen. Det dialektiske går ud på, at der altid er en modsætning til et truffet valg, og at de videnskabelige valg man træffer ses som valg på et dialektisk kontinuum (Dakwar et al., 2017, s.3). Det betyder, at jeg træffer valg ud fra situationen, og at jeg er opmærksom på, at hver gang jeg tager et valg, er dette også et fravalg af noget andet. SDV fremstiller ni antagelser, som alle lapper ind over hinanden.

Som jeg pointerer i næste afsnit – mit litteraturreview – er megen forskning omkring bevæggrunde for medlemskab af fagforeninger fokuseret på et enten-eller syn. Herunder om værdier/bevæggrunde er enten egoistiske/individuelle eller altruistiske/kollektive (Toubøll & Jensen, 2013, s. 4). Ved brug af den situationelle og dialektiske tankegang bliver det muligt for mig at undersøge værdier og bevæggrunde med et både-og syn.

Min *flow-model over bevæggrunde*, som jeg præsenterer i teori-afsnittet, bygger på grundstenen af SDV, hvor både det situationelle og dialektiske kommer til udtryk, da modellen er dynamisk og cirkulær. Flowmodellen er et eksempel på, hvordan teori og praksis fordrer hinanden jvf. *antagelse I*, da jeg udvælger forskellige teoretikere: Stacey (2011), Senge (1990), Luhmann (2000) og Hodges (2006), til at fremstille en dynamisk model, der passer til den praksis, jeg ser i mit data. En vigtig pointe hos (Dakwar et al., 2017), (Dakwar et al., 2018) og (Smedegaard, 2021) er det situationelle og dialektiske mindset, og det faktum, at teorierne er situationelt betingede, og der derfor altid er plads

til nye tanker og videreudviklinger. Jeg anser derfor min *flow-model* som værende en videreudvikling af SDV's tanker og værdier.

Antagelse 6: kendsgerninger og værdier er to alen af samme stykke bygger på Hodges værdirealiseringsteori, hvor det er gældende, at det afhænger af situationen, hvilke værdier der realiseres (Dakwar et al., 2017 s. 26). Hodges er hele inspirationskilden til den måde, hvorpå jeg undersøger, hvilke værdier der ligger til grund for de unges valg om medlemskab. Som supplement vælger jeg at benytte diskursbegrebet til at undersøge hvilke værdier og kendsgerninger, der er på spil. Jeg er af den overbevisning, at den måde, vi italesætter ting på, siger noget om vores værdier.

En anden antagelse, der er væsentlig, er *tidsantagelsen*, der hævder at *fortid, nutid og fremtid hænger sammen i kraft af menneskelige erfaringer* (Dakwar et al., 2017 s.17). Tid er situationelt forankret. Min brug af generation Z er relevant ift. tidsantagelsen, da teorien om generation Z især er bygget op på de erfaringer, mennesker gør sig. Argumentet for inddelingen af generationer er, at samfundets udvikling påvirker den måde, mennesker tænker og agere på. Jeg køber ikke ind på den karikerede inddeling af generation Z, men benytter den som inspirationskilde, da det er vigtigt at forstå, at alle individer har en fortid og erfaring med sig, som påvirker nutiden.

En af de største styrker jeg ser ved SDV har afsæt i *antagelse 9, hvor den multiperspektiviske tilgang* fordrer et bredere perspektiv og en måde at se tingene fra flere vinkler (ibid., s.33). Denne antagelse bl.a. kommer til udtryk i mit metodevalg, fordi den muliggør, at jeg kan vælge flere metoder end blot én. Derved kan jeg undersøge praksisverdenen fra flere vinkler, som på hver sin måde kan bidrage med relevant indsigt.

Litteraturreview

Litteraturreviewet er inddelt i tre traditioner, hvorfra jeg vil præsentere de pågældende traditioner inden for forskning vedrørende fagforeningens udvikling, udfordringer samt de bevæggrunde for medlemskab, der tilhører de respektive traditioner.

1. Tradition fokuserer på fagbevægelsens oprindelse og udvikling samt de mere samfundsmæssige og sociologiske forklaringer på medlemskab.
2. Tradition fokuserer på fagbevægelsens udfordringer, herunder bl.a. fremkomsten af de utraditionelle fagforeninger samt et fokus på de mere individualistiske bevæggrunde.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

3. Tradition fokuserer på prekariatet, det nye arbejdsmarked og en diskussion af teorien om Generation Z.

1. Tradition: Fagbevægelsens grundlag og udvikling

I 1871 blev den socialistiske arbejderbevægelse grundlagt med det budskab, at arbejdere skulle frigøres fra de borgerlige ledere og organisere sig selvstændigt. I Danmark er der i dag kollektive overenskomster, der muliggør, at nogle kan stå uden for en faglig organisering og stadig nyde godt af de goder, de faglige organiseringer har kæmpet for (CARMA, 2012, s. 11). Op til flere gange er den danske fagbevægelse blevet spået til ikke at overleve bl.a. på grund af faldende medlemstal og de gule fagforeningers fremkomst.

De traditionelle fagforeninger er i dag opdelt i to hovedorganisationer: FH (Fusion af LO og FTF og Ledernes Hovedorganisation) og AC (Akademikernes Centralorganisation). Derudover findes de gule fagforeninger, som f.eks. Det Faglige Hus, Krifa og Frie. Disse har lavere kontingent end de traditionelle. Herudover deler de gule fagforeninger sig ikke op efter fag, men samler fag under én stor organisation (Sørensen, 2012). Siden 2000 har de gule organisationer haft en medlemsvækst på 321 procent, samtidig med at LO-organisationerne har mistet over en fjerdedel af deres medlemmer (Ibsen, 2013, s.5). Dette skyldes bl.a. stigende individualisering, som berøres i 2. tradition.

Hovedorganisationen AC blev dannet i 1972 ved en fusion mellem Akademikeres Samarbejdsudvalg, der dækkede de overenskomstansatte, og Statsemployer Samråd der repræsenterede ansatte på tjenestemandsvilkår. Tidligere var mange ansat som tjenestemænd, hvilket betød, at man var statsansat. Man måtte ikke strejke, man kunne ikke blive fyret, og staten fastlagde løn og sikrede en god pension. Man havde derfor ikke brug for en fagforening. I takt med at flere i samfundet blev akademisk uddannet, blev tjenestemandsbegrebet afskaffet, da det ville blive for dyrt for staten at udbetale de dyre pensioner. Dermed opstod et behov for organisering af højtuddannede (Skyrum, 2018).

AC har pr. 1 januar 2021 omkring 450.000 medlemmer, hvoraf ca. 30 % af dem er studerende, ca. 37 % er offentligt ansatte, og ca. 29 % er privatansatte (Akademikerne, 2019). AC er en paraplyorganisation og har 28 faglige organisationer under sig. Djøf har 102.851 medlemmer, og Kommunikation og Sprog har 7738 medlemmer.

Kollektive bevæggrunde

Historiske set har tilslutningen til fagforeninger været høj. Førhen fandtes der et stort fællesskab for arbejderne, da samfundet var mere opdelt i klasser (Bild et al., 1998, s.199). En anden vigtig faktor var traditioner og normer, da børn i højere grad optog samme erhverv som deres forældre og på den måde blev påvirket til at være medlem af en bestemt fagforening (ibid., s.197). Toubøl & Jensen (2013) præsenterer de værdier, mennesket tillægger dét at være med i en fagforening, delt op i to dimensioner, *de individuelle* og *de kollektive værdier*. *De individuelle værdier* handler om de fordele medlemmer får igennem deres medlemskab f.eks. højere løn og jobsikkerhed (ibid., s.4). *De kollektive værdier* handler om det fællesskab, en fagforening giver, som tilfører styrke til de enkelte faggrupper.

Toubøl og Jensens (2013) undersøgelse viser, at den vigtigste faktor for at blive medlem af en fagforening er tætheden i erhvervet. Derved spiller presset fra ens kolleger, der er medlemmer, den vigtigste rolle i forhold til ens egen beslutning om medlemskab (ibid., s.1). Desuden var man i den tid ansat i en længere periode, hvilket øgede loyaliteten, solidariteten og forståelsen for de kollektive goder (Ibsen, 2012).

2. Tradition – Industrialiseringen og individualisering har skabt udfordringer

Efter industrialiseringen skete der en ændring i klasserne og erhvervslivet i Danmark (Bild et al., 1998, s.199). Den klassesolidaritet, der fandtes dengang, synes ikke at have så stor betydning mere (ibid., s.199). I dag er erhvervsfordelingen mere broget, og dette har medført, at følelsen af fællesskab spiller en mindre rolle for mennesker, når de tager stilling til, om de skal være medlem af en fagforening eller ej.

Forskning peger bl.a. på, at et generelt kendskab til organisering og fagforeningsområdet vil sandsynliggøre et medlemskab (Obsen, 2013, s. 13). Denne faktor er især væsentlig at undersøge, da unge i dag generelt har et mindre kendskab til fagforeningsområdet, hvilket kan være en vigtig årsag til faldende medlemstal. Studier peger desuden på, at alder også har en betydning for medlemskab, hvorved de ældre i højere grad vælger en traditionel fagforening (Ibsen, 2012). Dette kan indikere, at der stadig findes solidaritet blandt de aktører, der husker fagbevægelsens kampe.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Jvf. de kollektive og individuelle værdier gør det sig nu gældende, at mange har et større fokus på de fordele, man som enkeltperson får ved medlemskab, som f.eks. højere løn og jobsikkerhed (Toubøl & Jensen 2013, s.4).

En af udfordringerne for fagforeningerne er de unge, da de er særligt svære at organisere. CARMA (2012) finder to forklaringer på dette delt op i *objektive strukturelle forhold* og *subjektive bevidsthedsmæssige forhold*. *De objektive* omhandler forhold på arbejdsmarkedet, eksempelvis at unge lønmodtagere ofte har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet og ofte arbejder inden for brancher med lave organisations- og overenskomstgrader (CARMA, 2012, s. 136). *De subjektive* forklaringer fokuserer bl.a. på, at de unge tjener færre penge, at de ofte arbejder inden for den private sektor, og at de er uvidende overfor, hvad en tillidsrepræsentant kan bidrage til. Denne forskningsartikel viser dog også, at solidaritetsbegrebet vægter højt blandt de unge, men at dette ville kræve en kvalitativ undersøgelse for at afdække hvorfor (ibid., 146). Dette er bl.a. et fokuspunkt i denne artikel – at undersøge hvordan de unge ser, vurderer og italesætter fællesskabet.

Flere arbejdsmarkedsforskere kritiserer det stigende medlemstal hos de gule fagforeninger og hævder at ”Danskere køber falsk tryghed, når de melder sig ind i de gule fagforeninger for at spare penge, for det er forretninger og ikke fagforeninger” (Ejlertsen, 2012). Professor Bent Greve påpeger, at medlemmer i gule fagforeninger står svagere i forhandlinger af løn og arbejdsvilkår, da de gule fagforeninger dækker færre overenskomster (ibid.) En af de store udfordringer for fagbevægelsen har været fremkomsten af de gule fagforeninger, og her er økonomien den vigtigste faktor. De unge vælger i højere grad de gule fagforeninger grundet et lavere kontingent. Dette gør sig også gældende for småbørnsfamilier (Ibsen, 2012). Der er ifølge arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen en misforståelse blandt danskerne, nemlig at folk tror, de får det samme hos de gule som ved de traditionelle. Derved er det især penge, der er afgørende for valget (Ejlertsen, 2012).

3.Tradition – Prekariatet, generation Z og nyere ansættelsesforhold

Der ses en tendens i det danske samfund til en stigning af midlertidige ansættelser hos de unge i aldersgruppen 25-34 (AE Rådet, 2016). Årsagen til dette er ofte, at de unge ikke har haft held med at finde et permanent job. Ofte kan det være en fordel for arbejdsgivere at benytte midlertidige ansættelser, da det øger fleksibiliteten i ansættelser og udgifter (Littauer, 2018). Derudover skaber det et fokus på projekter frem for samlede faglighed, hvorved flere forskellige ansatte kan bidrage med nytænkning og ekspertise.

Knap halvdelen af nyuddannede akademikere bliver ansat i midlertidige stillinger i det offentlige (Littauer, 2018). Dette medfører bl.a., at det offentlige risikerer at tabe kampen om den bedste arbejdskraft til det private marked. Djøf viser i en undersøgelse, at mere end 40 % af nyuddannede djøf'ere ansættes i tidsbegrænsede stillinger. Denne udvikling med tidsbegrænsede stillinger er bl.a. blevet muligt, pga. det flexicuritysystem vi har i Danmark, men ifølge formanden for magisterforeningen er dette en skandale (ibid.). Arbejdsmarkedsforsker og professor Scheuer peger desuden på, at der for arbejdsgivere er mindre incitament til at investere i midlertidige ansatte, hvorfor de får færre goder som f.eks. kurser. De har desuden heller ikke samme ret til løn under sygdom, pension og barseldagpenge (ibid.). Dette er blot én af årsagerne til, hvorfor det især er vigtigt for akademikere at være medlem af en fagforening.

Standing (2011) beskriver denne udvikling som en ny samfundsklasse kaldet *prekariatet*. *Prekariatet* er sammensat af de to ord: prekær og proletariatet. Det drejer sig om en samfundsklasse, der har en usikker tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvor midlertidige ansættelser gør det svært at opnå rettigheder. Denne samfundsklasse strækker sig på tværs af uddannelser, fra ufaglærte til akademikere (Standing, 2011). Når mennesker hele tiden skifter mellem jobs, der ikke giver mening til deres liv, kan det få den konsekvens, at de hele tiden er frustrerede.

Det nye arbejdsmarked er kendetegnet ved mange forskellige ansættelsesformer. Oxford Research har på baggrund af Djøfs projekt "A Working Future" undersøgt atypiske beskæftigelsesformer og fundet tre former: 1) *tidsbegrænset ansættelse*, 2) *selvstændige* og 3) *beskæftigede via en digital arbejdsplatform* (Oxford Research, 2019). *De tidsbegrænsede ansatte* kan være projektledere, der selv vælger denne form eller én, der ikke kan få et fast job og derfor er nødt til at søge midlertidige stillinger. *Den selvstændige* kan være iværksætteren, freelancekonsulenten og den ufrivilligt selvstændige. Slutvis er der den *digitale arbejdsplatform*, som defineres således: "På platformene kan man tilmelde sig og tilbyde at løse honorarbaserede opgaver for kunder, der kan være alt fra privatpersoner til offentlige og private virksomheder, der leder efter en freelancer eller en konsulent." (ibid.).

Nielsen (2002) har sammen med FTF undersøgt unges holdninger til arbejde og fagforeninger gennem en stor survey-undersøgelse. Han finder bl.a., at unge i højere grad anser arbejde som et sted, hvor de kan udfolde sig selv, og at de stiller krav til arbejdet. De unge er indstillet på det fleksible arbejdsmarked og støtter op om nye lønformer, hvor lønnen afhænger af den enkelte medarbejders

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

indsats og kompetence (ibid.). Dette er ikke ensbetydende med, at de ikke støtter de kollektive overenskomster, men at de i højere grad ønsker selv at forhandle løntillæg. Undersøgelsen lægger også vægt på, at de unge ofte opfattes som individualister, men at de også vægter fællesskab og samarbejde højt. Dette kommer ind jeg på i næste afsnit med et fokus på teorien om generation Z.

En anden vigtig konklusion i denne undersøgelse omhandler ledighed ift. medlemskab af fagforeninger. Undersøgelsen fandt, at høj ledighedsrisiko bidrager positivt til sandsynligheden for at vælge en gul fagforening (Ibsen, 2012, s.20). Når aktører er presset på økonomisk usikkerhed, afvejer han/hun prisen for fagforeninger, og vælger derfor den billigste.

Generation Z

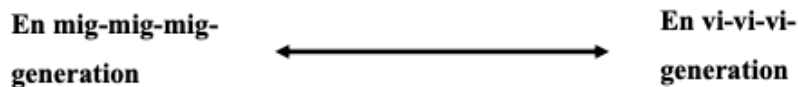
Generation z defineres som individer født efter 1995, og disse kaldes bl.a. ”de digitalt indfødte” (Berkup, 2014, s. 223), ”Flittiglise” (Krautwald, 2018, s. 61), ”mig-mig-mig generationen” (Hansen, 2015, s. 37), ”Curlingbørn” (Levinsen, 2012) og ”Google Generationen” (McKenzie, 2020).

De mest gængse kendetegnende træk for generation z er frihed, individualisme og afhængighed af teknologi og fart. De har tendens til at have et kort opmærksomhedsspænd, men også en evne til at multitask og håndtere flere emner på samme tid. De har den højeste motoriske færdighed i menneskets historie, og de er enormt effektive og kreative. Deres tydeligste træk er socialisering via internettet, der kræver praktisk viden, hastighed, effektivitet og et øje for resultater. Generation z har den antagelse, at alt er muligt (Berkup, 2014, s. 224). Berkup (2014) peger desuden på en manglende lyst til teamarbejde og en mere individualistisk tankegang. Af denne årsag kalder nogen generationen for ”mig-mig-mig-generationen” (Hansen, 2014) og ”Curlinbørn” (Levinsen, 2012).

Wittrup (2020, s. 13), som også benytter den situationelle og dialektiske tilgang, har udarbejdet et dialektisk kontinuum, som rummer de forskellige karakteristika og bygger på antagelsen om, at generation z ikke er enten individualistiske eller fællesskabsorienterede. Denne forståelse af generation z er startskuddet til min udvikling af en *situationel og dialektisk flowmodel over bevæggrunde*, som jeg præsenterer i teori afsnittet.

Her er jeg især inspireret af Wittups (2020) tydeliggørelse af dette, som ses her (ibid., s. 13):

EN MIG-MIG-MIG-GENERATION VERSUS EN VI-VI-VI-GENERATION



Figur 1: Modsætningsforhold for generation Z

Jeg har i mit litteraturreview pointeret, at der er meget forskning om bevæggrunde for medlemskab. Der mangler et fokus på, hvilken diskurs de unge bruger og forstår, og hvilken diskurs fagforeningerne trækker på. Det er min tese, at mange unge ikke forstår eller kender fordelene ved medlemskab og heller ikke kender forskellen mellem en traditionel og en gul fagforening. Det er netop det, jeg vil bidrage med til forskningsverdenen; at undersøge hvordan unge italesætter fagforeninger, samt at komme med et bud på, hvordan denne forståelse kan forbedres.

Teoretisk grundlag

I mit teoriafsnit vil jeg præsentere en *situationel dialektisk flowmodel over bevæggrunde*, som jeg har udarbejdet på baggrund af min videnskabsteori og mit eliteprojekt, som jeg skrev i efteråret 2020. Jeg og en medstuderende udviklede en ny Work-life balance teori kaldet *Livsdiamanten*, der tog udgangspunkt i, at individer er forskellige, og at værdier og behov kan ændre sig efter situationen (Callesen og Jørgensen, 2020, s. 110). Livsdiamanten er bl.a. funderet i Hodges (2006) *værdirealiseringsteori*, og derudover spiller Maslows (1987) *behovsteori* også en stor rolle for modellen. Både værdier og behov kan ændre sig efter situationen, og det samme er gældende for bevæggrunde for tilvalg eller fravalg af medlemskab af en fagforening.

Jeg benytter *flowmodellen* som analyseredskab i min analyse, hvor jeg vil undersøge, hvilke værdier der gør sig gældende i de unges bevæggrunde. Flowmodellen bruger jeg til at analysere individers bevæggrunde, hvor jeg undersøger hvordan deres værdier er individ- og fællesskabsorienterede, hvilke dynamikker der er tilstede, og hvordan nogle værdier dominerer.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

En situationel og dialektisk flowmodel over bevæggrunde



Figur 2: En situationel dialektisk flowmodel over bevæggrunde

Jeg har udarbejdet følgende flowmodel over bevæggrunde med afsæt i udvalgte teoretikere. Den dynamiske model illustrerer, hvordan bevæggrunde ikke skal ses som værende enten-eller – altså enten solidariske/kollektive eller egennyttmaksimerende/individualistiske, som er de begreber tidligere forskning tyr til. Jeg benytter begreberne *individorienterede* og *fællesskabsorienterede*, som jeg uddyber senere.

Derudover benytter jeg Hodges’ tese om, at værdier er dynamiske, og at mennesker realiserer værdier ud fra de situationer, de befinder sig i (Hodges & Geyer, 2006). Flowmodellen bygger således på denne antagelse som en grundsten. Hvilke værdier, der dominerer i den givne situation, vil være situationelt betinget. Når et individ træffer et valg, er der ofte mange faktorer, der spiller ind. Hodges’ *værdirealiseringsteori* ses overalt i modellen og udgør altså den grå del. De resterende teoretikere har jeg placeret ud fra deres bidrag til at forstå menneskets værdier og bevæggrunde. I det visuelle udtryk er teoretikerne placeret statisk, men det skal forstås, som om at de florerer i det område af modellen.

Modellens udtryk

Hvorvidt individets værdier er individorienterede, fællesskabsorienterede eller derimellem er dynamisk og vil være afhængigt af situationen. Hvis et individ eksempelvis fravælger medlemskab af fagforening grundet ændret økonomisk status, vil den økonomiske værdi her dominere den ellers eksisterende værdi om medlemskab. Jeg anser ikke begreberne *individorienterede* og *fællesskabsorienterede* som værende modsatrettede, men derimod dialektiske. De to har ikke noget slutpunkt, og der er ikke tale om enten-eller men både- og. Individet kan på samme tid realisere nogle

individ- og fællesskabsorienterede værdier. Jeg benytter individ- og fællesskabsorienterede, da disse er generiske begreber og giver mig plads til at kunne udfolde analysen. Jeg vil i de næste afsnit argumentere for, hvordan Hodges (2006), Stacey (2011), Senge (1990), & Luhmann (2000) bidrager til at forklare begreberne.

Hodges som den grå del af modellen

Ifølge Hodges er værdier det, vi rent faktisk realiserer (Hodges & Geyers, 2006, s. 4-5). Hodges definerer værdier ud fra fem kendetegn. 1) *Værdier er dynamiske* og kan derved skifte i forskellige situationer. 2) *Værdier er økosystemiske*, hvilket betyder, at der er begrænsninger for, hvad den enkelte kan gøre og føle. 3) *Værdier er heterarkiske*, hvilket betyder, at de skiftes til at dominere. 4) *Værdier er socialt koordinerede*, da interaktioner afgør hvilke værdier, der er oplagte 5) *Værdier realiseres*. De forsøger ikke noget, men det er i handlingerne, at vi kan se værdierne (ibid.). Hodges pointerer, at værdier viser sig over tid, da vi i forandringen kan se retningen af værdierne. Denne pointe er væsentlig i relation til min videnskabsteoretiske tilgang. Jvf. *Antagelse 4: Fortid, nutid og fremtid hænger sammen* (Dakwar et al., 2017, s. 17), og det er vigtigt at tage højde for disse som afhængige størrelser, der påvirker hinanden på forskellige måder. Denne antagelse om tid spiller en stor rolle for analysen af individers bevæggrunde.

Luhmann – det lukkede system

Til venstre i flowmodellen har jeg placeret Luhmanns *autopoesisteori*. Luhmanns *autopoesisteori* beskriver et lukket og selvrefererende system og bidrager derved til de individorienterede værdier, hvor individet har et formål om egen overlevelse og selvopretholdelse (Luhmann, 2000, s. 72). Luhmann opererer med tre systemer inden for autopoesis; *et biologisk, et psykisk og et socialt system*. Disse kan ikke påvirkes og ændres af omverdenen og tager kun det ind, som kan sikre formålet med overlevelse (ibid.). *Det biologiske system* henvender sig til celler, hjerner, organismer og herved ingen bevidsthed.

Psykiske systemer involverer menneskelige tanker og herved bevidstheden. *Sociale systemer* omhandler samfundet, organisationer og interaktioner (ibid., s. 98). De to sidste adskiller sig i form af operationsform, hvorved sociale systemer benytter kommunikation og psykiske systemer benytter bevidstheden. Det er disse to, der er særligt væsentlige for min brug af Luhmann.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Luhmann hævder bl.a., at når disse systemer opstår, udvikler de en logik i forhold til, kun at tage det ind der sikrer selvopretholdelse og overlevelse.

Denne tese kan bruges i tilfældet af, at individet melder sig ind i en fagforening med en værdi om at sikre egen overlevelse. Den kan ligeledes bruges i tilfælde af fravalget af medlemskab, med en værdi om at medlemskab ikke kan sikre overlevelse for systemet – her henviser jeg til individet og det psykiske system.

Senge - helhedstænkning

Jeg har placeret Senge i højre side af flowmodellen, da Senge beskriver mennesket som værende et kollektivt væsen, der lever med og igennem andre (Senge, 1990). Ifølge Senge har teorien om *den lærende organisation* fokus på gruppen samt orientering væk fra resultater. Jeg argumenterer for, at denne placering af Senge er hensigtsmæssig ift. de fællesskabsorienterede værdier. Senge kan benyttes som en forståelse af individets værdier, der har fokus på gruppen og processen og derved ikke blot de individuelle fordele ved et medlemskab af en fagforening. Derudover er det en vigtig pointe hos Senge, at mennesket skal tænke cirkulært, hvor man skal lære at forstå dynamiske og komplekse sammenhænge. Modsat Luhmann mener Senge, at vi skal bryde med selvforstærkende cirkler, og afprogrammere vores forestillinger og tankegange, så der er plads til nye forståelser. (ibid.).

Helhedstænkning er hovedbegrebet i Senges teori, hvor han formulerer fem discipliner, der tilsammen danner rammen for *Den Lærende Organisation*. Den første disciplin, *helhedstænkning*, handler om at kunne forstå dynamiske og komplekse sammenhænge og se dem i helhed. Jeg argumenterer for, at denne tese er relevant for den altruistiske værdi, da man her ikke blot tænker på egen overlevelse men også på den større helhed. Det samme gør sig gældende for den anden disciplin, *personlig beherskelse*, hvor det handler om at kunne fordybe sig og have en realistisk opfattelse af virkeligheden. Den stiller individet over for spørgsmålet: hvad vil jeg, og hvor vil jeg hen? Den tredje disciplin, *mentale modeller*, er særlig interessant, da den især står i kontrast til Luhmanns autopoiesisteori. Det handler om at bryde med sine mentale modeller, så vi hele tiden kan finde nye. Denne pointe er interessant i forhold til teorien om generation Z, da det kan antages, at det at zappe rundt et eller andet sted også er at bryde med modeller.

Stacey – mennesket bevæger sig på et kontinuum

Som supplerende til den dynamiske værditeori har jeg placeret Stacey i midten af modellen, da han pointerer, at mennesket bevæger sig på et kontinuum. Stacey hævder, at individer har forskellige hensigter i forskellige situationer. Denne tese kalder Stacey for *hensigternes vekselvirkning* (Stacey, 2011, s. 302). Stacey er også at finde i SDV's antagelse 3, som hævder, at *forbundne sagsforhold påvirker hinanden gensidigt* (Dakwar et al., 2017, s. 13). Da jeg arbejder med denne flowmodel, bliver det muligt at gå væk fra den kausale tankegang, hvor tanken kunne være, at der blot ligger én bevæggrund for medlemskab. I teorien om *hensigternes vekselvirkning* ligger også en tese om, at mennesker har forskellige hensigter, og når mennesker mødes med forskellige hensigter, sker der uventede resultater (Stacey, 2011, s. 302). Her vil jeg trække en forbindelse til, hvordan individer kan træffe et valg om medlemskab på baggrund af andres hensigter. Det ligger i vores DNA, at vi er flokdyr, og at vi gerne vil passe ind i gruppen. Som nævnt tidligere viser forskning, at en af grundene til, at vi melder os ind i fagforeninger, er fordi vores forældre, venner eller kolleger har gjort det.

I relation til samfundet og mit emnevalg har Stacey en vigtig pointe i *kompleksitetsteorien*, som handler om, at vi skal lære at navigere og finde mønstre i en kaosverden (ibid.). Det kan diskuteres, om fagforeningernes udbud kan anses som værende kaos, fordi der i dag er så mange forskellige fagforeninger. Det kræver et stort indblik at træffe et valg om, hvilken fagforening man skal melde sig ind i. Ligeledes kræver det et stort indblik at forstå konsekvenserne ved ikke at melde sig ind. Jeg vil undersøge hvilke mønstre, der findes i unges bevæggrunde, der kan danne grundlag for, hvordan de unge træffer valg i nutidens samfund. Her kan drages en parallel til Giddens om det refleksive menneske og alle de valg vi hele skal træffe (Giddens, 1991). Det kan antages, at når der er så mange valgmuligheder, kan det være vanskeligt at sætte sig ind i alle.

Tilsammen danner disse teoretikere en baggrund for forståelsen af de forskellige bevæggrunde og værdier, som mennesket tillægger de valg, de træffer. Modellen kan således bruges i mange kontekster, men jeg vil benytte den i min kontekst – nemlig bevæggrunde for medlemskab eller fravalget af medlemskab.

Metodisk grundlag

Jeg arbejder ud fra den abduktive tilgang, hvorved jeg veksler mellem den induktive og deduktive tilgang (Persson, 2019). Den abduktive tilgang er med til at muliggøre, at jeg hele tiden kan veksle mellem min forudgående viden, data, ny undren og teoretiske værktøjer. Således bliver min undersøgelse en vekslen mellem teori og praksis, som SDV fordrer (Dakwar et al., 2017, s. 4). Jeg

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

anser det som en stor videnskabelig fordel, da jeg kan tilpasse mit perspektiv, og være åben for nye måder at se problemstillinger på. Det samme gør sig gældende i mit metodevalg, hvor jeg benytter Mixed Methods. SDV's antagelse 9 bygger på Morgans (2016) metafortankegang, som går ud på at undersøge verden fra forskellige perspektiver (ibid.). Der findes altså ikke én teoretisk og metodisk universalløsning.

I følgende afsnit vil jeg præsentere min metodiske tilgang, indsamlingsmetode, metodiske overvejelser vedrørende indsamling samt valg af analysemetode.

Indsamlingsmetoder

Dokumentanalyse

Jeg har benyttet dokumentanalyse, som Lyngaard (2015) definerer som: ”et dokument udgøres af sprog, der er nedskrevet og fastholdt som sådant på et givent tidspunkt” (Lyngaard, 2015, s. 154). Jeg har brugt de tre fagforeningers hjemmesider som dokumenter.

Som en del af min analyse undersøger jeg den diskurs fagforeningerne bruger for at formidle deres kunnen. Da jeg har udvalgt tre fagforeninger, er det udelukkende disse tre, jeg fokuserer på. Jeg har udvalgt nedenstående udsagn, som jeg benytter i min dataindsamling, hvor jeg stiller interviewdeltagere og respondenter spørgsmål omkring disse.

De tre udsagn fra henholdsvis Djøf, Kommunikation og Sprog og Frie.

Djøf	Bliv medlem af en professionel fagforening for akademikere, som giver tryghed i arbejdslivet og styrker dine muligheder på arbejdsmarkedet. En god forretning for dig og din karriere.
Kommunikation og Sprog	Tæt på dig og dit fag. HOS OS ER DU en stor fisk i en lille sø – og ikke omvendt. Vi løser ikke sager; vi hjælper medlemmer.
Frie	Vi er her for at varetage dine interesser og støtte dig i dit arbejdsliv – uanset din titel og baggrund, og uanset om du er lønmodtager eller selvstændig.

Semi-strukturerede interviews

Formålet med at benytte interviews som dataindsamling er muligheden for at kunne gå i dybden med emner. I et semistruktureret interview er nogle af spørgsmålene planlagt og systematiseret i en

interviewguide (Tangaard & Brinkmann, 2015, s.36). Jeg har foretaget 9 interviews, og i nedenstående tabel viser jeg et overblik over interviewdeltagerne.

Interview deltagere	Fagforenings medlemskab	Alder	Køn	Uddannelse	Beskæftigelse
ID1	Djøf	29	Kvinde	BA. Finansøkonom Cand. Merg – Management and Accounting	Ansæt ved Region Hovedstaden
ID2	Djøf	26	Mand	BA. & Cand. Polit	Fuldmægtig i skattestyrelsen
ID3	KS	25	Kvinde	BA. & Cand. IVK	Ledig, men er ansat uden løn.
ID4	Ingen	29	Kvinde	BA. & Cand. Negot.	Ledig
ID5	Frie	27	Mand	BA. Idræt/sundhed Cand. Journalistik	Ledig
ID6	KS	24	Kvinde	BA. & Cand. IVK	Studerende
ID7	KS	26	Kvinde	BA. & Cand. IVK	Ledig
ID8	Djøf	25	Mand	BA. & Cand. Statskundskab	Ledig
ID9	Ingen	29	Kvinde	BA. Multimediedesigner Cand. IVK	Studerende

Som det kan ses i tabellen, har jeg foretaget tre interviews med Djøf-medlemmer, tre interviews med KS-medlemmer, et interview med et Frie-medlem, samt to interviews med unge der ikke er medlem af en fagforening.

Interviewguide

Jeg har udarbejdet to interviewguide: 1) Til dem der er medlem af en fagforening. Og 2) Til dem der ikke er medlem af en fagforening, De to interviewguides er overordnet opdelt i de samme fire temaer, hvor tema 2 differentierer. I den indledende del af interviewet fortæller jeg om rammerne og sikrer en god relation og stemning. *Del 1* benævner jeg *indledende baggrundsspørgsmål*, og her danner jeg mig et indtryk af interviewdeltagerens identitet og baggrund inden for uddannelsesvalg, drømmejob, politisk overbevisning etc. I *den anden del* har jeg fokus på interviewdeltagerens valg og overvejelser vedrørende fagforeninger. *Tredje del* omhandler generelle tanker vedrørende fagforeninger, forskellen på de gule og traditionelle og her undersøger jeg interviewdeltagerens viden om emnet. I *fjerde* og sidste del har jeg fokus på interviewdeltagerens holdninger vedrørende fagforeningernes diskurs. Her skærmdelel jeg de tre udsagn og stiller en række spørgsmål til disse.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Spørgeskema

Som en del af min dataindsamling har jeg udarbejdet et spørgeskema, som jeg har delt i adskillige grupper på Facebook, der henvender sig til universitetsstuderende i Danmark. Den kvantitative undersøgelse bygger på en ekstensiv strategi og skaber derfor en bredere forståelse, som kan generaliseres ud (Andersen et al., 2012, s. 75).

Spørgeskemaet består af 28-30 spørgsmål (alt afhængig af om respondenterne er medlem af en fagforening eller ikke). Undersøgelsen består af 368 respondenter, hvoraf 70% identificerer sig som kvinde 29% identificerer sig som mand, og 1% identificerer sig som noget andet. Der er altså en overrepræsentation af kvinder, som jeg er opmærksom på i min analyse af data.

Spørgeskemaet er inddelt i samme temaer som i interviewguiden og består af baggrundsspørgsmål, vidensspørgsmål, bevæggrunde og spørgsmål til de tre fagforeningerne kommunikation. Rækkefølgen differentierer dog fra interviewguiden. Jeg har placeret vidensspørgsmålene først i spørgeskemaet, for at sikre mig at respondenterne ikke ville kunne påvirkes eller udlede svarene fra spørgsmålene, der omhandler overvejelserne bag medlemskab.

Analyse

Til min analyse af data benytter jeg Situationel Dialektisk Diskursanalyse (SDD) (Dakwar et al., 2018, s. 5). Mit valg af SDD stemmer overens med min videnskabsteori, fordi jeg kan undersøge fænomener fra flere vinkler. Derudover understreger Dakwar et al. (2018), at diskurs altid finder sted i sociale og kulturelle kontekster. Jeg benytter SDD, da jeg er enig i Dakwar et al. 2018's definition af diskursbegrebet: ”Diskursbegrebet understreger for os tydeligere end kommunikationsbegrebet, at det er interaktionen mellem mennesker, der er i centrum.” (ibid., s. 3).

Dakwar et al. (2018) præsenterer følgende syv forskellige tilgange, men lægger op til at man selv kan tilføje flere.

1. Diskurs som tekst i kontekst: Pragmatik
2. Diskurs som tegnudveksling: Semiotik
3. Diskurs som systeminstantiering: Socialsemiotik
4. Diskurs som dialektik: Dialektisk lingvistik
5. Diskurs som overtalelse: Retorik
6. Diskurs som fortælling: Narratologi
7. Diskurs som modtagelse: Receptionsteori

I analysen benytter jeg tilgang 3,4,5 samt min flowmodel over bevæggrunde. Disse vil kort blive redegjort for, når jeg i næste afsnit præsenterer mine analyseresultater.

Jeg har analyseret tre tematikker ved brug af Situationel Dialektisk Diskursanalyse, og jeg vil i det følgende afsnit uddybe de mest væsentlige resultater fra disse tematikker.

1. Fagforeningernes (Djøf, KS og Frie) og de unges diskurs
2. Hvad er fagforeninger? – Diskurserne om fagforeninger
3. Bevæggrunde – ”hvem er med i kageordningen”?

Tematik 1: Fagforeningernes (Djøf, KS og Frie) og de unges diskurs

I denne tematik undersøger jeg de tre fagforeningers diskurs med fokus på, hvordan de positionerer sig selv i deres kommunikation samt deres argumentation. Analysen i tematik 1 er inddelt i to fokusområder:

1. En deiksisanalyse af hvordan fagforeningerne positionerer sig selv og medlemmerne. Denne analyse sammenligner jeg med de unges forståelse af disse positioneringer.
2. En retorisk analyse af fagforeningernes argumentation for, at de unge skal melde sig ind hos dem. Dette sammenligner jeg med, hvordan de unge italesætter denne argumentation.

Fokusområde 1: Deiksisanalyse – ”Fællesskabet eller individet”

Den måde, hvorpå de positionerer sig selv, kan hjælpe med at forstå, hvilket signal de ønsker at sende til modtageren (Dakwar et al., 2015, s. 30). Persondeiksis hjælper med at forstå, hvem der taler, hvem der tales til, og hvordan disse kategoriseres (Bang, 2001, s. 56).

På baggrund af analysen argumenterer jeg for, at KS i høj grad taler ind i en fællesskabsdiskurs, hvorved de positionerer sig selv ved brug af P-1&-deiksis ”vi” og ”os”. Djøf har mere fokus på (S2), P-2-deiksis ”du”, hvorved der er mere fokus på individet. Frie har jeg placeret i midten, da de både bruger en fællesskabsdiskurs, samtidig med at de har fokus på individet.

Djøfs kommunikation – P-2-deiksis ”du” er nøgleordet

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

I Djøfs kommunikation er der en gennemgående brug af persondeiksis P-2-deiksis ”du”, som taler direkte til individet. Djøf er en traditionel fagforening, men jeg hævder, at fællesskabsdiskursen ikke fylder meget i deres kommunikation. Ved at benytte ”Din karriere” og ”dine muligheder” henvender Djøf sig til individet, og der ses altså få referencer til fællesskabet. I omtalen af sig selv benytter Djøf ikke ”os” men derimod Djøf eller ”En fagforening”. ”Bliv medlem af en professionel fagforening” (Djoef). Det har den betydning, at Djøf som afsender er tydelig defineret, men også at afsender ikke fremkommer personligt, som jeg senere vil hævde, at KS gør. Måden, hvorpå Djøfs kommunikation er personlig, er ved positioneringen af ”du” snarere end ved selvpositionering.

KS’ kommunikation – P-1&-deiksis ”vi” er nøgleordet

Når KS bruger persondeiksis i form af ”vi”, indikerer de tydeligt, at ”vi” er KS ”KS kender arbejdsmarkedet - og ved, hvad du skal have i løn.” (kommunikation og sprog). Denne personificering gør sig også gældende i deres omtale af læseren af teksten: ”Vi løser ikke sager, vi hjælper medlemmer”. Med denne sætning indikerer KS, at de ser medlemmerne som individer og ikke som et nummer eller en sag, som de kalder det. Mange af respondenterne forstår denne kommunikation som noget positivt. ”Det er en personlig tone, der giver følelsen af at blive set i øjenhøjde” (ID2).

Fries kommunikation – P-2-deiksis ”du”, P-1&-deiksis ”vi” og 0-3&-deiksis ”alle”

Jeg argumenterer for, at Frie placeres imellem fællesskabet og individet, da de benytter flere diskurser og positioneringer i deres kommunikation. Lige såvel som KS benytter Frie også P1- &deiksis ”vi” og ”hos os”. Samtidig taler Frie til individet ved at benytte ord som ”dine interesser”, ”dit arbejdsliv” og ”din titel” (frie).

Frie adskiller sig fra Djøf og KS ved at tale til en bredere målgruppe. Selvom Frie skriver, at de er en fagforening for alle, skriver de også ”Uanset om du er lønmodtager eller selvstændig”. Selvom Frie trækker på en fællesskabsdiskurs, er der også begrænsninger. Når Frie bruger definitioner som lønmodtager og selvstændige udelukker de eksempelvis ledige, studerende og pensionister. Flere af respondenterne udtaler dog at brugen af ”alle” skaber en følelse af ligestilling, mangfoldighed og tilhørsforhold. Dette er en væsentlig pointe i denne artikel. Når man som akademiker kan ende i alle mulige slags jobfunktioner, kan diskursen ”for alle” være afgørende for valget.

Fokusområde 2: Retoriske virkemidler – hvad virker, og for hvem virker det?

Retorikken har gennem tiden fyldt meget i den humanistiske videnskab, hvor man ofte arbejder med argumentationskæder. En af de mest velkendte inden for retorikken er Stephen Toulmin og hans argumentationsmodel (Jørgensen & Onsberg, 1999, s. 13). Modellen rummer tre obligatoriske og tre frie elementer. Jeg har fokus på de tre fagforeningers implicitte hjemmel, altså hvilken forudsætning modtageren skal godtage for tilslutte sig påstanden (ibid., s. 15).

Djøf – den professionelle forretning for dig

Djøfs argumentation beror sig i høj grad på dét, individet får ud af et medlemskab. Påstanden er, at Djøf er en god forretning for dig, og belægget er, at de giver tryghed i arbejdslivet. Den implicitte hjemmel er professionalisme, og denne tilslutter mange sig. Derudover udtaler flere, at kommunikationen er tydelig og seriøs.

” nu er der ingen tvivl om at jeg er en excellnørd, så jeg skal bare have noget, der er konkret og til at gå til. Jeg skal ikke tolke på alt muligt. Det skal være med to streger nedenunder” (ID1).
”den er sårn lidt mere seriøs.” (ID2).

Netop dét som djøf-medlemmer fremhæver, er dét som KS-medlemmerne kritiserer.

” altså den første, det er simpelthen for tørt at høre på.” (ID5).
” Nu er jeg jo kommunikationsperson, så jeg synes at det første er meget langt og kedeligt, tørt.” (ID3).
” men man behøver jo ikke at gabe bare ved at læse den sætning” (ID5).

På baggrund af ovenstående konkluderer jeg i artiklen, at Djøf formår at benytte en diskurs, som deres medlemmer kan identificere sig med. Det skal være ligetil, konkret, professionelt og have fokus på det, individet kan få ud af et medlemskab. ”Styrker dine muligheder – det er jo noget af det, jeg altid har lagt vægt på” (ID1).

KS – det lille fællesskab

KS's hovedargument er, at man som medlem af KS får et stort udbytte, da man er en del af et lille fællesskab. Derved er den implicitte hjemmel, at en mindre fagforening skaber et større udbytte for den enkelte. Dette argumenterer de for ved brug af metaforen om at være en stor fisk i en lille sø. KS-medlemmer er positive over for dette sproglige virkemiddel og synes, at det er konkret kommunikeret. Derudover tolker ID6 dét at være en stor fisk som at have magt. ”Man vil jo gerne være en stor player. Ja altså have en fordel” (ID6).

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Djøf-medlemmer stiller sig kritiske over for metaforen, primært fordi den for dem ikke er konkret. Derudover ses en holdning til, at metaforen ikke virker akademisk, da den spiller på en billedlig sproglig forståelse. ”Jeg synes ikke det lyder så akademikeragtigt” (ID4). Denne kreative sprogbrug fungerer derfor ikke for Djøf-medlemmer, der foretrækker, at kommunikationen skal sige, hvad den vil.

En tredje væsentlig pointe findes hos en af respondenterne i spørgeskemaet:

”Det er tydeligt at slogan 3 gerne vil fremhæve at de er en fagforening der har en begrænset målgruppe, men det tænker jeg nogle gange ikke er en fordel, fordi de med færre medlemmer har mindre gennemslagskraft i forhold til en arbejdsgiver”.

Frie – plads til alle

Frie argumenterer for, at de er en fagforening for alle. Fries belæg beror på medlemmers holdninger, hvor de gør brug af statistikker, eks. ”8/10 giver os fem stjerner på trustpilot”. Det appellerer til logos ved at tale til modtagerens fornuft. Den implicite hjemmel er, at jo større en fagforening er jo bedre er den. Denne hjemmel tilslutter mange sig. Som nævnt tidligere i artiklen forbinder mange diskursen ”alle” med ligestilling og mangfoldighed og ser det som en positiv faktor.

Konklusion på tematik 1

Djøf og KS formår at benytte en diskurs, der appellerer til deres medlemmer. Frie taler ind i en diskurs, der modtages meget forskelligt og trækker på både individualisme og fællesskabet.

På trods af disse forskellige diskurser er der en tendens til, at de unge især efterspørger den individuelt kommunikeret kommunikation. Selvom KS’s diskurs taler til et fællesskab, er det den individuelle diskurs, der bemærkes og italesættes af KS-medlemmerne. Denne konklusion er det, jeg vil undersøge nærmere i tematik 2. Da ingen italesætter fællesskabet, kan det antages, at fællesskabet ikke er vigtigt for de unge.

Tematik 2: Hvad er fagforeninger – Diskurserne om fagforeninger



Figur 3: Makrodiskurserne om fagforeninger

I denne tematik konkluderer jeg, at der er seks overordnede makrodiskurser, som ses i figur 3. Under hver makrodiskurs vil jeg præsentere en række mikrodiskurser, der alle har noget tilfælles med den respektive makrodiskurs.

Fagforeninger er noget med overenskomster

En af de gennemgående diskurser er, at de unge italesætter fagforeningerne med henblik på, om de forhandler overenskomster eller ikke. Denne diskurs er gennemgående blandt interviewdeltagerne, men tendensen ses også tydeligt i spørgeskemaet. 86 procent svarer, at traditionelle fagforeninger forhandler overenskomster, og kun 4 procent mener, at de gule fagforeninger også forhandler overenskomster.

Ved brug af modalitetsbegrebet, der hører under den interpersonelle betydning i *Diskurs som systeminstantiering: Socialsemiotikken*, har jeg analyseret den usikkerhed, der synes at være i den måde, de unge italesætter overenskomster på. *Modalitet* handler om, hvilken grad af sikkerhed og forpligtelser teksten udtrykker (Dakwar et al. 2018, s. 23).

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

”øh er det ikke den der med de traditionelle der forhandler overenskomster og det gør de gule ikke. Er det ikke rigtigt.” (ID2). Når ID2 udtaler ”øh er det ikke den der” markerer det et forbehold og usikkerhed for egen overbevisning af repræsentationen, jvf. *modulation*. Dette forstærkes yderligere i spørgsmålet ”er det ikke rigtigt?”, hvor ID2 søger min bekræftelse, hvilket er en indikation på usikkerhed. Der ses dog alligevel en grad af sikkerhed i form af ordvalget ”er det *ikke* rigtigt?”, i modsætning til hvis ID2 kun havde spurgt ”er det rigtigt?”.

”De” hjælper individet

”De hjælper individet” er makrodiskursen, og fælles for diskursen er, at de unge italesætter fagforeninger, som nogle der kan hjælpe individet ”mig”. Der er nogle mikrodiskurser, som viser hvordan de unge italesætter forskellige måder, hvorpå fagforeninger hjælper individet. Et spændende fund under dette tema er holdningen til, at de gule fagforeninger bedre kan hjælpe individet.

”altså hvor at to sygeplejersker der begge har ti års erfaring har måske rigtig meget samme erfaring. Men hvor vi to om ti år vil være nogle helt forskellige steder. Så derfor er de gule meget mere individuelt orienteret, end de røde er” (ID9).

I ovenstående udtalelse hævder ID9, at de gule fagforeninger bedre kan hjælpe individet. Belægget er, at de traditionelle fagforeninger har medlemmer med samme uddannelsesbaggrund, hvorimod de gule fagforeninger har medlemmer med forskellige baggrunde. Der er et paradoks i denne forståelse, fordi en fagforening, der er specialist inden for et fagområde, kan antages at have bedre forudsætninger for at hjælpe individet. Dog er det ikke sådan, ID9 tænker.

”Det ved jeg ikke noget om”

Denne makrodiskurs dækker over to mikrodiskurser. Den første er en stærk diskurs om, at de unge ikke ved, hvad en gul fagforening er. Den anden mikrodiskurs er mere implicit, hvor to interviewdeltageres tendens til at blande fagforeninger og a-kasser sammen fortæller noget om manglende viden og opmærksomhed.

Både ID4, ID7 og ID6 ved ikke hvad forskellen på en traditionel og en gul fagforening er.

” nej men jeg ville umiddelbart tænke noget med at nej jeg har hørt om det. Jeg ved det faktisk ikke.” (ID4).

” nej det har jeg faktisk ikke hørt om før.” (ID7).

” det ved jeg ikke – det ved jeg ikke hvad er.” (ID6).

Der er noget interessant over de unges brug af ordet ”faktisk”. Det kan antages, at ID4 og ID7 aldrig har overvejet dette før og derfor er overraskede over at få stillet spørgsmålet.

Derudover svarer 66 procent i spørgeskemaet, at de ikke kender forskellen på en traditionel og gul fagforening. Samtidig svarer hele 54 procent, at de ikke ved, hvad en gul fagforening er. Selvom et spørgeskema ikke viser en diskurs i form af italesættelser, viser det en klar tendens til manglende viden om de gule fagforeninger.

Den anden mikrodiskurs er, at fagforeninger bliver forvekslet med a-kasser. Hele 32 procent svarer, at fagforeninger sikrer dagpenge under ledighed, hvilket viser, at de unge forveksler de ydelser som fagforeninger og a-kasser tilbyder. ID3 italesætter, at a-kasser kan det samme som fagforeninger. ”Mange af de ting en fagforening kan, kan en a-kasse også, så hvis man endelig vil spare, så skal man måske bare vælge en a-kasse og droppe fagforeninger” (ID3).

”Det er noget, vi kun taler om, hvis der er konflikter”

Fagforeninger er ofte noget, der tales om ifb. konflikter. Denne diskurs viser sig at være stærk, da de unge bruger indforståede begreber.

I interviewsamtalen mellem mig som interviewer og interviewdeltager ID6 sker der noget interessant, hvor ID6 taler meget implicit om noget, der for mig ikke virker implicit.

3:10: K: ”Er det noget i snakker om derhjemme nogle gange, sårn generelt om fagforeninger”

3:13: ID6 ”Ja, altså min mor snakker om det, fordi at det er en stor del af hendes arbejdsplads. Min far går mere op i fodbold.

3:26: K: ”Så når du siger det er en stor del af hendes arbejdsplads, er det så fordi de er mange der er med i fagforeninger?”

3:34”det er fordi på hendes arbejdsplads har der været lidt knas, så derfor har det fyldt herhjemme” (ID6).

Når ID6 benytter 0-3-deiksis ”det”, som henviser til et fænomen, er ”det” lig med konflikter. For ID6 er det altså indforstået, at der kun tales om fagforeninger, når der er konflikter. Her siger ID6 indirekte, at fagforeninger bliver en del af samtalen, når der er konflikter på arbejdspladsen. Dette eksempel kan siges at være en hændelse, der rent faktisk er sket, hvor det næste eksempel har med en antagelse/fordom at gøre.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

”Fagforeninger er gammeldags og traditionelle”

Diskursen om fagforeninger som noget gammeldags er gennemgående hos ID8. Her fortælles beskrivelsen i nutid, men med en reference til fortiden.

”Det tror jeg er fællesskab. Hvis jeg bare skal sige et ord (...) Og så er det også en forening der ligesom viser fælles front overfor arbejdsgiverne. Og det kan godt være det er lidt en forældet forståelse af dem, men fællesskab falder mig først ind.” (ID8).

ID8 lægger ud med ”det tror jeg”, hvilket er en modalitet, der indikerer en usikkerhed. Derudover er der evaluering i og med, at ID8 benytter ordet ”forældet”, som kan henvise til en antagelse om, at ID8 ikke er helt opdateret. Jeg argumenterer for, at forældet desuden er negativt ladet, fordi ordet i sig selv betyder, at noget ikke er gældende mere. Det kan samtidig også antages, at ID8 påtænker, at andre kunne vurdere denne forklaring som forældet, men at han ikke selv påtænker dette. Der er derfor flere aspekter i denne italesættelse.

De gule er åbne for alle, og de traditionelle er en samling af ét fag

Jeg præsenterede i tematik 1, at mange anser de gule som værende åbne for alle og associerer dette med positive ord som mangfoldighed. Dette er en stærk diskurs om de gule fagforeninger. ID5 udtaler: ”Og de gule er åbne for alle.” (ID5).

Derudover er der hos ID7 en antagelse om, at de gule fagforeninger er for de lavt uddannede.

”Og der synes jeg jo, at det kan godt være, det er mere nødvendigt for os, der er akademikere at være et sted hvor de ved lidt mere. Men jeg kan bare ikke forestille mig, at jeg ville kunne få ligeså meget hjælp som en eller anden kasseassistent i Bilka. Fordi jeg ville bare ikke tænke, at de vidste nok” (ID4).

Der er et modsætningsforhold mellem akademikere og ”En eller anden kasseassistent i Bilka”, hvor tankegangen er, at de gule fagforeninger ikke kan hjælpe akademikere, fordi det kræver mere af fagforeningen.

Tematik 3: Hvem er med i kageordningen?

I denne tematik undersøger jeg hvilke bevæggrunde og værdier, der ligger til grund for valget om medlemskab i en traditionel fagforening, en gul fagforening eller fravalget af medlemskab. Denne analyse tager udgangspunkt i min *flowmodel over bevæggrunde*.

Under tilgangen *Diskurs som dialektik: dialektisk lingvistik* opererer Bang & Døør med, at der mindst er tre subjekter i en dialog. Det tredje subjekt har indflydelse på dialogen, uanset om det er tilstede eller ej (Dakwar et al., 2018, s. 29). Det tredje subjekt kan være en person, der tales om, men det kan også være mennesker, instanser, love, fænomener etc. Overskriften *Hvem er med i kageordningen* er en metafor for, hvilket fællesskab der ligger til grund for, de unges valg om enten at melde sig ind eller lade være. Det er et gennemgående tema, at de unge nævner nogle andre, når de fortæller om deres bevæggrunde. Af den årsag analyserer jeg, hvem ”de andre” er ved brug af det tredje subjekt, samt hvad de andre betyder for overvejelserne. Jeg vil her argumentere for, at når de unge nævner de andre, er det et fællesskab, som de anser som værende vigtigt for dem.

I nedenstående matrix ses alle de bevæggrunde, der nævnes ifb. med medlemskab eller fravalget af medlemskab. Disse er inddelt i fire temaer: *individuelle*, *arbejdsrelateret*, *fællesskabet* og *relationer*. Den vertikale akse er inddelt efter, hvorvidt det er værdier, der nævnes i relation til medlemskab af en traditionel fagforening, en gul fagforening eller fravalget. Matrixen skal læses fra venstre, hvor eksempelvis årsagen *medbestemmelse* nævnes af dem, der er med i en traditionel fagforening.

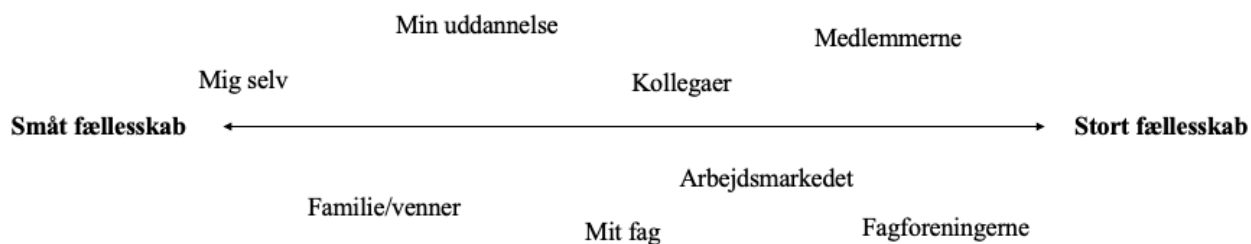
Temaer	Årsager	Traditionelle	Gule	Ikke medlem
Individuelle	Medbestemmelse	X		
	Ligeglad med ”folk”		X	X
	Imod strejker		X	
	Faglig sparring	X		
	Får hvad man betaler for		X	
	Nemmere		X	X
	Billigere		X	X
	Står stærkere end kolleger	X		
	Bidrager med sin del til fællesskabet	X		
Arbejdsrelateret	Arbejder i det private		X	
	Arbejder i det offentlige	X		
	Uvished om jobsituation		X	X
	Manglende jobidentitet		X	X
	Støtte kolleger	X		

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Fællesskabet	For alle		X	
	Ligeglad		X	X
	Mangler et fællesskab		X	X
	Mindre fællesskab	X		
	Støtte medlemmerne af fagforeningerne	X		
	Støtte fagforeningerne	X		
Relationer	Venner	X	X	
	Familie	X		
	Kolleger	X		
	Medier		X	

Figur 4: Matrix over bevæggrunde for medlemskab

På baggrund af matrixen har jeg placeret de fællesskaber, der nævnes i nedenstående kontinuum.



Figur 5: Kontinuum over fællesskaber

Kontinuet strækker sig fra småt fællesskab til stort fællesskab, og jeg har placeret grupperne alt efter, hvor stort fællesskabet er. Det er forskelligt, om disse fællesskaber er et argument for eller imod medlemskab, hvilket jeg diskuterer i analysen. Eksempelvis er nogle unge medlem for at støtte op om kollegerne, mens andre ikke anser kolleger som en bevæggrund. Jeg vil præsentere nogle af konklusionerne, hvor jeg analyserede de forskellige fællesskaber fra venstre i kontinuummet og imod højre.

”Mig selv”

De mere individorienterede værdier tager ofte udgangspunkt i, hvordan de unge selv får gavn af medlemskab, men ofte med en reference til de ”andre”, som der ikke tages hensyn til. Et eksempel på dette er kolleger, hvorved ID1 udtaler: ”Så det der med at stå stærkere end sine kolleger, det kan godt virke lidt egoistisk.” (ID1).

Udover kolleger nævnes ”folk” og ”Peter” som grupper, der ikke har den store betydning for valget af medlemskab. ”fordi jeg kan vel være lidt ligeglad hvad Peter hvad der sker for ham, udover at det selvfølgelig er synd hvis det går ned for ham.” (ID6). *Peter* er et eksempel på en gruppe af mennesker, som ID6 ikke ser den store værdi i at støtte op om.

En anden vigtig bevæggrund har afsæt i økonomi, hvorved flere af de unges økonomiske status dominerer værdien om at ville bidrage til fællesskabet.

ID4 er ikke medlem af en fagforening, da hendes a-kasse kan tilbyde det samme (ID4). ID4 sparer penge og får stadig de fordele, hun ønsker, hvilket dominerer hendes værdier om at bakke op om fagforeningerne. Staceys (2011) teori om hensigternes vekselvirkning er interessant at inddrage her, da ID4s hensigt i pågældende situation er at spare penge, da hun er arbejdsløs. Senere i afsnittet præsenterer jeg, at ID4 gerne vil bidrage til fællesskabet, når hun får et job, hvilket viser en anden hensigt – og en anden værdi.

En af de mere omtalte tendenser i min empiri er holdningen til, at man nemt kan skifte fagforening, og at de unge derfor får en afventende adfærd. Dette skyldes bl.a., at man ikke ved, hvad man kommer til at arbejde med. ”ja og så ved jeg jo ikke, hvad jeg kommer til at arbejde med i fremtiden. Så jeg ved ikke hvilken fagforening, der vil komme til at varetage de interesser jeg måtte have i en fagforening. (ID9).

Min uddannelse og fag

Fællesskabet ”min uddannelse og fag” har vist sig at være et fællesskab, som de unge anser som værende meget vigtigt. Det stemmer overens med diskursen om, at fagforeninger bakker om op det enkelte fag. I fortællingen om bevæggrunde nævner de unge det fællesskab, de identificerer sig selv med via P1- & deiksis ”os”, og endnu mere interessant det fællesskab de mangler.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Fællesskabet ”Os statskunds-kabere” og ”os humanister” er gennemgående, og jeg argumenterer for, at bevæggrunde både er individ- og fællesskabsorienterede jfv. flowmodellen. Da ID3 og ID8 benytter P1- & deiksis ”vi” og ”os”, danner de et fællesskab, som også er en årsag til, hvorfor de er medlem af en traditionel fagforening. Det er vigtigt, at man har noget tilfælles med det fællesskab, man er en del af. Derudover ses der en individuel værdi om, at man er medlem der, hvor man kan få bedst hjælp.

”Vi er især et fag der skal forsvare os selv lidt” henviser til en tanke om, at netop dette system især har udfordringer ved at sikre overlevelse. Jvf. Luhmanns (2000) sociale system bliver KS-fællesskabet dét, der sikrer overlevelse for gruppen og ikke mindst for ID3.

Jeg er ikke en del af nogen gruppe, der spiser kage

”det er lidt ligesom at betale til kagekassen, det kan godt være jeg ikke spiser kage, men jeg vil gerne betale med til fællesskabet alligevel. For mange får det jo glæde. Men nu hvor jeg ikke er en del af nogen gruppe, hvor de spiser kage, så giver det ikke mening.” (ID5).

Denne metafor rummer flere elementer. Først og fremmest maler ID5 et billede af, at selvom han ikke kan lide kage, vil han gerne medbringe kage, da andre får glæde af det. Denne værdi er fællesskabsorienteret og her vægtes fællesskabet højere end ID5s egen manglende lyst til kage, samt den omkostning det ville være at bage kagen – for at blive i kagemetaforen. Den værdi der synes at dominere, er værdien om, at ID5 kun vil tage kage med til en kagekasse, hvor de har fælles faglig baggrund. Derved er ID5s værdier heterarkiske, da de skiftes til at dominere. De ”mange”, som ID5 benævner, er altså ikke hvilke som helst, men nogle han kan identificere sig selv med.

Da ID5 ikke føler sig som en del af et fællesskab, realiserer han en anden værdi. ”Jeg har ikke haft behov for en fagforening, der kunne hjælpe mit fællesskab. Jeg har behov for en fagforening, der kan hjælpe mig som individ” (ID5). Denne bevæggrund kan antages at bunde i en individorienteret værdi. Der er også en antagelse om, at hvis der skulle være en orientering imod gruppen, skulle det være et behov fra ID5fs side. De individorienterede værdier dominerer altså de ellers fællesskabsorienterede værdier, som han også besidder. Denne pointe er især med henblik på akademikere, der ikke umiddelbart kan identificere sig selv som en bestemt faggruppe – både ift. uddannelse og job.

Kollegerne

Hodges hævder, at værdier er social koordinerede, da interaktioner afgør hvilke værdier, der er oplagte (Hodges & Geyer, 2006). Når kollegerne er det tredje subjekt, er der en orientering imod gruppen og processen jvf. Stacey (2011) og Senge (1990).

”Jeg har ikke selv børn, så det er ikke vigtigt for mig, men det er vigtigt for nogle af mine kolleger, og derfor hvis vi står sammen, tror jeg på, vi kan nå længere” (ID1). Kollegerne er et argument og en bevæggrund for medlemskab af en traditionel fagforening, selvom ID1 ikke selv får gavn af det.

Arbejdsmarkedet

”De vilkår der er i den finansielle sektor, er rigtig rigtig gode, men igen, vi får dem aldrig i det offentlige hvis der ikke er nogen der bakker op omkring djøf” (ID1). S3 (det offentlige), bliver en bevæggrund for, hvorfor ID3 er med i en traditionel fagforening. ”Vi” i det offentlige er det fællesskab, som ID3 bl.a. har i tankerne. Mere konkret er S3 de offentlige ansatte. ID3 refererer også til, at det kun kan lade sig gøre at få gode vilkår, hvis alle bakker op.

Konklusion og diskussion af analyseresultater

I dette afsnit opsummerer jeg mine analyseresultater og diskuterer dem med inddragelse af relevant teori og samfundets tendenser.

I Tematik 1: *Fagforeningernes diskurs* konkluderede jeg, at de tre fagforeninger positionerer sig selv meget forskelligt i deres kommunikation. Djøf fokuserer i høj grad på individet og argumenterer for, at de er professionelle. KS har en stærk fællesskabsdiskurs og argumenterer for et småt og stærkt fællesskab. Frie taler ind i flere diskurser og trækker på, at de er en fagforening for alle, og at de styrker individets muligheder.

I Tematik 2: *Hvad er fagforeninger - diskursen om fagforeninger* analyserede jeg seks makrodiskurser. Den diskurs, der er stærkest, er diskursen om, at fagforeninger hjælper individet. Denne diskurs er ikke overraskende, da jeg i tematik 1 viste, at fagforeninger mest af alt fokuserer på, hvad individet får ud af et medlemskab. Den mest interessante konklusion er, at de unge ikke ved, hvad forskellen er på en traditionel og en gul fagforening.

I Tematik 3: *Hvem er med i kageordningen* analyserede jeg de unges bevæggrunde for medlemskab eller fravalget heraf. Her diskuterede jeg, hvilke værdier der dominerer blandt de unge. Der er en

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

række individuelle værdier, såsom økonomisk status, belejlighed, og værdien om at man ikke vil støtte andre. Derudover nævner de unge en række fællesskaber, kolleger, venner, uddannelse, fag, fagforeningerne etc., som bevæggrunde for medlemskab.

Sammenfatning af de tre tematikker

Der er tre overordnede tendenser og temaer, der går igen i de tre tematikker. Disse vil jeg kort berøre og diskutere, da de er afgørende for mit arbejde i udviklingsperspektivet.

Uvidenhed

Generation z er ikke vokset op med fagbevægelsen, og de har derfor ikke en forståelse for, hvad fagforeningerne har betydet for arbejdsmarkedet. Når de unge nævner den historiske betydning, er det i flæng med ord som forældet og gammeldags, hvilket indikerer, at det ikke er en nutidig forståelse.

Der er diskurser, der kan siges at bunde i en manglende forståelse for, hvad fagforeninger egentlig står for. Når ingen af de unge nævner eller studser over Fries kommunikation om, at de er for alle ”Uanset om du er selvstændig eller lønmodtager” fortæller det, at de ikke er klar over, hvad det betyder, hvis både en medarbejder og leder er i samme fagforening.

Derudover er der en manglende forståelse for, hvad det vil sige at være med i en traditionel fagforening. Flere af de unge ved godt, at de traditionelle fagforeninger forhandler overenskomster, men kun én nævner, hvad det har af betydning. Ellers nævnes overenskomster, fordi de unge selv gerne vil have en overenskomst.

Individet over for fællesskabet

Generation z kaldes ofte mig-mig-mig-generationen (Hansen, 2014, s. 37) og beskrives som individualister med trang til fart og effektivitet (Berkup, 2014). Andre forskere peger dog på, at generation Z i høj grad er orienteret imod det sociale fællesskab, og at de vægter tillid, samarbejde og feedback højt - set i et arbejdsmæssigt perspektiv.

I min analyse konkluderede jeg, hvordan værdier ikke er enten individ- eller fællesskabsorienterede og at der ofte både er individuelle og kollektive værdier i de bevæggrunde, som de unge omtaler. Selvom de unge vægter deres egne fordele højt, vil de stadig gerne bakke op om fællesskabet.

Når de unge foretrækker de gule fagforeninger, kunne man hurtigt ty til at konkludere, at de er individualister og kun har sig selv for øje. Dog argumenterer jeg for, at det mere tyder på uvidenhed og fordomme end et udelukkende individorienteret behov. Når de unge forbinder en gul fagforening med ord som mangfoldighed og ligestilling, fortæller det, at de har blik for det store fællesskab, men at de ikke forstår, hvorfor mangfoldighed ikke kun er positivt ifm. fagforeninger.

Der er dog også bevæggrunde, der stemmer overens med den mest gængse beskrivelse af generation z, mig-mig-mig-generationen, curling-generationen etc. Det er bl.a. tanken om, at man ikke gider støtte folk, der strejker, at man er ligeglad med andre end sig selv, og at man vægter sin egen økonomiske status højere.

Akademikere – hvilket fællesskab?

Det identificerende fællesskab, som jeg diskuterede i analysen, er afgørende for forståelsen for, hvorfor nogle unge melder sig ind i en gul fagforening. Som ID7 udtaler i sin kagemetafor, vil han gerne bakke op om fællesskabet, men han kan ikke identificere sig med noget fællesskab. Igen er dette ikke udelukkende en egoistisk værdi, men det stemmer overens med teorien om, at generation z har brug for at kunne se mening i det, de gør (Wittrup, 2020). Det tyder på, at de unge er orienteret imod andre. Der ses især en orientering imod dét fællesskab, som de kan identificere sig med – herunder den uddannelse de har, det fagområde de skal arbejde med, eller det arbejdsmarked de bliver en del af.

Z'et i generation z henviser bl.a. til, hvordan de unge zapper gennem forskellige medier. Dette gør sig også gældende i bevæggrunde for fagforeninger. De unge zapper mellem forskellige fagforeninger, og vælger efter hvad de har brug for i situationen. Der er bl.a. en interviewdeltager der pt. kun har brug for advokathjælp, og derfor melder sig ud af sin fagforening, fordi a-kassen kan tilbyde netop dette. Derudover er der tendensen til at afvente, fordi man ikke kender fremtidssituationen.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Der er et paradoks og en problematik for de traditionelle fagforeninger. Når de traditionelle fagforeninger er meget fagbaserede, og akademikerne ikke umiddelbart ser sig selv i nogle af de fag, bliver de gule fagforeninger et godt alternativ.

Disse tre pointer vil jeg have i overvejelserne, når jeg i næste afsnit præsenterer mit udviklingsperspektiv, som er et bud på en kommunikations- og kampagneplanlægning.

Udviklingsperspektiv

I min afhandling, som indeværende er baseret på, præsenterer jeg en kampagne, der har til formål at synliggøre AC-fagforeningerne ved brug af *Professionel Kommunikation* Fanth & Andreassen, 2018). Herunder havde jeg fokus på, hvilke deltagere der spiller en rolle i kommunikations- og kampagneplanlægningen. Jeg foreslår to fokusområder opdelt i et mikro- og et makroniveau. 1) Et mikroniveau der har fokus på, hvordan AC-fagforeningerne kan synliggøre OK-mærket med det formål at skabe mere opmærksomhed og viden omkring de overenskomstbærende fagforeninger. 2) Et makroniveau, hvor jeg foreslår et nyt mærkat til arbejdsforhold. Dette forslag er en slags pendant til smiley-ordningen, hvor jeg foreslår, at de to hovedorganisationer skal udlevere et mærkat for gode arbejdsforhold, som forbrugere kan gå efter, for at støtte de virksomheder der tager sig af deres medarbejdere.

Jeg vil kort berøre nogle af de overvejelser, strategier og forslag der ligger bag disse to niveauer.

Mikroniveau - Manglende viden og relancering af OK-mærket

Jeg konkluderer bl.a., at de unge ikke ved nok om forskellen på de traditionelle og de gule fagforeninger. For at imødekomme dette reklamerer de traditionelle fagforeninger med OK-logoet, hvilket indikerer, at de er overenskomstbærende fagforeninger (OK-mærket). FTF og LO stod bag OK-mærket, og kampagnen vedrørende OK-mærket blev sat i værk i 2017. OK-mærket er ikke noget, jeg har haft fokus på i min undersøgelse, men det har hele tiden været en del af mine overvejelser, da jeg ikke er stødt på OK-mærket i forbindelse med Djøfs og KS' kommunikation. Jeg har derfor researchet på OK-mærket, som har sin egen hjemmeside, hvor de bl.a. skriver ”Kig efter OK-mærket, når du vælger fagforening” (OK-mærket). Dog undrer det mig, at mærket ikke benyttes i de forskellige AC fagforeningers kommunikation, hvilket modsiger OK- mærkets budskab ”kig efter OK-mærket”.

OK-kampagnen havde især fokus på seks ugers ferie og budskabet om, at der er forbindelse mellem overenskomster og løn- og ansættelsesvilkår. Dog evaluerede LO, at kampagnen ikke formåede at skabe forbindelse mellem overenskomst og fagforeningerne under LO (Kragh, 2015). Det underbygger dét, jeg som forsker har undret mig over gennem hele processen – nemlig at de traditionelle fagforeninger ikke reklamerer i tilstrækkelig grad med OK-mærket. Derudover evaluerer de efter kampagnen, at kendskabet kun er steget lidt for de unge. Da LO og FTF står bag kampagnen, er der derved også fokus på de fagforeninger, de har under deres vinger. Jeg vil i denne kampagne tage udgangspunkt i AC, som er Akademikernes Centralorganisation. Da mange unge i dag tager en akademisk uddannelse, og undersøgelser viser, at især unge melder sig ind i gule fagforeninger, argumenterer jeg for, at en kampagne der har fokus på AC-fagforeningerne vil være essentiel for at imødekomme udfordringerne med faldende medlemstal. De unge udgør fremtidens arbejdere, og der vil opstå endnu flere udfordringer for fagbevægelsen, hvis de unge ikke bliver et fokuspunkt.

”Er du OK?”

Derfor foreslår jeg en kampagne, der trækker på ordsproget ”Er du OK?”, hvilket grundlæggende stemmer godt overens med de konklusioner, jeg drager i analysen, hvor individualisme spiller en stor rolle. Men hvis man ikke kender OK-mærket og blot disponeres for sætningen ”Er du ok?”, er der ingen sammenhæng mellem OK-mærket og fagforeninger. Derfor foreslår jeg at skabe sammenhæng mellem ordspillet OK og fagforeningerne ved også at benytte ”Min fagforening er OK”, ”Vi er en OK fagforening” og ”Er din fagforening OK?”.

Formålet er, at de unge forstår, hvad OK-mærket betyder. Jeg tager udgangspunkt i resultaterne fra min analyse, hvor jeg konkluderede, at de individuelle fordele er vigtige for de unge, når de vælger fagforening. Derfor har jeg fokus på, hvad OK-mærket betyder for den enkelte. Disse budskaber visualiseres i nedenstående med et forslag til en plakat samt et instagram-opslag.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”



Figur 6: Plakat



Figur 7: Instagram-opslag

Som et led i ordspillet ”Er du OK?”, foreslår jeg også, at fagforeningerne benytter ordsproget ”Vi er en OK fagforening”. Dette skal både ske i deres oplæg for de studerende, som oftest optræder i studiestarten samt i fagforeningernes eksterne kommunikation. Nedenstående er en visualisering af, hvordan henholdsvis Djøf og KSs hjemmeside kunne benytte dette ordsprog i form af et logo.



Figur 8: OK-mærket synlig på Djøfs hjemmeside



Figur 9: OK-mærket synlig på KS' hjemmeside

”Er din fagforening OK?”

Tredje led i ”Er du OK”-ordsproget trækker på ”Er din fagforening OK?”, hvor jeg foreslår at AC-fagforeningerne udarbejder vox-pops. Disse vox-pops skal være en slags filmreklame i stil med den reklame, HK stod for i 2014, hvor amerikanere bliver konfronteret med, at danskere får seks ugers ferie, løn under barsel etc. Den første vox-pop jeg foreslår skal have fokus på OK-mærket, og den anden skal have fokus på akademikere og de problemstillinger, det kan medføre.

TV2 ECHO har de seneste år bragt frem, og de har især de unge som målgruppe. Jeg foreslår derfor et samarbejde mellem AC-organisationen, TV2 ECHO og et universitet: jeg benytter SDU som eksempel, da de tidligere har samarbejdet med TV2 ECHO.

I min kandidatafhandling foreslår jeg to vox-pops, hvor det gennemgående tema er, at unge bliver stillet en række spørgsmål, som de ikke kan svare på, hvorefter en speaker fortæller svarene.

Vox-pop 1 (Fokus på OK-mærket)

Spørgsmål til ung 1: Ved du hvad OK-mærket betyder?

Spørgsmål til ung 2: Hvad er en overenskomst?

Spørgsmål til ung 3: Er du medlem af en fagforening og hvorfor?

Jeg foreslår, at man udvælger de svar, der passer bedst til kampagnen. Eksempelvis er det hensigtsmæssigt for vox-poppen, at ung 1 svarer nej.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Dernæst skal en stemme eller en person fortælle følgende:

OK i OK-mærket står for overenskomst, og hvis en fagforening er OK, er du sikret en kollektiv aftale, der sikrer dig den korrekte løn, sjette ferieuge, løn under barsel osv.

Afslutningsvis skal nedenstående OK-mærke komme frem, hvor en stemme spørger ”Er din fagforening OK?”.



Vox-pop 2 (Fokus på akademikerens arbejdsliv)

Tre unge akademikere stilles et spørgsmål. Lokation: på SDU

Spørgsmål til ung 1: Er der noget, du frygter ved at komme ud på arbejdsmarkedet?

Spørgsmål til ung 2: Vidste du, at mange akademikere ofte ender i midlertidige stillinger, konsulent- projekter eller freelance-arbejde?

Spørgsmål til ung 3: Er det vigtigt for dig, at du får en god startløn?

Dernæst skal en stemme eller en person fortælle følgende:

En OK-mærket fagforening er din sikkerhed for professionel rådgivning for akademikere – der kan hjælpe dig, sikre dig den korrekte løn og rådgive dig om jobstilling, pension og meget mere.

Makroniveau – Arbejdsforholdstjekket

Dette forslag adskiller sig fra resten af kampagnen og har derfor ikke fokus på de unge udelukkende.

Der er en række argumenter bag mit valg om at foreslå et nyt mærkat til arbejdsforhold, der skal fungere som en slags pendant til smiley-ordningen. Denne idé opstod på baggrund af den debat, der foregår lige nu med nemlig.com. Det er kommet frem, at medarbejdere hos Nemlig.com har dårlige arbejdsforhold, hvilket medierne i høj grad har belyst (Proschold, 2021). Det har resulteret i, at de nu har modtaget en grøn smiley af Arbejdstilsynet. Derudover har Odense Kommune valgt at stoppe samarbejdet, og flere kommuner overvejer at følge trop (Mortensen, 2021).

I dag fylder CSR i den offentlige debat, og der er et stigende fokus på virksomheders ansvar for bæredygtighed, klima, ligestilling etc. (Cramer, 2006). Men hvad med virksomheders sociale ansvar

over for medarbejderne? Kunne det overføres til en samtale om CSR, hvor virksomheders sociale ansvar over for medarbejderes ve og vel bliver markeret, så forbrugere kan være med til at støtte op om de virksomheder, hvor arbejdsforholdene er i orden. Det ses lige nu, at mange forbrugere ikke vil handle med nemlig.com mere, fordi de behandler deres medarbejdere dårligt. Men dette har stået på længe, og det er først efter Politikken (som medie) har undersøgt forholdene og belyst dem, at forbrugerne bliver opmærksom på dette.

Der er for tiden meget fokus på, at virksomhedernes leverandører, stakeholdere og udenlandsk arbejdskraft arbejder under ordentlige forhold, men dette skal selvfølgelig også være gældende i Danmark. Det er min overbevisning, at det er en grundlæggende antagelse hos mange danskere, at alle medarbejdere i Danmark lever under ordentlige arbejdsforhold, men det er ikke virkeligheden.

Dette forslag beror sig på nogle af konklusionerne fra tematik 3 i analysen. De unge vil gerne bidrage til at støtte fællesskabet – herunder fagforeningernes arbejde samt medlemmerne af fagforeningerne. Ved dette forslag vil fagforeningernes arbejde komme frem i lyset, og derved bliver fagforeningernes arbejde mere synligt.

Vi lever i et label-samfund, hvor vi altid kan orientere os som forbrugere via labels. Der er eksempelvis labels, der indikerer økologi, om fødevarer indeholder laktose, smiley-ordningen der indikerer, at sundheden er i orden etc.

Derfor foreslår jeg, at det fremover skal være muligt for virksomheder (der sælger alle former for varer, ydelser osv.) og arbejdspladser at få tildelt arbejdsforholdtjekket, så forbrugere kan være sikre på, at der er gode arbejdsforhold for de ansatte. Mærkatet skal, ligesom smiley-ordningen, hænge på virksomheders/arbejdspladser hoveddør og/eller kunne ses på deres hjemmesider.

Dette mærkat skal udleveres af de to hovedorganisationer (FH & AC), som har ansvaret for at undersøge, om virksomheden opfylder kriterierne. Virksomheder og arbejdspladser søger derfor om mærkatet hos en af de to organisationer. Målet med dette forslag er, at det på sigt vil være noget alle virksomheder ønsker at få. I den udvikling vil fagforeningerne vinde ind på flere medlemmer, blive synligere og tage et større ansvar for arbejdsforhold.

Modtageren af teksten er den private forbruger, der går op i, at virksomheder behandler deres medarbejdere og omgivelser ordentligt. Derudover er det også samarbejdspartnere, der ønsker at

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

samarbejde med den pågældende virksomhed og som stiller krav til, at arbejdsforholdene er i orden. Det kan både være private samarbejdspartnere, forhandlere, leverandører, men også offentlige instanser som kommuner, regioner etc. Som nævnt tidligere har Odense Kommune valgt at indstille samarbejdet med nemlig.com. Med dette arbejdsforholdtjek kan Odense Kommune, som eksempel, fremover orientere sig hurtigt, når de vælger samarbejde med virksomheder.

Da mærkatet skal kunne forstås hurtigt, vil teksten være i punktform, og hvis man ønsker mere information om kriterierne, kontrol, baggrunden etc. anbefaler jeg, at der udarbejdes en hjemmeside, som der kan henvises til. På denne hjemmeside skal kriterierne uddybes, og det skal fremgå tydeligt, hvordan man som virksomhed søger om mærkatet. Mit forslag til udformningen af arbejdsforholdtjekket ses her:



FH & AC Fagbevægelsens Hovedorganisation
Akademikerne

Arbejdsforhold-tjekket

Udstedt af _____
Dato: _____

Virksomhed: _____

Adresse: _____

Postnummer/by: _____

CVR-nr: _____

Tilsynsførendes bemærkninger

Denne virksomhed/ arbejdsplads

Er dækket af overenskomst

- Kollektiv lønftale
- Gode pensionsforhold
- Ret til feriepenge og sytten ferieuge

Har et godt psykisk arbejdsmiljø

- Fokus på at løse eventuelle stress-problematikker
- Politik for håndtering af mobning, seksuel chikane og vold
- Ordentlige ansættelsesforhold og procedurer
- Gode arbejdsforhold med tilpas arbejdstid og mængde

Har et godt fysisk arbejdsmiljø

- Sund og sikker arbejdsplads
- Foranstaltninger vedrørende arbejdsprocesser
- Medarbejdere deltager i samarbejdet om sikkerhed og sundhed

Passer på medarbejderne

- Uanset stilling, køn, alder, etnicitet, seksualitet og nedsat funktionsevne

Passer på omgivelserne

- Ansvarlighed ift. miljø og bæredygtighed og menneskerettigheder
- Samarbejde med leverandører og partnere, der også handler ansvarligt



Mere om kriterierne og kontrol for arbejdsforhold-tjekket på www.arbejdsforhold-tjekket.dk

Figur 10: Arbejdsforholdtjekket

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Konklusion

Min analyse viser, at de tre fagforeninger positionerer sig selv og argumenterer for deres kunnen meget forskelligt. Djøf taler til individet og fremstår, ifølge de unge, som en seriøs og professionel fagforening. KS trækker på en fællesskabsdiskurs og spiller på, at de er en lille fagforening. Frie er både individ- og fællesskabsorienteret og deres kommunikation associeres med ord som ligestilling og mangfoldighed. Størstedelen af de unge foretrækker de individorienterede budskaber. Samtidig er der mange forskellige diskurser om fagforeninger, der både siger noget om uvidenhed, manglende interesse, et positivt syn på de gule fagforeninger samt et lighedstegn med konflikter og fagforeninger som noget der er gammeldags. Når det kommer til bevæggrunde, er der flere aspekter der gør sig gældende. Der ses en tendens til, at de unge nævner en række fællesskaber, som er afgørende for deres beslutning om medlemskab eller fravalget af medlemskab. Mest interessant er kagemetaforen, hvor ID5 føler, at han ikke har et fællesskab, som han kan støtte op om. Dette på trods af at han gerne vil.

Ud fra min analyse konkluderer jeg tre hovedpointer, der danner grundlag for mit arbejde med kampagnen: 1) Uvidenhed, der viser sig i en diskurs om, at unge ikke ved hvad en gul fagforening er, samt hvad en fagforening kan tilbyde for akademikere. 2) Individet over for fællesskabet. De unge er ikke egoistiske, men skal se værdien i det de gør. 3) Det identificerende fællesskab, som er vigtigt for akademikere. Her med fokus på samme uddannelse og identitet.

På baggrund af resultaterne præsenterede jeg en kampagne, der har til formål at synliggøre AC-fagforeninger ved brug af OK-mærket samt med et fokus på, hvorfor fagforeningerne er relevante for akademikere.

Bibliografi

AE-Rådet (2016). *Deltids- og midlertidige ansættelser. Få er midlertidigt ansat i Danmark*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Akademikerne (2019, 1. august). *Medlemstal*. Lokaliseret d. 18. maj 2021 på: <https://www.akademikerne.dk/medlemstal/>

Andersen, L. B., Hansen, K. M., & Klemmensen, R. (2012). *Metoder i Statskundskab*. (2. udg.). Hans Reitzels forlag

Bang, J. C. (2001): *Dansk Dialektisk Sprogteori – Et ufærdigt rådkast om deixis, metafor & modalitet som basale aspekter af sproget*. Odense: Syddansk Universitets Trykkeri.

Berkup, S. B. (2014). *Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different*. Lokaliseret d. 18. Maj 2021 på: https://www.researchgate.net/publication/272708404_Working_With_Generations_X_And_Y_In_Generation_Z_Period_Management_Of_Different_Generations_In_Business_Life

Bild, T., Jørgensen, H., Lassen, M. & Madsen, M. (1998). *Do Trade Unions Have a Future? The Case of Denmark*. Institute of Political Science, University of Copenhagen, Department of Economics, Administration and Politics, Aalborg University Denmark

Callesen, S. og Jørgensen, K.K (2020): *Livsdiamanten*. Upubliceret eliteprojekt. Syddansk Universitet: International Virksomhedskommunikation

CARMA (2012), *Den danske Model, belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011*. LO-dokumentation 2/2012. København: LO

Cramer, J. (2006): *“Corporate Social Responsibility and Globalisation”*. Greenleaf Publishing

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Dakwar, J., Lorentsen, A., R., & Smedegaard, F. (2017). *Ni antagelser om Situationel Dialektisk Videnskabsteori*. In: Den Ny Merino nr. 15. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation.

Dakwar, J., Rosfeldt, A. H., & Smedegaard, F. (2018). *Mulighedernes umuligheder og umulighedernes muligheder i Situationel Dialektisk Diskursanalyse*. In: Det Ny Merino nr. 29. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation

Djoef (u.å.). *Medlemsfordele og rabatorordninger*. Lokaliseret d. 25/5-2021 på: <https://www.djoef.dk/omdjoef/medlemskab-og-fordele.aspx#IMedlemsfordele--og--rabatorordninger>

Ejlertsen. M. (2012, 31. august). *De er ikke fagforeninger*. Lokaliseret d. 18. maj 2021 på: <https://www.akademikerbladet.dk/magasinet/2012/magisterbladet-nr-13-2012/de-er-ikke-fagforeninger>

Frie. (u.å.). *Fagforening*. Lokaliseret d. 25/5- 2021 på: <https://www.frie.dk/fagforening/>

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press.

Hansen, S. S. (2015). *Digitale indfødte på job*. København: Gyldendal.

Hodges, B. & Geyer, A. L. (2006). *A Nonconformist Account of the Asch Experiments: Values, Pragmatics, and Moral Dilemmas*. Sage Journals.

Ibsen, C. L. (2012). *Hvor melder de sig ind? Analyse af lønmodtageres tilbøjelighed til at vælge gule frem for LO-organisationer*. København FAOS

Ibsen, C. L. (2013). *Gul eller Rød? Indførelsen af frit valg på organisationsmarkedet*. Sociologisk Institut på Københavns universitet.

Jørgensen, C. & Onsberg, M. (1999). *Praktisk argumentation*. København: Teknisk Forlag

Kommunikationogsprog. (u.å.). *Hvorfor blive medlem*. Lokaliseret d. 25/5-2021 på: <https://kommunikationogsprog.dk/hvorfor-blive-medlem>

Kragh, D. (2015). *OK-kampagne øger kendskab til overenskomster*. Lokaliseret d. 25/5-2021 på: <https://www.co-industri.dk/artikler/ok-kampagne-oger-kendskab-til-overenskomster>

Krautwald, A. (2018). *Unge generationer på arbejde - Vejen til et anderledes rigt liv*. Danmark: Dansk Psykologisk Forlag.

Levinsen, M. (2012). *Generation Z - årtiet hvor børnene fik en selvstændig stemme i familiedemokratiet*. Lokaliseret d. 18. maj 2021 på: <https://www.fremforsk.dk/artikler/generation-z/>

Littauer, M. L. (2018). *Få fuldtidsstillinger til akademikere: Det indflyverer alle aspekter af mit liv*. Lokaliseret d. 18 maj 2021 på: <https://www.berlingske.dk/samfund/faa-fuldtidsstillinger-til-akademikere-det-influereer-alle-aspekter-af-mit-liv>

Luhmann, N. (2000). *Sociale systemer. Grundrids til en almen teori*, oversat af John Cederstrøm, Nils Mortensen og Jens Rasmussen, Hans Reitzel Forlag A/S København

Lynggaard, L. (2015). Dokumentanalyse. I: Brinkmann, S. & Tangaard, I. (Red), *Kvalitative metoder: En grundbog* (2.udg.). Hans Reitzels Forlag.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3. udg.). Harper and Row: New York.

McKenzie, A. (2020). *5 factors defining Generation Z*. Lokaliseret d. 21. maj 2021 på: <https://mccrindle.com.au/insights/blog/five-factors-defining-generation-z/>

Morgan, G. (2006). *Images of Organization* (4. udg.). London: Sage.

”Jeg vil gerne være med i kageordningen, men så skal jeg også have et stort stykke kage”

Mortensen, C. A. (2021). *Odense Kommune stopper samarbejde med Nemlig.com*. Lokaliseret d. 25/5-2021 på: <https://finans.dk/erhverv/ECE12924217/odense-kommune-stopper-samarbejde-med-nemligcom/?ctxref=ext>

Nielsen, J, C. (2002). *Unge er nøgle til fremtiden. Analyse af FTF's undersøgelse af unges holdninger til fagforeninger og fremtidens arbejde*. Center for Ungdomsforskning – i samarbejde med Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF).

Ok-mærket. (u.å.). *Kig efter OK-mærket, når du vælger fagforening*. Lokaliseret d. 25/5-2021 på: <https://ok-maerket.dk/>

Oxford Research (2019) *Analyse af det atypiske arbejdsmarked*. Oxford Research

Persson, C. P. (2019, 23. marts). *Abduktiv: Metoden til at finde den bedste forklaring*. Lokaliseret d. 21. maj 2021 på: <https://videnskab.dk/kultur-samfund/abduktion-metoden-til-at-finde-den-bedste-forklaring>

PFA. (2019, 12 april). *Rekordmange danskere skifter job*. Lokaliseret d. 21. maj 2021 på: <https://pfa.dk/news-archive/2019/04/12/11/21/rekordmange-danskere-skifter-job/>

Proschold, J. (2021). *Nemlig.com tæller sekunder. De langsomme på lageret bliver fyret*. Lokaliseret d. 25/5-2021 på: <https://politiken.dk/forbrugogliv/forbrug/art8160562/Nemlig.com-t%C3%A6ller-sekunder.-De-langsomme-p%C3%A5-lageret-bliver-fyret>

Senge, P. M. (1990). *Den Femte Disciplin. Den Lærende Organisations Teori og Praksis*, Forlaget Kliim

Skyrum, S. B. (2018). *Vi har for længst gjort op med den gavmilde tjenestemandspension. Men nu venter slutregningen*. Lokaliseret d. 29/5-2021 på: <https://www.zetland.dk/historie/s8dMNq77-aegJ1QAb-d64ce>

Smedegaard, F. (2021). *Jeg går selyfølgelig også med SDV og SDD. Om potentialer i et situationelt dialektisk mindset*. In: Den Ny Merino nr. 55. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation.

Stacey, R. (2011). *Strategic Management and Organisational Dynamics: The Challenge of Complexity* (6. udg.). Pearson Educated Limited.

Standing, G. (2011). *The Precariat, The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic

Sørensen, J. (2012). *Hvem er de gule fagforeninger*. Lokaliseret d. 18. maj 2021 på: <https://www.dr.dk/ligetil/indland/hvem-er-de-gule-fagforeninger>

Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I: Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (Red.), *Kvalitative metoder: En grundbog* (2.udg.). Hans Reitzels Forlag

Toubøl, J. & Jensen, C. S. (2013). *Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment*, Københavns Universitet

Wittup, M, S. (2020). *At lede generation Z er ligesom at afholde 100 meter løb for folk uden retningssans*. In: Det Ny Merino nr. 50. Syddansk Universitet: Institut for Sprog og Kommunikation