

# Unge faldende organisationsgrad i restaurationsbranchen



**Titel:** Unge faldende organisationsgrad i restaurationsbranchen

**Title:** Young people's decreasing degree of unionization in the catering industry

**Antal anslag:** 140.944

**Roskilde Universitet | Samfundsvidenskabeligt Bachelor Projekt | Forår 2017**

**Vejleder:** Susanne Klausen

**Udarbejdet af:**

Carmen Louise Refslund Andersson (55326)

Caroline Würtz Christensen (55589)

Gruppe 17

## **Forord**

Vi vil i forbindelse med projektet gerne takke 3F for deres store hjælp og åbenhed. Især Bo Christensen og Tanja Fynbo, som har stået til rådighed igennem processen. I samme forbindelse vil vi også gerne takke vores unge respondenter for deres personlige interviews. Yderligere vil vi gerne takke vores vejleder Susanne Klausen, som har givet konstruktiv vejledning og har hjulpet os igennem forløbet.

## **Abstract**

This project examines why young people in the risk society's degree of unionization decreases and which issues it raises for the catering industry's trade union – 3F. The research design is primarily based on qualitative empirical methods in the form of interviews with experts and young people in the catering industry and an observation study. In addition, quantitative empiricism has been applied in the form of statistics. Together with the empiricism, the theoretic level is based on Ulrich Beck's comprehension of the risk society and the individualization. An inductive approach has been applied to the project as the analyses is based on the empiricism. Based on the analyses, it can be concluded, that it is difficult to clarify exactly why young people's degree of unionization decreases. A part of this development might be due to individualization, the development of the labour market and the generations. Furthermore, it can be concluded that the decreasing degree of unionization can cause problems for 3F in the future if the degree of unionization continues to decrease further. It could lead to a decreasing negotiating ability in the Danish labour market. At the same time, students working in the catering industry can be considered a challenge for 3F, as they tend not to be unionized despite employment with low wages and poor working conditions. Therefore, it is important for 3F to unionize the students and obtain their support and ensure good conditions in the catering industry.

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning .....	6
1.1 Problemfelt.....	6
1.2 Problemformulering .....	10
1.3 Uddybning af problemformulering .....	10
1.4 Arbejdsspørgsmål.....	11
1.5 Uddybning af arbejdsspørgsmål.....	11
1.6 Projektdesign.....	13
2. Metode .....	15
2.1 Overordnede metode overvejelser .....	15
2.2 Ekspertinterviews med Bo Christensen, Tanja Fynbo & Mette Jul.....	18
2.2.1 Tematisering og design .....	18
2.2.2 Udførelse.....	19
2.2.3 Transskribering .....	20
2.2.4 Verifikation .....	20
2.3 Narrative interviews med unge i restaurationsbranchen .....	21
2.3.1 Tematisering og design .....	21
2.3.2 Udførelse.....	22
2.3.3 Transskribering .....	22
2.3.4 Verifikation .....	22
2.4 Observationsstudie .....	23
2.4.1 Refleksion over observationsstudie .....	23
3. Videnskabsteori.....	25
4. Teori.....	29
4.1 Risikosamfundet og individualiseringen.....	29
4.2 Videnskabsteoretiske overvejelser i forbindelse risikosamfundet og individualiseringen .....	30
5. Analyse.....	32
5.1 Analysestrategi.....	32
5.2 Hvorfor mister fagbevægelsen opbakning i Danmark? .....	32
5.3 Hvordan har unges tilhørsforhold til fagbevægelsen historisk set ud, og hvordan er det i risikosamfundet? .....	39
5.4 Hvad påvirker synet på fagbevægelsen, og hvilken rolle spiller fagbevægelsen for unge i restaurationsbranchen?.....	46
6. Diskussion.....	53
6.1 Hvordan kan den nuværende organisationsgrad påvirke 3F? Og er dette et presserende problem?.....	53

7. Konklusion.....	56
8. Perspektivering.....	59
9. Refleksion over projektet.....	61
10. Litteraturliste:.....	63

## 1. Indledning

### 1.1 Problemfelt

Den danske fagbevægelse har indenfor en årrække oplevet, at tilslutningen er faldet. Særligt LO-forbundene har haft svært ved at rekruttere og/eller fastholde medlemmerne, og det er i stigende grad de unge, der fravælger de faglige organisationer (Ibsen mfl. 2012: 218-219).

#### *Fagbevægelsen historie og den danske model*

Fagforeningernes formål har fra de første fagforeninger blev etableret i Danmark været at organisere arbejdstagerne i et fællesskab, som kunne give et reelt modspil i kampen om arbejdsforholdene og lønnen (3F.dk, *3F Historie*). Fagbevægelsens centrale opgave var/er at sikre arbejdstagerens interesser på arbejdsmarkedet, og det kan kun, ifølge fagbevægelsen, gøres ved at stå sammen og danne en fælles front mod arbejdsgiverne. I slutningen af 1800-tallet var der mange lokale konflikter mellem arbejdstagerne og arbejdsgiver, som skabte uro på det danske arbejdsmarked. Det medførte, at LO<sup>1</sup> og DA<sup>2</sup> i 1899 indgik, som afslutning på den mest omfattende arbejdskamp i Danmark nogensinde, September-forliget. Forliget fastlagde de fagretslige principper, som siden har været gældende i Danmark. Med forliget anerkendte arbejdsgivere og arbejdstagere hinanden som parter på arbejdsmarkedet, derudover - at der skulle og skal forhandles om løn- og arbejdsvilkår (Lundis 2012: 5-10). Det gjorde, at arbejdsmarkedet blev mere stabilt og roligt, og at reguleringen i fremtiden blev fastlagt i frivillige aftaler uden statslig indblanding. Modellen er senere hen blevet kaldt 'den danske model'.

'Den danske model' bygger på tre dele: *Trepartssamarbejde, kollektive overenskomster og høj organisationsgrad*. Trepartssamarbejdet er samarbejdet mellem staten, LO og DA. Det er under trepartsforhandlingerne, at de overordnede rammer for det danske arbejdsmarked bliver fastlagt. Et af de særlige forhold ved 'den danske model' er, at staten ikke blander sig i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, så længe arbejdsmarkedets parter er i stand til at løse problemerne selv - på en ordentligt måde. Men for, at 'den danske model' skal fungere, er det nødvendigt, at der er en høj organisationsgrad (Bm.dk, *den danske model*).

---

<sup>1</sup> Landsorganisationen i Danmark

<sup>2</sup> Dansk arbejdsgiver forening

### *Unge og fagbevægelsen*

Hvis færre og færre unge er medlem af en fagforening, vil tilknytningen til fagbevægelsen falde i fremtiden og skabe et større pres på 'den danske model'. Vi fandt på baggrund af denne problematik det relevant at fokusere på unge og deres faldende organisationsgrad. Vi definerer unge, som 18-31-årige, herunder både studerende, elever, deltids- og fuldtidsansatte, ufaglærte som faglærte. For at få et dybdegående indblik i unges faldende organisation ønskede vi at arbejde med en case. På baggrund af at LO-forbundene oplever medlemsflugt, blev valget - en branche under LO-paraplyen. Valget faldt på restaurationsbranchen, fordi det er en branche med mange unge og stor udskiftning<sup>3</sup>, skiftende arbejdstider og usikre forhold (Breum, *Branchetip 2016: hold på de gode medarbejdere*). Fordi vi valgte restaurationsbranchen, blev det relevant for os at vælge 3F som den fagforening, vi ønsker at fokusere på, da det traditionelt er dem, som organiserer restaurationsbranchen. I dag har 3F 27.600 medlemmer indenfor Privat Service, Hotel og Restauration (3F.dk, *3F i tal*).

### *3F*

3F er en fusion bestående af Specialarbejderforbundet (SiD), Kvindeligt Arbejderforbund (KAD), Restaurationsbranchens Forbund (RBF) og Forbund Træ-Industri-Byg (TIB). 1 januar 2005 fusionerede SiD og KAD, hvilket var begyndelsen på 3F. SiD blev stiftet i 1897<sup>4</sup> og var forbeholdt ufaglærte mænd. De mente dengang, at hvis kvinderne fik adgang til deres arbejdsområde og derved også deres organisering, kunne de fungere som løntrykkere. Kvinderne valgte at organisere sig i mindre fagforeninger, der i 1901 blev til KAD. Som følge af industrialiseringen og kvindernes indtog på arbejdsmarkedet i 1950/60'erne kunne adskillelsen af køn ikke opretholdes, og kvinderne fik i 1971 adgang til SiD. Fusionen i 2005, og den senere fusion med RBF og TIB, har gjort, at 3F i dag er Danmarks størst fagforbund (3F.dk, *3F Historie*). 3F's medlemmer er organiseret i seks hovedområder: Industrigruppen, Transportgruppen, Den Offentlige Gruppe, Byggegruppen, Den Grønne Gruppe samt Privat Service, Hotel og Restauration (3F.dk, *Om 3F*). 3F's medlemstal er faldet fra 341.672 i 2007 til 290.000 i 2017 (jf. tabel 8: *Lønmodtagerorganisationernes medlemstal pr. 31.12, 3F*, bilag 14; 3F.dk, *3F i tal*).

---

<sup>3</sup> I gennemsnit er det ca. omkring halvdelen af medarbejderne, der udskiftes om året. Hvorimod det på arbejdsmarkedet som helhed er tredive procent (Breum, *Branchetip 2016: hold på de gode medarbejdere*).

<sup>4</sup> Dengang var det dog under navnet Dansk Arbejdsmands Forbund (DAF)

### *Det senmoderne samfund*

I det senmoderne samfund er verden blevet mere kompleks. Samfundet, tiden og fagforeningsmedlemmerne har ændret sig, stiller nye og modsatrettede krav til fagforeningerne, der skal forsøge at holde sammen på de solidariske værdier. Det senmoderne samfunds udvikling kan forstås på forskellige måder. En tendens, flere sociologer ser, er, at individualiseringen af det senmoderne samfund er så gennemgribende, at det traditionelle samfund, som vi kender det, helt udviskes. Det er nu muligt for individet at blive og mene, hvad det vil, når det vil. Vi henvises i stigende grad til selv at skabe vores eget liv, identitet, karriere, normer og værdier. Individet er ikke længere født ind i en bestemt klasse, rolle eller med et fast tilhørsforhold og har derfor ikke en bindende relation til noget bestemt, i stedet står individet overfor uendelig mange valg (Rasborg 2013c: 496). En af dem, som fokuserer på individualiseringen, er Ulrich Beck. Han benytter individualiseringen i forbindelse med risikosamfundet, som, han mener, det senmoderne samfund har udviklet sig til. Risikosamfundet er kommet som en følge af globaliseringen og moderniseringen af industrisamfundet. Vi er gået fra mangel og nød til overdådig overflod, som har medført uforudsete risici. Overfloden har gjort, at individet får mere fritid, højere disponible realindkomster og et socialt velfærdssikringssystem. Det har gjort, at individet er blevet frisat fra kollektive solidaritetsformer, samtidig med at individets bindinger til opvækst og klasse løsnes (Beck 1997: 223-236). Det er Becks forståelse af risikosamfundet, som vi vil bygge projektet op omkring. Derfor bliver risikosamfundet og individualiseringen vigtige nøglebegreber igennem projektet. Det, at unges organisationsgrad falder i risikosamfundet, kan muligvis ses som en konsekvens/resultat af individualiseringen. Det er en af de ting, vi vil beskæftige os med i analysen.

### *Projektets overvejelser*

Det, at fagbevægelsen oplever en betydelig medlemstilbagegang, kan indikere, at sociologerne har ret i deres antagelse om, at individet ikke længere holdes op af bindende forhold i risikosamfundet. Derfor kan det undre, om den stigende individualisering gør, at vi mister fællesskabet og i stedet bliver selvcentrede individer uden tilhørsforhold til andre eller en klasse. Samtidig undrer det os, om vi i Danmark er blevet for vant til de gode arbejdsforhold og lønniveau, som fagbevægelsen har kæmpet for? De unge i dag er opvokset med et arbejdsmarked, hvor forholdene altid har været gode, og derfor er spørgsmålet, om unge i dag er blevet historieløse? Ligger fagbevægelsens sejre for langt tilbage i historien, eller hører vi bare ikke nok om nutidens kampe? Er vi overhovedet klar over, hvad der vil ske, hvis vi ikke havde fagforeningerne i Danmark? Fagbevægelsens fremtid afhænger af, om



medlemmerne kan se værdien i at være med, og med tilbagegangen i medlemmer er det en voldsom udfordring for fagbevægelsen.

Det faktum, at unge forholder sig kritisk til fagbevægelsen, er som sådan ikke noget nyt. Men den faldende organisationsgrad er. De unge er relevante for fagbevægelsens fremtid, da det er denne og nyere generationer, som skal føre fagbevægelsen videre. Hvis organisationsgraden forsat falder, vil det skabe store problemer for fagbevægelsen og 'den danske model'. Det er interessant, hvad der gør, at det særligt er unge, som holder sig uden for det faglige system eller melder sig ind i en gul fagforening<sup>5</sup> (Ibsen mfl. 2012: 218-219). Konsekvenserne og fremtidsperspektivet for fagbevægelsen afhænger af, hvordan man ser de unges valg. Da det både kan betragtes ud fra et aldersperspektiv og et generationsperspektiv. I aldersperspektivet forstås ungdommen som en bestemt tidsperiode med tilhørende værdier og handlinger, og derfor vil de unges holdning til fagbevægelsen ændres, når de bliver ældre og mere integrerede på arbejdsmarkedet. I generationsperspektivet er det fødselsåret, som er i fokus, og holdninger udvikles igennem ungdommen og er efterfølgende forholdsvis stabile livet igennem (Ibsen mfl. 2012: 217-225).

Hvis generationsperspektivet passer, og nutidens unges holdninger fastholdes igennem livet, vil det medføre væsentlige udfordringer for fagbevægelsen. Det vil ligefrem kunne udvikle sig til en regulær medlemskrise, som vil kunne ende med store konsekvenser for det danske arbejdsmarked.

Hvis vi ser bort fra det, kan vi også sige, at alderen kan gøre, at unge ikke er lige så interesserede i kollektiv handling, som ældre. Fordi de på nuværende tidspunkt har fokus på andre ting og ikke har behov for samme grad af tryghed. I risikosamfundet bruger de ungdommen til at tage stilling til en uendelig række af valg, såsom identitet, tilhørsforhold og meninger, da det ikke længere er noget, der nedarves.

Når vi tager udgangspunkt i risikosamfundet, står samfundet og dets individer overfor en lang række af risici, såsom naturkatastrofer, flydende og nye former for jobtyper, usikre arbejdsforhold, globalisering etc., og derfor bør der handles ud fra risikokalkulation og minimering af risiko (Beck 1997: 27-67). Hermed skulle man mene, at individerne i risikosamfundet havde en interesse i at

---

<sup>5</sup> Når der skrives gule fagforeninger henvises der til fagforeninger uden for hovedorganisationerne. De adskiller sig fra de traditionelle fagforeninger ved ikke at anerkende en grundlæggende interessekonflikt ml arbejdsgiver og lønmodtager, og ved ofte ikke at have nogen overenskomster. En del af de gule fagforeninger anerkender ligeledes ikke overenskomster, dog gælder det ikke bl.a. Krifa ([denstoredanske.dk](http://denstoredanske.dk), *gule fagforeninger*)

forsikre sig. Derfor bliver det interessant for os at undersøge, hvorfor de unges organisationsgrad falder i et samfund, hvor risikoerne og mulighederne er større end nogensinde før.

Ovenstående overvejelser leder os hen til projektets tema, som vil være, hvorfor unges organisationsgrad falder, og hvordan det påvirker fagbevægelsen. Hvilket vil blive undersøgt ved hjælp af primær kvalitativ empiri og sekundær kvantitativ empiri - og belyst med fokus på den stigende individualisering som en følge af risikosamfundet. Vi har derfor valgt at opstille følgende problemformulering:

## **1.2 Problemformulering**

*Hvorfor falder unges organisationsgrad i risikosamfundet, og hvilke problemstillinger rejser det for restaurationsbranchens fagforbund - 3F?*

## **1.3 Uddybning af problemformulering**

I problemformuleringen anvendes flere begreber, som kan være uklare, og derfor finder vi det relevant at afklare betydningen heraf. Unge defineres, som personer 18-31 år. Denne definition er valgt på baggrund af, at meget tidligere forskning og herunder analyser, såsom *Kollektiv handling* af Flemming Ibsen mfl., benytter dette parameter for unge. Desuden benytter LO definitionen 18-30 år om unge. Risikosamfundet er valgt, som typologi for det senmoderne samfund, og bygger på Ulrich Becks forståelse og teori omkring risikosamfundet. Vi tager med projektet og problemformuleringen udgangspunkt i 3F og restaurationsbranchen, som case.

## 1.4 Arbejdsspørgsmål

For at kunne besvare problemformuleringen, har vi valgt at nedbryde den til fire dele. Tre analyse-spørgsmål og en diskussion:

- 1) *Hvorfor mister fagbevægelsen opbakning i Danmark?*
- 2) *Hvordan har unges tilhørsforhold til fagbevægelsen historisk set ud, og hvordan er det i risikosamfundet?*
- 3) *Hvad påvirker synet på fagbevægelsen, og hvilken rolle spiller fagbevægelsen for unge i restaurationsbranchen?*
- 4) *Hvordan kan den nuværende organisationsgrad påvirke 3F? Og er dette et presserende problem?*

## 1.5 Uddybning af arbejdsspørgsmål

I ”1) *Hvorfor mister fagbevægelsen opbakning*”: Vi vil undersøge, hvilke grunde der kan være til, at fagbevægelsen mister opbakning med udgangspunkt i risikosamfundet og individualiseringen. Vi har ud fra disse udledt nogle nøglebegreber/tendenser som vi vil fokusere på: Moral, flygtighed, fleksibilitet og individualisering. Analysen vil være forankret i teorien, og det vil være her, at vores teori primært bliver udfoldet. Udover teorien vil empiri fra vores interviews blive taget i brug.

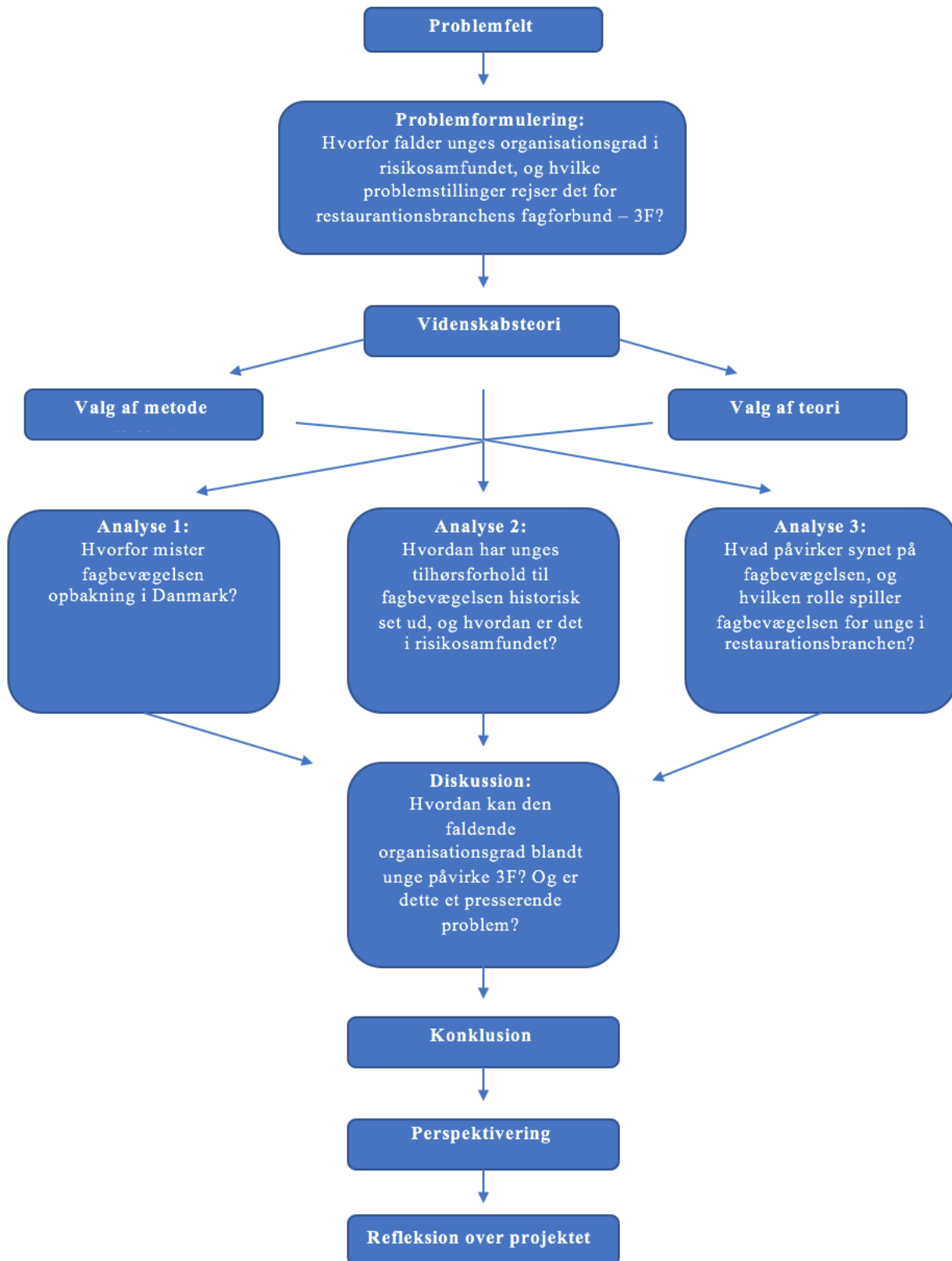
”2) *Hvordan har unges tilhørsforhold til fagbevægelsen historisk set ud, og hvordan er det i risikosamfundet?*”: For at undersøge det historiske aspekt af arbejdsspørgsmålet vil vi benytte os af teori om generationer fra efterkrigstiden til i dag og deres tilhørsforhold til fagbevægelsen. For at kunne analysere de unge i dag vil vi udover teorien benytte os af vores interviews med de unge respondenter. Til sidst vil vi benytte os af et alders- og generationsperspektiv for at kunne anlægge forskellige perspektiver på unges tilhørsforhold.

”3) *Hvad påvirker synet på fagbevægelsen og hvilken rolle spiller fagbevægelsen for unge i restaurationsbranchen?*”: I analysen vil vi forsøge at få et indblik i de unge i restaurationsbranchen og deres holdning til fagbevægelsen - og i den sammenhæng, hvilken rolle fagbevægelsen spiller for

dem. Vi tager udgangspunkt i risikosamfundet, og hvordan de medfølgende risici kan påvirke de unge og deres holdning. Efterfølgende vil vi se på, hvordan fagbevægelsen, herunder 3F og Det Faglige Hus, prøver at påvirke de unge i branchen, og hvilken effekt det egentlig har. Analysen vil primært være forankret i empirien, særligt interviews med de unge respondenter og kvantitativ empiri i form af statistikker. Analysen vil derudover bære præg af de tidligere analyser og have refleksioner af teoretisk karakter.

*”4) Hvordan kan den nuværende organisationsgrad påvirke 3F? Og er dette et presserende problem?”*: I diskussionen vil vi først diskutere, hvordan den nuværende organisationsgrad blandt unge kan påvirke 3F, hvilket vil tage udgangspunkt i analysens resultater og problemstillinger, som er kommet frem undervejs. Hvilket vil lede os hen mod, om det er et presserende problem for 3F. Det vil tage udgangspunkt i første del af diskussionen og vores teoretiske udgangspunkt.

## 1.6 Projektdesign



Figuren skal være med til at give et overblik over projektets struktur og opbygning. Først og fremmest har vi formuleret et problemfelt, hvor følgende kort vil blive præsenteret: Fagbevægelsens historie, 'den danske model', 3F, vores forståelse af det senmoderne samfund og vores overvejelser med projektet. Problemfeltet indkredser vores forskningsmål og leder os frem til vores problemformulering og arbejdsspørgsmål. Som efterfølgende leder videre til vores valg af videnskabsteoretisk retning, som ligger til grund for vores valg af metode og teori. Vi har valgt at benytte os af interviews med eksperter. Derudover gør vi brug af narrative interviews med fire unge, som arbejder i restaurationsbranchen. Vores teoretiske udgangspunkt tager afsæt i Ulrich Becks teori om risikosamfundet og individualisering. Vores analyser vil tage udgangspunkt i vores generede empiri. Besvarelsen af vores analyser leder os videre til vores diskussion. Sluttelig vil vi besvare projektets problemformulering gennem en konklusion for herefter at foretage en perspektivering og en kritisk refleksion over projektet.

## 2. Metode

I følgende afsnit vil vores metodiske overvejelser og empiriske grundlag blive præsenteret. Projektet bygger på metodetriangulering, d.v.s., at vi kombinerer den kvalitative empiri med den kvantitative. Den kvantitative empiri giver en høj grad af generaliserbarhed, fordi den er repræsentativ. Hvorimod den kvalitative empiri bidrager med dybde og kan indfange de problematikker og forståelser, som den kvantitative metode ikke kan. Vores formål med metodetrianguleringen bliver, at metoderne kan medvirke til at afdække vores problemstilling både i dybden og bredden. I projektet er der overvægt af kvalitativ empiri, men oprindeligt var tanken og forberedelsen af et større kvantitativ empirigrundlag der også. Dette uddybes i 2.1 overordnede metode overvejelser. Den kvalitative empiri består af tre ekspertinterviews med: Bo Christensen, Forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Tanja Fynbo, faglig konsulent med fokus på unge i 3F København og Mette Jul, kommunikationschef hos Det Faglige Hus. Fire narrative interviews med unge 18-31-år, som arbejder i restaurationsbranchen og et observationsskema. Den kvantitative empiri består af sekundær empiri i form af statistikker fra Danmarks statistik, LO og Horesta.

### 2.1 Overordnede metode overvejelser

Vores motivation til at arbejde med 3F og restaurationsbranchen som case bundede i et ønske om at forstå grundene til, hvorfor unges organisationsgrad falder. Jf. problemfeltet valgte vi at arbejde med 3F og restaurationsbranchen som case. Det har ikke være muligt at skaffe statistik vedrørende den faldende organisationsgrad specifikt for restaurationsbranchen. Vi mener, at idet der sker et generelt fald i unges organisationsgrad, samtidig med, at 3F oplever et fald i medlemstal, vil det også påvirke restaurationsbranchen og de unge (jf. tabel 8, *lønmodtagerorganisationernes medlemstal pr 31.13, 3F*, bilag 14; tabel 2, *medlemskab af en fagforening, akasse eller uorganiseret*, bilag 14). I interviewet med Bo og Tanja får vi underbygget vores tese om, at der er en faldene organisationsgrad blandt unge i restaurationsbranchen (Bo Christensen, bilag 5; Tanja Fynbo bilag 6). Det, at vi ikke har noget specifikt statistik, kan være en faldgrube for vores projekt, da vi kun kan underbygge det med vores to ekspertinterviews. Idet Bo og Tanja har en vis ekspertise og adgang til tal omkring organiseringen af unge i restaurationsbranchen, mener vi, at de er valide til at underbygge vores tese (Bo Christensen, bilag 5; Tanja Fynbo, bilag 6; Mail fra Tanja Fynbo, bilag 15).

Vi har i vores generering af empirien haft alle unge 18-31-årige i restaurationsbranchen som fokus. Vi tænkte ikke over, at der kunne være forskel på fuldtidsansatte, deltidsansatte, elever, faglærte og ufaglærte. En sondring mellem de forskellige klasser og en yderligere indsnævring af fokusområdet

kunne have været relevant for os. Hvis vi havde valgt at fokusere på enten fuldtidsansatte, studerende med deltidsjob i branchen eller elever, kunne det have gjort, at vi havde indsnævret og specificeret vores empirigenerering. Samtidig med, at det ville have haft betydning for vores problemformulering og arbejdsspørgsmål. Der kan derfor argumenteres for og imod vores valg af fokusområde, men det gør også, at vi skal være ekstra opmærksomme på, at belyse alle de relevante aspekter af problemstillingen med det nuværende fokusområde.

Når vi arbejder med en case, er en af de relevante metodeovervejelser, om vi arbejder induktivt eller deduktivt. Det er nemlig et spørgsmål om, hvorvidt analysen skal tage afsæt i det empiriske eller teoretiske. I et induktivt design begynder man sin undersøgelse i empirien og forsøger at udlede en generel sammenhæng eller et mønster. I et deduktivt design tages der udgangspunkt i teorien og de generelle antagelser omkring virkeligheden og forsøger herefter at teste antagelsen på konkrete observationer (Thualagent 2016: 327-328). Det kan diskuteres, om valget af induktion eller deduktion er af metateoretisk karakter, da det kan være vanskeligt at lave et design, som udelukkende er induktivt eller deduktivt. Hvilket også er en problemstilling i dette projekt. Vi har valgt en induktiv metode, da vi begynder vores undersøgelser i empirien, i en konkret situation, og derefter forsøger at udlede en generel sammenhæng eller mønster. Denne sammenhæng/mønster er påvirket af det perspektiv, som vi har i denne sammenhæng, den empiri, som vi starter vores undersøgelse i og den tilhørende kontekst. Det, at vi arbejder induktivt, kan give en risiko for, at undersøgelsen bliver for bred, hvilket kan gøre det vanskeligt at gennemføre en systematisk analyse med entydige konklusioner. Vi mener, at den induktive metode passer bedst med måden, vi arbejder på, og når vi er bevidste om, at vi skal holde fokus og arbejde systematisk, kan det muligvis gøre, at vi kan undgå, at undersøgelsen bliver for bred.

Vi har haft forskellige empiriske overvejelser. Vi har overvejet, om vi selv skulle udarbejde et spørgeskema, eller om vi skulle bruge sekundære statistikker. Vi valgte selv at udarbejde et spørgeskema, fordi vi ønskede svar, der var tilrettelagt vores problemstillinger. Vi udarbejdede et spørgeskema, som vi delte i vores netværk, således at relevante personer kunne besvare det. Derudover delte vi det på egne arbejdspladser i restaurationsbranchen, på en side for kokke og tjenere, på Hotel- og Restaurations-skolens facebookside, og vi havde det fysisk med ud på samme skole. Vi havde også haft tanker om at gå ind på forskellige cafeer og restauranter, hvilket ikke skete pga. den korte tidsperiode, som vi har til at udarbejde projektet i. Vi ønskede med spørgeskemaet at få et



repræsentativt spørgeskema, hvilket blev begrænset, da vi ikke har fået nok besvarelser. Derfor tog vi beslutningen om ikke at bruge vores spørgeskema, men i stedet bruge sekundær kvantitativ empiri. Vi har valgt at vedlægge vores spørgeskema og tilhørende overvejelser i bilag 13, så læseren kan få en forståelse for udgangspunktet i det empiriske niveau.

Udover vores spørgeskema valgte vi at udarbejde interviews, både med eksperter og unge i restaurationsbranchen jf. indledningen til metodekapitlet. Disse vil blive beskrevet længere nede i kapitlet. I vores tilgang til eksperterne oplevede vi, at 3F var de meget samarbejdsvillige og ønskede at hjælpe os. Hvorimod Krifa aldrig svarede på vores kontakt, hverken mail eller telefon. Det Faglige Hus svarede to uger efter og havde så en uge efter mulighed for et telefoninterview. Vi oplevede altså en stor forskel på de gule og traditionelle fagforeninger i, hvor hjælpsomme de var.

Udover ekspert interviewene var vi også interesserede i at lave interviews med unge i restaurationsbranchen. Her brugte vi både vores netværk, havde lavet plads i spørgeskemaet til, hvis vi måtte kontakte folk, og prøvede at få fat på elever på Hotel- og Restaurationskolen. Vi fik fat i fire respondenter: Studerende med job i restaurationsbranchen og fuldtid i restaurationsbranchen. Vi fik ikke fat på en elev i restaurationsbranchen, hvilket havde været relevant. Vi får med interviewene et godt indblik i respondenternes holdning til fagbevægelsen, men vi er stadig bevidste om, at denne viden ikke repræsenterer en objektiv viden, men derimod giver et kontekstbestemt billede. I stedet for eller sammen med interviewene kunne fokusgrupper også været relevant for projektet. Vi kunne have afholdt tre fokusgrupper med følgende grupper: 1) Unge, som er medlem af en traditionel fagforening. 2) Unge, som er medlemmer af en gul fagforening og 3) Uorganiserede unge. Det kunne have givet os et indblik i de forskellige gruppers holdninger og tanker. Opdelingen mellem uorganiserede og organiserede ville være vigtigt for, at de unge skulle tale frit, så en organiseret fx ikke begynder at påvirke en uorganiseret. Fokusgrupper fik vi ikke mulighed for at lave, selvom det muligvis ville kunne have styrket vores projekt. Vi mener på trods af det, at vores interview er med til at skabe et validt empirisk grundlag.

Igennem Tanja fik vi mulighed for at komme med hende og 3F København ud på Hotel- og Restaurationskolen i København, hvor hun skulle få de unge til at stemme om en overenskomst. Her fik vi mulighed for at observere, hvordan de unge reagerede, når hun kom fra 3F, og hvor oplyste de

unge var. Herudover fik vi selv mulighed for at etablere kontakt til de unge, hvilket ikke lykkedes så godt. Vi fik nogle gode observationer, som kan være brugbare i analysen.

Vores tolkning af empirien vil både ske i form af eksemplificerende og meningskondensering. Til start ville vi bygge det op omkring eksempler, men fandt undervejs i processen ud af, at det kunne blive nødvendigt at benytte meningskondensering. Derfor vælger vi at kombinere de to for at benytte hele den relevante empiri.

## **2.2 Ekspertinterviews med Bo Christensen, Tanja Fynbo & Mette Jul**

Vi fandt det relevant at udarbejde tre forskellige interviews med henholdsvis Bo Christensen - forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Tanja Fynbo - faglig konsulent med fokus på unge i 3F København og Mette Jul – kommunikationschef hos Det Faglige Hus. Interviewene er blevet planlagt som ekspertinterviews med semistrukturerede interviewguides.

Interviewene var planlagt og udført med inspiration fra Kvale og Brinkmanns syv interview faser: *Tematisering, design, interview, transskription, analyseteknik, verifikation og rapportering* (Kvale & Brinkmann 2009: 122). Vi vælger i afsnittet omkring interviewene kun at forholde os og beskrive de faser, som vi finder relevante for læseren. Vi mener ikke, at der er behov for en dybdegående redegørelse for basale metodeteknikker, men finder det i stedet relevant at bruge pladsen på vores metodiske og empiriske refleksioner.

### **2.2.1 Tematisering og design**

Respondenterne er valgt på baggrund af deres viden omkring feltet. Det, vi vælger at benytte os af interviews, herunder vores ekspertinterviews, gør, at vi som forskere får mulighed for at gå i dybden med vores problemstilling. For at lave et validt interview er det væsentligt, at en del af interviewarbejdet allerede sker inden selve interviewet. Det er her, vi tematiserer interviewet i form af, hvordan forskningsspørgsmålene formuleres og en teoretisk forståelse af det undersøgte tema. I forarbejdet er de centrale spørgsmål:

- *Hvorfor:* Afklaring af formålet med undersøgelsen
- *Hvad:* Tilegnelse af en forhåndsviden om det emne, der undersøges

- *Hvordan*: Tilegnelsen af et nøje kendskab til forskellige interview og analyseteknikker og beslutningen om, hvilke der skal bruges for at opnå den påtænkte viden (Kvale & Brinkmann 2009: 125).

I vores planlægning af interviewene fandt vi ud af, *hvorfor* vi ville lave ekspertinterviewene. Det var for at få et indblik i deres holdning til problemstillingen, de unge og den faldende organisering. *Hvad* undersøgte vi ved at læse relevant litteratur om emnet. Ved interviewet med Tanja var vores forhåndsviden også interviewet med Bo, da interviewet gav os viden og hjælp til, hvad der kunne være relevant at spørge Tanja om. Ved vores interview med Mette var henholdsvis Bo og Tanjas interviews også forhåndsviden. *Hvordan* gjorde vi ved at sætte os ind i de forskellige interviewteknikker for hermed at benytte os af ekspertinterview og en semistruktureret interviewguide. Bo og Tanjas interview blev foretaget face-to-face. Hvorimod Mettes blev foretaget over telefonen. Vi mener ikke, at det har gjort den store forskel.

Den semistrukturerede interviewguide valgte vi, da det giver os mulighed for at ændre spørgsmålene undervejs og stille opfølgende spørgsmål, afhængigt af interviewet forløb, samtidig med at det giver en mere flydende dialog. Formuleringen af spørgsmålene er lavet med henblik på, at vi som interviewer virker så objektive som muligt. Samtidig med at spørgsmålene skulle være enkle, kortfattede og uden at 'lægge ord i munden på respondenter'. I ekspertinterviewene skal man medtænke, at de er eksperter, som er vant til at tale om deres 'emne', og derfor ikke ligeså let bliver påvirket af interviewerens holdning. Men samtidig kan de også have en agenda, som de vil have frem. Særligt skal der her holdes fokus på interviewet med Mette, da hun er kommunikationschef hos Det Faglige Hus og er vant til denne form for interviews.

Interviewene lagde ud med en kort briefing af projektet for derefter at gå mere i dybden med forskellige emner. Interviewguiderne til Bo, Tanja og Mette findes i henholdsvis bilag 1, 2 og 3.

### **2.2.2 Udførsel**

Til alle interviewene var der en interviewer, som stillede spørgsmålene fra vores semistrukturerede interviewguide, og en 'observatør', som optog samtalen og kunne stille opfølgende og sonderende spørgsmål. Interviewene varede mellem 30 minutter til 1 time.

De udarbejdede interviewguides gjorde vi brug af under alle interviewene, da vi fandt det relevant og nødvendigt for at kunne få ordentligt svar på de stillede spørgsmål. Vi mener, at interviewene forløb

godt, hvor respondenterne følte sig godt tilpas og ønskede at give os den information, som vi søgte. Vores semistrukturerede interviewguide og måden interviewene forløb på gjorde, at vi end i mellem kom ret langt væk fra vores 'grundspørgsmål'. Hvilket især skete med Bo og mindst med Mette. Vi mener ikke, at det er et decideret kritikpunkt, men nærmere at det gjorde, at interviewet blev lidt længere, end hvad der nok var behov for. Det kan også overvejes, om det, at vi går væk fra spørgsmålene og får den meget flydende dialog, gør, at vi får anden viden, som vi muligvis ikke havde fået, hvis vi havde holdt os stringent til spørgsmålene. Vi mener, at interviewene blev vellykkede og skaber et validt empirisk grundlag.

### **2.2.3 Transskribering**

Interviewene blev optaget og herefter transskriberet for at kunne bruges til analysen og vedlægges som bilag. Transskriberingen er bygget op, som samtalen er forløbet. Det vil sige, at den er blevet skrevet ordret ned. Relevante nonverbale lyde bliver skrevet ned, ligeledes bliver lange pauser i sætninger beskrevet med '...'. Intervieweren bliver skrevet, som 'I' for interviewer, respondenterne bliver skrevet som 'R', og observatøren, som kan stille opfølgende spørgsmål, bliver skrevet med 'O' for observatør.

Transskriberingen af interviewene med Bo, Tanja og Mette kan findes i henholdsvis bilag 5,6 og 7.

### **2.2.4 Verifikation**

Vi anser interviewene for valide, da vi med interviewene får undersøgt det, som vores interviewguides er baseret på. Derudover mener vi, at det styrker projektet, at vi både har en fra 3F hovedkontoret: Privat Service, Hotel og Restauration (Bo), og en som har særligt fokus på unge i restaurationsbranchen i en af 3F's afdelinger med i projektet (Tanja). Derudover, at vi har en fra en gul fagforening, som i mange tilfælde kan ses som en af 3F konkurrenter (Mette). Vi får forskellige vinkler på problemstillingen, samtidig med at de kan understøtte og udfordre hinanden.

Efter vi har foretaget ekspertinterviewene, fandt vi ud af, at de sagde noget modsatrettet. Tanja siger, at de oplever mange unge, der skifter fra gule fagforeninger, som Krifa og Det Faglige Hus, til 3F. Hvor Mette siger, at Det Faglige Hus oplever, at mange skifter fra 3F eller HK til Det Faglige Hus. Til trods for at begge interviews er ekspertinterviews, og validiteten således burde være høj, kan den diskuteres, når vores respondenter siger det præcis modsatte af hinanden. Det er yderst vigtigt at huske på, at eksperterne kommer fra hvert deres ståsted og har tydeligt forskellige holdninger til

fagforeninger. Deres svar og udtalelser er 'farvede', og det er derved vigtigt, at vi forsøger at filtrere dette.

Samtidig oplevede vi også stor forskel i forhold til, hvordan de to fagforeninger så sig selv. Vi fik en oplevelse af, at 3F ikke talte dårligt omkring eller decideret sagde, at de er bedre end Det Faglige Hus eller gule fagforeninger. De pointerede blot hvad de mente var forskellen. Derimod oplevede vi, at Det Faglige Hus var en smule selvfede i deres udtalelser. Samtidig indtog de også en offerposition i forhold til, at de mente, at de blev holdt uden for LO-samarbejdet, og flere skoler ikke ville give dem adgang. Oplevelsen kan muligvis bunde i, vi læser situationen ud fra vores kontekst.

## **2.3 Narrative interviews med unge i restaurationsbranchen**

Vi fandt det relevant at lave interviews med unge i restaurationsbranchen. Interviewene er udarbejdede efter den samme semistrukturerede interviewguide og holdt på forskellige tidspunkter indenfor en periode på 2 uger.

Interviewene er ligesom ekspertinterviewene planlagt og udført med inspiration fra Kvale og Brinkmanns syv interview faser og har samme afgræsning som ekspertinterviewene.

### **2.3.1 Tematisering og design**

Vi har udvalgt fire interviewpersoner. Projektets problemformulering og fokus sætter nogle naturlige grænser for, hvilke respondenter som er relevante at tale med. Respondenterne skal først og fremmest være 18-31-år og arbejde i restaurationsbranchen. Rekrutteringen af personer til interview er primært sket igennem vores netværk af unge, som arbejder i restaurationsbranchen. Vores respondenter består af tre unge med fritidsjob i restaurationsbranchen og en fuldtidsansat i restaurationsbranchen.

Respondenterne gav os mulighed for at få indblik i deres holdning til fagbevægelsen, og hvad der påvirker deres valg. For at vores interviews skal blive valide, er det vigtigt, at en del af interviewarbejdet allerede sker inden selve interviewet. Ligesom med ekspertinterviewene valgte vi derfor at planlægge, *hvorfor*, *hvad* og *hvordan* interviewene skulle gøres (Kvale & Brinkmann 2009: 125). *Hvorfor*, vi ville lave interviewene, var for at få et indblik i deres holdning til fagbevægelsen og hvorfor de vælger, som de gør. *Hvad* undersøgte vi ved at læse tidligere analyser, spørgeskemaer og vores egne ekspertinterviews for at vide, hvad der var relevant at undersøge. *Hvordan* gjorde vi ved at sætte os ind i forskellige interviewteknikker for hermed at benytte os af den narrative interviewteknik og en semistruktureret interviewguide. Vi valgte en semistruktureret interviewguide,

selvom et narrativt interview lægger mere op til et åbent interview, hvor der er plads til respondentens egne fortællinger om emnet (Warming 2016: 98). Vi mener, at selvom vi har valgt at bruge en semistruktureret interviewguide, at interviewet er foregået godt, og at respondenterne har haft mulighed for at fortælle sin historie og holdninger. Vi har sørget for at stille opfølgende spørgsmål uden at låse respondenterne fast, men derimod prøvet at få dem til at tale videre om den historie, som de fandt relevant, fx når respondenterne har ville fortælle en historie om deres forældre og fagbevægelsen, har vi ladet respondenterne snakke om det og opfordret til videre uddybning, da de må finde det relevant i forhold til fagbevægelsen. Men selvfølgelig kan det siges, at interviewet bliver en smule mere 'lukket' end et åbent interview, da vi følger en del fastlagte spørgsmål, som vi finder nødvendige for den videre analyse. Vi synes, at den semistrukturerede interviewguide i disse tilfælde har fungeret godt, har skabt en flydende dialog og har hjulpet os til at forholde os objektive og uden at lægge for mange ord i munden på respondenterne.

Interviewguide til unge 1-4 er i bilag 4.

### **2.3.2 Udførsel**

Interviewene med de unge i restaurationsbranchen er foretaget med samme struktur som ekspertinterviewene, dog foregik alle face-to-face med en varighed af 20-40 minutter. Vi mener, at interviewene forløb godt og er endt vellykkede.

### **2.3.3 Transskribering**

Transskriberingen af de narrative interviews er foretaget på samme måde som ekspertinterviewene. Transskriberingen af interviewene med de unge respondenter kan findes i henholdsvis: Ung 1 – bilag 8, Ung 2 – bilag 9, Ung 3 – bilag 10, Ung 4 – bilag 11.

### **2.3.4 Verifikation**

Vi anser alle fire interviews med de unge for valide, da vi med interviewene får undersøgt det, som vores interviewguides er baseret på. Samtidig mener vi, at det styrker vores projekt, at vi har unge fra forskellige typer af job og baggrund, og at de er forskellige steder i deres liv. Det er vigtigt at tage hensyn til, at vores valg af respondenter, vil komme til at påvirke vores resultat, da det kun er deres holdninger og forståelser, vi får et indblik i. Samtidig er deres svar påvirket af deres sociale kontekst, og derfor ville vi muligvis få et andet svar ved at benytte os af andre respondenter.

Udførelsen af interviewene kan til dels kritiseres, da vi flere gange kommer til at lægge ord i munden på vores respondent, og vores kontekst kommer til at påvirke respondentens udtalelser eller/og forståelse af spørgsmålet. Det ses tydeligst i interviewet med ung 1, som også var det første interview, vi foretog. Vi formår efterfølgende at arbejde konstruktivt med de fejl, vi laver i interviewet, og bliver bedre længere henne i processen, men er opmærksomme på, at det sker flere steder. Det kommer til at betyde, at vores kontekst og holdning kommer til at påvirke vores respondent og derved også vores senere resultater. Det skal der derfor tages højde for i vores senere arbejde, da vores nye forståelse af emnet i form af interviewene også vil påvirke vores kontekst og videre arbejde. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at disse 'fejl' kan være sket.

## **2.4 Observationsstudie**

Vi var med Tanja og hendes kollega Heidi ude på Hotel- og Restaurantsskolen København, hvor vi fik muligheden for at se, hvordan hun interagerer med eleverne, og hvordan eleverne reagerede på hende. Tanja havde været ude på Hotel- og Restaurantsskolen i København mange gange. Observationen fandt sted i skolens kantine, da eleverne havde frokostpause. Vi foretog en deltagende observation. Vi observerede eleverne i deres hverdagsliv og vante omgivelser, hvilket betyder, at de ikke blev påvirket af omkringværende elementer, udover muligvis os, som stod og observerede. Vi kan samtidig sige, at der var så mange i kantinen, at de muligvis ikke så os som anderledes end de mange andre unge, som de ikke kendte. Eleverne virkede ikke særlig påvirkede af, at Tanja og Heidi tog kontakt til dem, tværtimod virkede de upåvirkede og naturlige.

Observationen foregik kun over en enkelt dag i tre timer. Det var en meget kort tidsperiode, som vi havde at observere i. Vi mener, at vi godt kan benytte vores observationsstudie til at få et indblik i elevernes holdning til fagbevægelsen. Under observationsstudiet foretog vi ikke nogen feltnoter, da vi ikke følte det passende i situationen. Da vi kom hjem, skrev vi en observationsrapport ud fra de begivenheder og situationer, vi kunne erindre bedst. Observationsrapporten kan ses i bilag 12.

### **2.4.1 Refleksion over observationsstudie**

Det, at vi kun har kunne observere en enkelt dag, kan betyde, at vi ikke har fået et dybdegående indblik i elevernes holdning til fagbevægelsen. Derved ville det havde været mere optimalt, hvis vi kunne have indgået i en interaktion med nogle elever, så vi kunne have underbygget vores enkle observationer. Samtidig kunne det også have været mere optimalt for os, hvis vi havde haft muligheden for at komme ud på skolen og observere igen, så vi kunne have uddybet vores observationsstudie yderligere og derved højne validiteten. Det, at vi ikke foretog feltnoter i løbet af

observationerne, kan betyde, at vi går glip af vigtige observationer, som vi glemte, inden vi fik skrevet vores observationsrapport. Men alt i alt anser vi vores observationsstudie som validt.



### 3. Videnskabsteori

Vi vil i følgende kapitel præsentere vores videnskabsteoretiske overvejelser. Kapitlet er bygget op i tre dele. Den første del vil omhandle vores *socialkonstruktivistiske udgangspunkt*. Det næste vores *metodiske fremgang*. Og det sidste vores kombination af vores *socialkonstruktivistiske udgangspunkt og kritisk realisme*. Desuden vil de videnskabsteoretiske overvejelser, som vi får igennem projektet, blive præsenteret undervejs, samtidig med at vi i sidste kapitel af projektet vil lave en kritisk refleksion over projektet.

#### **Socialkonstruktivistisk udgangspunkt**

Vi tager med projektet udgangspunkt i socialkonstruktivismen. Teorien tager udgangspunkt i, at vidensproduktionen ikke kan være neutral eller objektiv, men derimod at forskningen er påvirket af forskerens perspektiv. Når vi arbejder med et socialkonstruktivistisk udgangspunkt, tager vi afsæt i den virkelighed som vi selv anser som objektiv og sand. Vi er derfor opmærksomme på, at ikke alle vil se den faldende organisationsgrad blandt unge som et problem. Vores historiske kontekster, individuelle baggrund og værdier har derved påvirket vores vinkling af projektet. Ikke, at det skal forstås, som om vi tager et normativt udgangspunkt eller kritikbegreb i brug (Juul 2012: 319-326). Derudover kommer vores socialkonstruktivistiske udgangspunkt til udtryk igennem vores arbejdsspørgsmål, hvor vi er interesserede i at undersøge, hvordan påvirkningen fra allerede eksisterende diskurser resulterer i, at organisationsgraden falder. Der har i mange år været en diskurs om, at det var vigtigt at melde sig ind i en fagforening. På samme niveau som det at betale husleje (Bo Christensen, bilag 5). Men i dag oplever vi, at diskursen er under en form for 'magtkamp', da den er under forandring, og muligvis er omlagt. Det er derfor vigtigt at huske, at vores forståelse af diskursen ikke afspejler en objektiv sandhed. Altså kan vores projekt ses som udtryk for en bestemt diskurs. Individuer, som ikke mener, at den faldende organisationsgrad er et problem, kan muligvis ikke finde projektet relevant eller kvalificeret.

I socialkonstruktivismen skelnes der som udgangspunkt mellem to grundlæggende retninger: En *erkendelsesteoretisk (epistemologisk)* og en *ontologisk* variant af socialkonstruktivismen. Den erkendelsesteoretiske variant handler om, at videnskabelige teorier alene eller hovedsageligt er betinget af de sociale faktorer, der omgiver selve forskningsprocessen, snarere end af den virkelighed, som er processens genstand (Rasborg 2013a: 406). Den ontologiske variant antager, at der ikke findes en sandhed, og at det er virkeligheden, som i sig selv er social konstrueret. Kendsgerninger opstår

først, når mennesker kollektivt bliver enige om dem. Altså findes der ikke en sandhed om sociale fænomener, men flere opfattelser, som giver mening og er sande ud fra forskellige perspektiver. Den sociale verden bliver i den ontologiske variant et produkt af menneskelig praksis og betydninger (Rasborg 2013a: 406; Pedersen 2012: 190).

Vi tager med projektet primært udgangspunkt i den erkendelsesteoretiske variant, da denne afviser, at der kan opnås objektiv viden, om det vi undersøger. Påvirkninger fra allerede eksisterende diskurser resulterer i, at vi ser på sociale fænomener ud fra bestemte perspektiver. Vi kan ikke finde eller opnå et neutralt punkt, hvorfra vi kan iagttage verden, og derfor bliver vores viden og vidensproduktion ikke en spejling af virkeligheden, men derimod et billede ud fra det perspektiv, som vi anskuer verden med. Hermed bliver vores projekt med udgangspunkt i den erkendelsesteoretiske socialkonstruktivisme en produktion af viden, som er betinget af de sociale faktorer, der omgiver vores forskningsproces.

### **Socialkonstruktivismen i den metodiske fremgang**

Vi forsøger med vores arbejdsspørgsmål at undersøge forskellige interesser, argumenter og antagelser, som ligger bag problemstillingen. Derfor er vi både interesserede i at se på de tidligere diskurser omkring unge og fagbevægelsen, hvordan samfundets nye diskurser påvirker de unge, og hvordan forskellige fagforeningspositioner anser problematikken, i form af gule og traditionelle fagforeninger. Dog skal vi huske, at selvom vi forsøger at afdække forskellige positioner, interesser, argumenter etc., så er denne viden aldrig objektiv, og vores beslutninger, om hvad der bør gøres, i sidste ende ikke handler om vores videnskabelige objektive grundlag, men på interesser og forskning ud fra bestemte perspektiver (Pedersen 2012: 190).

Det, at vi vælger at benytte os af interview, som den primære metodiske tilgang til projektet, fordrer ligeledes til vores socialkonstruktivistiske udgangspunkt, da den viden, som vi genererer, betragtes som socialt konstrueret. Den viden, som vi får med interviewene, er ikke objektiv, men er påvirket af vores perspektiv og respondenternes. Vi lægger i høj grad vægt på, hvilke spørgsmål vi stiller, og hvad respondenterne siger. Det giver os grundlaget for at skabe viden om respondenternes erfaringer, holdninger og livsverden. Respondenterne kommer via sproget med den virkelighed, som de anser som sand, og ikke et spejlbillede af en eksisterende virkelighed. Hermed er målet for os ikke at opstille en objektiv, universel viden, da den viden, vi får, er kontekstbetinget (Jørgensen og Phillips 1999:

18). Det er derfor vigtigt at huske, at den viden, vi opnår, er påvirket af de spørgsmål, vi stiller, interviewsituationen og selvfølgelig respondenten.

### **Socialkonstruktivistisk udgangspunkt og kritisk realisme**

Typisk konstateres der, at der går en central skillelinje mellem dem, som mener, at den sociale virkelighed eksisterer forud for de begreber og tanker, vi har om den – lig realisme -, og dem, der ser den sociale virkelighed som en social konstruktion – lig konstruktivisme (Buch-Hansen & Nielsen 2012: 295). Kritisk realisme overskrider denne dualisme, og derfor kan disse to videnskabsteoretiske retninger godt kombineres, som vi gør i projektet. Kritisk realisme overskrider skillelinjen, da den på den ene side forfægter et realistisk standpunkt, samtidig med at den til fulde anerkender, at den sociale virkelighed er konstrueret. Kritiske realister betragter i en vis forstand den sociale virkelighed som social konstrueret. Dog adskiller kritiske realister sig fra de mere radikale konstruktivister, som ikke opererer med nogen virkelighed uden for diskurserne, fx ved diskursteori (Buch-Hansen & Nielsen 2012: 295-296). Udover synet på den konstruerede sociale virkelighed har socialkonstruktivisme og kritisk realisme også det til fælles, at de hævder, at der ikke kan produceres sand, ikke-fortolket objektiv viden om sociale fænomener, ej hellere fysiske fænomener (Pedersen 2012: 217). Kritisk realisme står altså ikke i modsætning til den moderate konstruktivisme, og hermed kan kritisk realisme og et socialkonstruktivistisk udgangspunkt godt kombineres.

Vi arbejder, som sagt, med et socialkonstruktivistisk udgangspunkt, som vi har valgt at kombinere med en kritisk realistisk vinkel, især på det teoretiske plan. Vi arbejder ligeledes med en kritisk og problemorienteret indfaldsvinkel. Derudover er det med til at underbygge projektets tværfaglighed, autonomi og pluralitet. Vi prøver med vores problemformulering og arbejds spørgsmål at kritisere den krise, vi oplever, fagbevægelsen er i ved at undersøge de diskurser, der er i forbindelse med unge og fagbevægelsen. Hermed kombinerer vi det kritiske aspekt med det socialkonstruktivistiske og forsøger at underbygge vores kritiske tilgang til problemstillingen med teori, der implicit eller eksplicit bevæger sig indenfor den kritiske realistiske horisont (Buch-Hansen & Nielsen 2012: 307). Vores videnskabsteoretiske overvejelser i forbindelse med risikosamfundet og individualiseringen vil blive belyst nærmere i kap 4.

Vi tager afstand fra dele af den kritisk realistiske teori, hvor vores socialkonstruktivistiske tilgang spinder mere ind, og det er i forhold til udgangspunktet og de metodiske valg, som tidligere nævnt.

Dog kommer vores teoretiske og empiriske arbejde til udtryk i projektets analyse, hvor årsager, strukturer og aktører skrives sammen til en analytisk-empirisk fortælling med henblik på at belyse vores problemformulering og nå frem til en konklusion (Buch-Hansen & Nielsen 2012: 307). Projektet bliver til dels af en kompleks karakter, da problemstillingen studeres fra mange sider og sammenhænge, samtidig med at vi er bevidste om, at vores undersøgelse er påvirket af vores perspektiv og viser et kontekstbetinget resultat. Det er hverken en problemstilling i socialkonstruktivismen eller den kritiske realisme, og hermed kommer vi frem med en konklusion, som kan give et større indblik. Derudover gør vores kritiske realistiske perspektiv, at vi til sidst underkaster os en kritisk selvrefleksion og kommer med en perspektivering af projektet.

## 4. Teori

Vi vil i følgende kapitel kort præsentere vores teoretiske udgangspunkt. Vores primære teoretiker er Ulrich Beck og hans teori omkring risikosamfundet og individualiseringen. I analysen vil vi også inddrage Zygmunt Bauman, Anthony Giddens og Richard Sennetts syn på individualiseringen. De vil ikke blive præsenteret dybere i følgende kapitel, men udfoldet i analysen. Vi mener, at ved at benytte os af alle fire teoretikere med udgangspunkt i Beck, at vi kan se på individualiseringen ud fra forskellige perspektiver. Vi vil desuden reflektere over risikosamfundet, for til sidst at sætte det i relevans til vores videnskabsteoretiske udgangspunkt.

### 4.1 Risikosamfundet og individualiseringen

Beck mener, at samfundet er blevet et risikosamfund som følge af globaliseringen og moderniseringen af industrisamfundet. Grundet moderniseringsprocessen opstod der en høj grad af produktivitet og overflod, hvilket medførte uforudsete konsekvenser og følgevirkninger, fx af miljømæssig karakter. Derudover har overfloden gjort, at individet får mere fritid, højere disponibel realindkomst og et socialt velfærds-sikringssystem, som har gjort, at individet er blevet sat fri fra civilsamfundets kollektive solidaritetsformer. Som følge heraf øges mobiliteten i samfundet, og individets bindinger til opvækstmiljøet og samfundet løsnes. Herved er individets livsforløb ikke længere fastlagte og klassebestemte, i stedet er det op til individet selv at udfylde livsforløbet (Beck 1997: 27-31; Rasborg 2013b: 15). Beck mener, at der stadig er en form for klassesdeling i samfundet, som risiciene fordeles efter (Beck 1997: 48-49).

Beck inddeler individualiseringen i tre dimensioner. I den første dimension frigøres individet fra industrisamfundet og dets fastlagte sociale livsformer. Individet bliver til "*reproduktionsenheden for det sociale*" (Beck 1997: 209). Den anden dimension er præget af en aftraditionalisering. Individet løsriver sig fra de bindinger, der er fastlagt på forhånd, og er derved ikke længere tilknyttet religioner, traditioner og tætte fællesskaber. Det er op til individet selv at træffe beslutninger vedrørende dette (Beck 1997: 216; Rasborg 2013b: 16). Den tredje dimension er, at individets frigørelse fra forudbestemte bindinger ikke er lig med fuldstændig frisættelse. Når individet udlejres af samfundet, vil det blot blive genindlejret i nye afhængighedsformer og derved underlagt en ny kontrol. Det kunne fx være velfærdsstatens institutioner. Fremadrettet vil individet blive præget af institutionerne og direkte påvirket af deres beslutninger. Når individet bliver institutionelt afhængigt, udsættes det i højere grad for risici, da det derved vil være underlagt beslutninger og ændringer, der foretages i institutionen, og som individet derved ikke vil have nogen indflydelse på (Beck 1997: 211-214).

Vi mener, at der kan argumenteres for, at vi i dag lever i et risikosamfund. Vores livsforløb er ikke længere forudbestemt for os, og vi har alverdens muligheder. Vi har mange til- og fravalg, som vi skal beslutte. Samtidig er der kommet flere risici til, som vi skal forholde os til.

Individualiseringen bliver særlig relevant for vores projekt, da valget eller fravalget er helt centralt i forståelsen af individualiseringen. Ungdomslivet er karakteriseret ved ufattelig mange til- og fravalg. Det er i ungdommen, at identiteten skabes, og det er denne, som er styrende for de valg, der træffes. Den unge har i dag et immanent modsætningsforhold i identitetsdannelse pga. individualiseringen. På den ene side skal individet være fleksibelt, omstillingsparat og klar til at gribe nye udfordringer, men samtidig skal det søge efter sin egen identitet og definere, hvem det er, for nu har individet ikke længere en fastlagt identitet. Det kan medføre, at de unge skal være særlige opmærksomme på alle de muligheder, som de har, og hvis mulighederne ikke virker attraktive for dem, så kigger de en anden vej. Det er netop de mange muligheder, som er kernen i individualiseringen og i vores projekt, for hvorfor er det, at unges organisationsgrad falder.

## **4.2 Videnskabsteoretiske overvejelser i forbindelse risikosamfundet og individualiseringen**

Vi arbejder med Beck og hans kritiske samtidsdiagnose af det moderne kapitalistiske velfærdssamfunds aktuelle problemer i form af hans begreb risikosamfundet. Hermed opererer vi med en teoretiker, som forholder sig problematiserende overfor de tendenser, han ser i samfundet. I Becks teori om risikosamfundet hævder han, at der er kommet utilsigtede konsekvenser af industrisamfundet, som i dag er blevet så omfattende, at der er kommet en ny samfundstype, risikosamfundet. Disse risici kan anskues meget forskelligt afhængigt af, om der anlægges et realistisk, et moderat (erkendelsesteoretisk) konstruktivistisk eller radikalt (ontologisk) konstruktivistisk syn på det. Hvis vi ud fra et realistisk videnskabsteoretisk syn læser tesen, vil den forstås som, at der i risikosamfundet sker *"en objektiv forøgelse af risici"* (Rasborg 2013a: 426). Hvor med et konstruktivistisk syn på tesen, vil den forstås:

*"som om risici ikke nødvendigvis øges objektivt, men at vi ifølge af det senmoderne samfunds øgede refleksivitet, mediernes øgede indflydelse osv. er blevet mere opmærksomme på risici"* (Rasborg 2013a: 426).

Realisten vil forstå risici som objektive fænomener, hvorimod en konstruktivist vil opfatte risici som sociale og kulturelle fænomener, som vi kan fortolke forskelligt alt efter vores kontekst. Vi forholder os kritiske overfor begge tilgange til risici, da vi mener, at risici ikke kun er et objektivt fænomen eller et spørgsmål om kontekst. Vi mener, at vi ikke kan komme udenom, at risici fortolkes forskelligt alt efter hvilken viden, bevidsthed og kultur, vi har. Samtidig mener vi ikke, at risici kun er opstået, fordi risikosamfundet oplyser mere omkring risici, og hermed faktisk frasiger risici alt reelt indhold. For, som Beck siger i Rasborgs afsnit om socialkonstruktivismen:

*”For vi ved bl.a., at det nukleare og økologiske ødelæggelsespotentiale ikke fandtes i stenalderen, og at de farer, som snigende dæmoner repræsenterede, ikke besad den samme politiske dynamik som den økologiske selv-destruktions menneskeskabte risici”* (Rasborg 2013a: 429).

I stedet placerer vi os i en form for midterposition, ligesom Beck. Beck betegner den som reflektiv realisme. Hvorimod vi i stedet vil kalde den en erkendelsesteoretisk konstruktivisme, da vi mener, at risici har et reelt indhold, som ikke kun kan reduceres til fortolkninger og den øgede opmærksomhed omkring det. Men samtidig, at risici fortolkes forskelligt alt efter ens kontekst. For i forhold til et reelt indhold, så henviser Beck til matematiske beregninger, teknisk viden, kultur og normer (Rasborg 2013a: 429). Becks forståelse af risikosamfundet og hans videnskabsteoretiske ståsted stemmer overens med vores, da han selv benytter denne kombination og ikke mener, at man behøver bekende sig til en bestemt synsvinkel eller teoretisk perspektiv. Samtidig kan det også ses, at både Giddens og Bauman opererer indenfor forskellige former for socialkonstruktivisme og realisme. De holder meget fast i realismen, men vi kan uden tvivl se dele af konstruktivisme i deres forståelser af det senmoderne samfund på trods af, at de ikke direkte diskuterer det på systematisk vis (Rasborg 2013a: 429). Vi mener, at vores teorivalg spiller godt med vores videnskabsteoretiske fremgang i projektet, og at en kombination af socialkonstruktivismen og kritisk realisme er det, som bedst muligt kan forstå og beskrive kompleksiteten i vores problemstilling.

## 5. Analyse

### 5.1 Analysestrategi

I følgende afsnit vil vi præsentere den tilgang, som vi har haft til analysen. Hvilket vil sige, at vi vil rette fokus på de overvejelser, faktorer og strategiske tilgange, som vi har haft i løbet af analysen.

For bedst muligt at kunne besvare, hvorfor unges organisationsgrad falder, og hvilke problemstillinger det rejser for 3F, har vi valgt at fastlægge vores analysestrategi. Samtidig er den valgt på baggrund af vores forskningsteknik, som primært er kvalitativ forskning i form af interviews og observation. Vi har hovedsageligt valgt induktion som vores analysestrategiske tilgang, da vi arbejder med udgangspunkt i empirien. Det kan dog siges, at vi i første analyse primært tager udgangspunkt i teorien for at kunne beskrive de bagvedliggende grunde til, hvorfor organisationsgraden falder i risikosamfundet. Det fandt vi nødvendigt for at kunne få et indblik i, hvilke påvirkninger risikosamfundet har på de unge og fagbevægelsen. Men som nævnt i kap. 2 kan det være svært at adskille induktion og deduktion fuldstændigt, og vi anser det derfor ikke som en faldgrube i analysen.

For at kunne komme frem til en besvarelse af vores problemformulering fandt vi det relevant at undersøge, hvorfor fagbevægelsen mister opbakning, hvordan unges tilhørsforhold historisk har set ud, og hvad der påvirker unges syn på fagbevægelsen, samt hvilken rolle den spiller for de unge i restaurationsbranchen. Det har været relevant for os at forholde os til, om det primære fokus i analysestrategien skulle være kvantitativt eller kvalitativt. Som tidligere nævnt er vores analysestrategi primært kvalitativ, men kombineres med kvantitativt. Det valg er taget, fordi vi i analysen ønsker både at skabe dybde og bredde. Vi mener, at den nævnte fremgangsmåde vil være den bedste til at besvare vores analysespørgsmål og problemformulering.

### 5.2 Hvorfor mister fagbevægelsen opbakning i Danmark?

For at kunne analysere, hvorfor fagbevægelsen mister opbakning i Danmark, finder vi det relevant at undersøge, hvordan samfundet har ændret sig. Vi vil i den forbindelse komme ind på, hvordan arbejdet har ændret sig, og hvordan de nye vilkår påvirker individet og dets tilhørsforhold til fagbevægelsen. Vi vil derefter beskæftige os med nogle af de begreber og tendenser, som vi finder relevant i forhold til risikosamfundet og den faldende organisationsgrad i Danmark. Afsnittet vil blive struktureret omkring nøgleordene: *Moral, flygtighed, fleksibilitet og individualisering*. Det teoretiske



niveau af analysen vil blive bygget på 'Ulrich Beck: Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet', 'Zygmunt Bauman: Flydende modernitet', 'Anthony Giddens: Modernitetens konsekvenser', 'Richard Sennett: Det fleksible menneske' og 'Lars Qvortrup: Det hyperkomplekse samfund'. Disse er valgt, da de belyser de ændringer, der er sket i samfundet, samtidig med at de beskriver tendenser, som påvirker individet i risikosamfundet.

### **Generelle samfundstræk**

Vi vil i det følgende kort beskrive de generelle samfundsændringer, der har fundet sted i det danske samfund. Det kan ses, at samfundet er gået igennem tre store samfundsmæssige epoker: Det traditionelle samfund, det moderne samfund og det senmoderne samfund. Det traditionelle samfund var domineret af simpel kompleksitet, hvor Gud var i centrum. Samfundet var et landbrugssamfund, hvor man levede af jorden og var styret af sædvaner og traditioner, som ikke blev modsagt (Qvortrup 2000: 37-42) I det moderne samfund er det ikke længere Gud, som står i centrum for samfundet, men derimod mennesket. Det moderne samfund er også kaldet industrisamfundet, fordi økonomien var drevet af industrien, og hvor bønderne vandrede fra land til by. Her blev individet en klassebevidst lønarbejder med ret til at omgås dem, man ville. Herefter når vi til det senmoderne samfund, som ikke har et fast centrum, men derimod handler om individet. Det er ikke længere en livsform, men i stedet en livsstil (Qvortrup 2000: 72-73). Det er det senmoderne samfund, som, Ulrich Beck mener, er blevet et risikosamfund. Da det er hans forståelse af det senmoderne samfund, som vi arbejder ud fra, vil det senmoderne samfund blive beskrevet som risikosamfundet.

Det var i det moderne samfund, at fagbevægelsen havde dets store epoke. I risikosamfundet oplever fagbevægelsen en nedgang i antallet af medlemmer. Hvilket blandt andet ses ved, at fagbevægelsen i det sidste årti har mistet en del medlemmer. I 2007 var 2.059.109 medlem af en fagforening<sup>6</sup>, hvor i 2015 er 1.813.045 medlem af en fagforening. Hvilket svarer til en nedgang på 11,95 % (jf. tabel 11, *lønmotagerorganisationernes medlemstal pr. 31.12, alle fagforeninger*, bilag 14). LO har fra 2007 til 2015 oplevet en nedgang i antal medlemmer fra 1.251.367 til 822.281, hvilket svarer til en nedgang på 34,29 % (jf. tabel 7, *lønmotagerorganisationernes medlemstal pr. 31.12, LO*, bilag 14). Hvorimod fagforeningerne udenfor hovedorganisationer er steget fra 198.677 medlemmer til 328.944 medlemmer, hvilket er en stigning på 65,11 % (jf. tabel 9, *lønmotagerorganisationernes medlemstal pr. 31.12, uden for hovedorganisationerne*, bilag 14).

---

<sup>6</sup> I fagforening skal forstås alle fagforeninger, herunder både traditionelle og gule fagforeninger.

I de sidste år har en neo-liberal tidsånd trængt reformbevægelser af arbejdet og demokratisering af arbejdslivet tilbage, så fagforeningerne er blevet svækket i mange lande (Caraker m.fl. 2015: 11). I den indledende finanskrisen og den efterfølgende realøkonomiske krise har arbejdsgiversiden samtidig været i offensiven og talt om offentligt budgetunderskud, for lav produktivitet, begrænsninger af velfærdsstaten, øget effektivisering og fleksibilitet. Samtidig med, at arbejdsgiverorganisationer ønsker at ændre den kollektive aftaleret (fx arbejdstidsaftaler og OK 2013) fra regler og rammer som et centralt fastlagt ved forhandlinger mellem organisationerne til frie aftaler lokalt mellem ledelse og repræsentanter (Caraker m.fl. 2015: 11). De øgede krav om effektivisering og fleksibilitet har også vundet indpas i den offentlige sektor, hvor nye procedurer er med til at øge markedsliggørelsen og den indbyrdes konkurrence mellem de offentlige institutioner. Hvilket gør, at lønmodtageren nu kan forvente at skulle være mere fleksibel, omstillingsparat, tilgængelig og produktiv (Caraker m.fl. 2015: 11). Arbejdsmarkedet har således ændret sig gennem tiden, og fagbevægelsen har mistet noget af sit fodfæste.

## **Moral**

Udover de ydre faktorer er der i risikosamfundet sket en grundlæggende ændring af selve arbejdet. Som Sennett beskriver: *"Det gode arbejdes egenskaber svarer ikke længere til den gode karakters"* (Sennett 1999: 19). Det er ikke længere gennem arbejdet, at individet opnår de klassiske værdier som trofasthed og pålidelighed. Arbejdet har ikke længere sin moralske og etiske dimension. Derimod handler det nu om, at arbejdet er selvrealiserende og interessant. Hvilket også ses ved, at individet i industrisamfundet sandsynligvis tilbragte hele sit arbejdsliv samme sted, og hvor arbejderen havde en høj grad af kollektiv bevidsthed. Hvorimod i risikosamfundet skifter individet i gennemsnit job 11 gange gennem arbejdslivet (Bauman 2000: 191). Det ændrede arbejdsliv kan muligvis gøre, at individet ikke har samme tilhørsforhold og moralske opbakning til fagbevægelsen. I en hastig forandrende verden giver det ikke længere mening at have en langsigtet mentalitet og udsætte tilfredsstillelsen af egne behov, for ingen ved, om forudsætningerne for at opfylde ens behov er forandret til den tid. Hermed bliver det vigtigt for individet at opfylde de behov, som det har her og nu (Bauman 2000: 209). Hvilket også ses i vores interview:

*"I: Er du medlem af en fagforening?"*

*R: Nej.*

*O: Hvorfor ikke?"*

*R: Jamen, jeg har ikke haft brug for det endnu" (Ung 3, bilag 10: s. 3 ll. 4-10).*

Det viser, at ung 3 ikke har fundet fagforeningen relevant 'lige nu', fordi hun ikke har haft brug for det endnu. Men samtidig svarer hun følgende angående hendes holdning til fagforeninger: *"Det er en god ting, det er bare skide dyrt"* (Ung 3, bilag 10: s. 3 l. 21). Hvilket viser, at hun er bevidst om fagbevægelsen og mener, det er vigtigt at være medlem. Men at hun er mere opmærksom på de behov, hun har lige nu.

De hurtige skiftende rammer og manglende holdepunkter gør, at det, ifølge Bauman, bliver vigtigt at finde *moralen* frem dybt inde i os selv. Så når individet skal beslutte sig eller står ansigt til ansigt med et andet menneske, er det moralen, de skal lytte til. Det er moralen, som vi, ifølge Bauman, skal følge for at have et fast ståsted i risikosamfundet (Bauman 2000: 188-197). Ifølge Beck kan individet ikke 'undslippe' individualiseringen, alle bliver påvirket af den, og når alle gør det, hvad gør så forskellen i, hvem der vælger henholdsvis at være og ikke være medlem af en fagforening? Er det moralen? Har vi forskellige moraler alt efter vores kontekst? Det kan vi på nuværende tidspunkt ikke svare på, men det bør overvejes, om moralen spiller ind i forhold til, hvem der er medlem af en fagforening og ikke er.

## **Flygtighed**

I forlængelse af moral er *flygtighed* et relevant begreb, da det relaterer til, hvorfor vi skal bruge moralen som et fast holdepunkt i risikosamfundet. For jo mere flygtige kapitalen/arbejdsgiveren og arbejdstageren bliver, jo vigtigere bliver det at have noget at holde fast i, såsom ens morale.

Arbejdsgiveren er blevet flygtig, fordi de ikke længere er afhængige af at skulle have store faste og solide anlæg tæt på forbrugeren. De kan derimod hurtigt undslippe reguleringer fra samfundet ved at flytte, hvis de ikke får deres behov opfyldt. Hvilket påvirker arbejdstageren, da den gensidige afhængighed mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren er gået i opløsning (Bauman 2000: 192-194). Arbejdstagerens flygtighed ses i vores interviews med de unge, som ikke er bange for at miste deres job i restaurationsbranchen, da de mener, det er let at få et nyt (Ung 1-3, bilag 8-10). Samtidig siger

Bo Christensen, at der er stor udskiftning i restaurationsbranchen, og at mange arbejdsgivere formår at underbetale deres medarbejder, fordi der er en stor arbejdskapacitet i restaurationsbranchen, og det derfor er let at udskifte medarbejderne (Bo Christensen, bilag 5). Det viser, at restaurationsbranchen er præget af høj grad af flygtighed. Hvilket kan forstås, som om arbejdstageren ikke føler sig afhængig af sit job eller arbejdsgiver. Det kan påvirke fagbevægelsen, fordi de mange skiftende job, både mellem branche og stilling, kan gøre, at de ikke har et bestemt holdepunkt i fagbevægelsen. Måske højst et holdepunkt i de gule fagforeninger, fordi de kan være medlem dér uanset branche og stilling. Hvilket muligvis kan være en af grundene til stigningen i medlemstallet hos de gule fagforeninger.

### **Fleksibilitet**

*Fleksibilitet* handler om individets evne til at være tilpasningsdygtig overfor forandringer uden at lade sig påvirke negativt af det. Det bliver individets job at skulle tilpasse sig det konstant forandrende samfund og dets krav (Sennett 1999: 46-48). Hvis du ikke formår at være fleksibel og tilpasse dig forandringerne, bliver du overflødiggjort, og denne overflødiggørelse ses der ofte på arbejdsmarkedet i risikosamfundet. De sikre job på sikre virksomheder findes ikke længere. Vi skal i stedet være fleksible og tilpasse os arbejdsmarkedets krav (Bauman 2000: 208).

Det fleksible arbejdsmarked skaber, ifølge Bauman, job uden indbyggede sikkerhedsgarantier, faste forpligtelser, fremtidige rettigheder, tidsbestemte ansættelsesforhold etc. Det fleksible arbejdsmarked påvirker arbejdstageren, fordi de ved, at de ikke er uundværlige, og at de muligvis kan blive fyret. I manglen på den langsigtede sikkerhed ønsker de i stedet 'øjeblikkelig tilfredsstillelse'. Den øgede fleksibilitet gør, at individerne bliver mere og mere flygtige, da beslutningerne bliver kortsigtede og taget nu og her. Ifølge Bauman kan det ikke længere betale sig, at tage langsigtede beslutninger, fordi sådanne oftest vil kræve en form for vished for, hvad der vil ske i fremtiden, som individet ikke har mulighed for, når alt flyder og ændrer form hele tiden. Det er vi til dels enige i, men samtidig vil vi sige, at individet i en vis grad kan sikre sig, bl.a. i form af at være medlem af en fagforening og a-kasse. Her sikrer du dig mod dårligere tider og tager en beslutning, som rækker ud i fremtiden. Men selvfølgelig er der mange ting i risikosamfundet, som individet ikke kan tage hensyn til, bl.a. ulykker.

Den evige usikkerhed i risikosamfundet er med til at splitte individerne i stedet for at forene, fordi det er umuligt at afgøre, hvad morgendagen vil bringe, og derfor kan forestillingen om 'fællesskab og fælles interesser' miste værdi (Bauman 2000: 190-193). Flexibiliteten er med til at skabe

individer, som hele tiden skal være omstillingsparate, samtidig med at individerne bliver mere og mere flygtige. Hvilket kan gøre, at individet ikke føler det samme tilhørsforhold til samfundet eller arbejdet, for hvis du bare kan skiftes ud eller finde et andet job, hvorfor så sikre dig? Spørgsmålet er så bare, om det er individerne, som tilpasser sig fleksibiliteten, eller om fleksibiliteten har påvirket dem? Men det, at usikkerheden gør, at du hele tiden skal være omstillingsparat og fleksibel, kan i nogle øjne muligvis gøre, at de ikke får behov for en fagforening, for hvis de allerede er på vej videre, hvorfor så sikre sig?

### **Individualiseringen**

Individualiseringen har gjort, at individet har løsrevet sig fra de historiske tilhørsforhold, dvs. fra de traditionelle klasser etc. Samtidig med at individet er blevet tillagt en øget samfundsmæssig betydning, individet er nu i centrum. Samtidig er individet blevet 'efterladt' med ansvaret for sig selv, sine handlinger, og hvad det fører med sig. Individet skal selv skabe sin identitet (Beck 1997: 204-210).

Individualiseringen trækker særligt i de unge i en retning mod et øget fokus på egne interesser, fremfor de klassiske værdier som fællesskab og sammenhold. Hvis de unge er blevet individualiserede og har fokus på egne interesser og egne mål, kan der forestilles, at de i større omfang søger efter muligheder og tilbud, som er tilrettelagt for dem. Det kan muligvis være, at de ikke føler, at de passer ind i en standard serviceydelse, og at de derfor efterspørger individuelle serviceydelser. Hvis det er tilfældet, skulle man mene, at de tager afstand fra kollektiviteten.

Det, at individet nu skal designe/søge efter sin egen identitet og ikke længere er bundet af traditionelle livsformer, kan gøre, at individet skal være konstant på vagt og søge efter, følge med og være åben overfor alle de forskellige tilbud og muligheder, som der er for individet i dag. Hvis de tilbud, som individet støder på, såsom fagforeninger, ikke har umiddelbar relevans for individet, kan det gøre, at de søger andre og mere attraktive muligheder. For at individet skal finde fagforeninger relevante, er det derfor vigtigt, at de har relevans for dem, og at de er oplyste omkring fagbevægelsen. Hvilket tre ud af fire af vores respondenter ikke er (Ung 1-3, bilag 8-10). Hvis de ikke bliver oplyste omkring fagbevægelsen, ville de muligvis søge andre muligheder og hermed ikke blive medlem. Hvilket vores interviews også underbygger. Ung 2 mener, at hvis fagbevægelsen ikke selv havde taget initiativ til at oplyse hende omkring, hvad de gør, og hvorfor hun skulle melde sig ind, så var hun ikke blevet

medlem (Ung 2, bilag 9). Hvilket viser, at de unge ikke er særligt godt oplyste omkring fagbevægelsen. Den manglende oplysning kan gøre, at de unge vælger at fokusere på andre muligheder fremfor fagbevægelsen. Samtidig tror Bo Christensen, at det stadig kan være svært at fokusere på fagbevægelsen, når der er alle de mange muligheder:

*”Jeg tror måske bare, at der er så mange tilbud i dag... Som det der med at være engageret i sin fagforening, det kan man måske godt være, når det er enkelt sag, men det der med at generelt være faglige engageret, det er måske svært [...]”* (Bo Christensen, bilag 5: side 1 ll. 33-35).

Bo bekræfter Becks tese omkring, at der er så mange forskellige tilbud, som individet skal forholde sig til i dag, og det er dem, som ’gavner’ individet bedst muligt, som individet vælger at forfølge. Bo mener, at det kan være svært for unge at blive engageret i fagbevægelsen, da det nok ikke er det, som gavner dem mest lige nu og her. Men Bo oplever også, som ung 2 beskriver, at når de bliver oplyste, og det handler om dem selv, så melder de sig ind i fagbevægelsen (Bo Christensen, bilag 5).

Empirien viser, at individet har mange muligheder, og de vælger efter, hvad der er attraktivt for dem, hvor oplyste de er etc. Det handler derfor om at gøre sig attraktivt for individet i risikosamfundet, hvis man vil ’fange’ deres interesse. Derfor er det nødvendigt for fagbevægelsen at gøre sig attraktiv og sørge for at være ’til stede’, hvis individet skal vælge dem til i stedet for fra. Så hvis fagbevægelsen ikke sørger for at gøre sig ’til’ og attraktiv, vil bevægelsen tabe medlemmer, fordi individet ikke længere fødes til et bestemt synspunkt og job.

### **Delkonklusion:**

Vi har igennem analysen forsøgt at analysere, hvorfor fagbevægelsen mister opbakning i Danmark. Hvis der var en enkelt grund, som bare var lige at finde frem til, ville fagbevægelsen og vores respondenter muligvis have kendt grunden. I analysen kunne vi konkludere, at samfundet har ændret sig til et risikosamfund, hvor individet er løsrevet fra de tidligere traditionelle bånd og i stedet skal designe sit eget liv. Samtidig med, at arbejdsmarkedets ændringer kræver, at individet skal være mere fleksibelt og omstillingsparat, så de kan tilpasse sig de evigt og hurtigt ændrede forhold. Det gør, at individerne er blevet flygtigere. Det kan påvirke fagbevægelsen, for hvis individerne i samfundet ikke har noget fast tilhørsforhold, kan det muligvis være svært for dem at føle et tilhørsforhold/relation til fagforeningen. Den øgede fleksibilitet og flygtighed gør, at individet ikke længere søger mod

fællesskabet, men i stedet fokuserer mere på egne behov. Men, om det påvirker tilknytningen til fagbevægelsen, er svært at bedømme, for analysen viser også, at individet er medlem af en fagforening, 'fordi man skal'. Hvilket gør det svært at bedømme, om det påvirker tilknytningen. Individualiseringen af de unge kan gøre, at medlemstallet falder, da de unge simpelthen ikke kender til fagbevægelsen eller har tænkt over det.

Det er svært at komme med en decideret grund til, hvorfor fagbevægelsen mister medlemmer, i stedet er der, som nævnt, en række forskellige forhold, som muligvis kan gøre, at den enkelte melder sig ud af en fagforening eller aldrig melder sig ind. Men vi mener, at vi kan konkludere, at individualiseringen spiller en vigtig rolle i forhold til den faldende organisering, og samtidig at den manglende oplysning omkring fagbevægelsen påvirker de unge negativt.

### **5.3 Hvordan har unges tilhørsforhold til fagbevægelsen historisk set ud, og hvordan er det i risikosamfundet?**

Vi vil med analysen forsøge at få et indblik i, hvordan tilhørsforholdet og organisationsgraden blandt unge i forskellige generationer har set ud. For at gøre det vil vi først og fremmest bruge vores generede empiri og statistikker, hovedsageligt fra *APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser* fra 2015. Vi har primært valgt at tage udgangspunkt i disse, da de belyser de elementer, som vi vil undersøge i vores analyse, samt at vi finder dem mest valide. Det har ikke været muligt for os at finde statistikker, som fokuserer på restaurationsbranchen og 3F, men derimod mere generelt, og derfor tager analysen til dels udgangspunkt i et mere generelt plan angående unge og LO. I LO er organisationsgraden blandt unge 21-30 år faldet med 9 procentpoint, fra 75 %<sup>7</sup> i 2002 til 66 %<sup>8</sup> i 2014 (jf. tabel 2, *medlemskab af fagforening, a-kasse eller uorganiseret*, bilag 14). I projektet har vi afgrænset os til aldersgruppen 18-31 år. Statistikkerne går kun ned til 21 år, da der var for lav svarprocent blandt 18-20-årige, og tallene for 18-20-årige derfor ikke fremstod valide (Caraker m.fl. 2015). Derudover går den kun til 30 og ikke 31, hvilket vi ikke anser som et særligt stort problem, selvom det selvfølgelig havde været mere relevant med 31 år. Vores ønske med denne analyse var oprindeligt at se tilbage på organisationsgraden i 1960'erne og 1970'erne for at kunne få et indblik i unges organisationsgrad og forhold til fagbevægelsen. For derved at sammenligne tallene med de samme generationers organisationsgrad i dag og med de unge i dag. For at kunne udlede en sammenhæng og se, om deres holdning til fagbevægelsen forbliver den samme igennem livet eller

---

<sup>7</sup> Dobbelt medlemskab og kun fagforening sammenlagt

<sup>8</sup> Dobbelt medlemskab og kun fagforening sammenlagt

ændrer sig med alderen. Det var ikke muligt at finde statistik, som belyste unge fra 1960'erne og 1970'erne, og derfor var denne sammenligning ikke mulig. Vi har derfor valgt at se nærmere på karakteristikaene ved forskellige generationer. Det har vi valgt gøre, så vi kan sammenligne de tidligere generationers værdier og holdninger til fagbevægelsen med de yngre generationer samt med vores respondenter.

Analysen vil blive struktureret omkring nøgleordene: *Efterkrigstidsgenerationen*, *generation X*, *Y* og *Z*, *aldersperspektivet* og *generationsperspektivet*. Analysen vil være forankret i empirien, og vi vil desuden benytte os af et alders- og generationsperspektiv, som et perspektiv på problemstillingen - og derudover de forskellige generationstyper, som en struktur at analysere ud fra.

## **Generationer**

I følgende afsnit vil vi kort beskrive de centrale karakteristika ved følgende generationer: *Efterkrigstidsgenerationen*, *generation X*, *generation Y* og *generation Z* (Levinsen 2015: *Generation X, Y, Z og arbejdspladsen*). Det er vigtigt at pointere, at der er megen uenighed omkring, hvor grænsen er for generationerne, og derved er der ikke nogen entydig definition.

### *Efterkrigstidsgenerationen*

I efterkrigstidsgenerationen (født i 1940 – 1966) var det ikke blot samfundets økonomi og velstand, der boomede, men også antallet af børn der blev født. Derved er denne generation den største i form af det høje antal af børn, der kom til verden. Derfor kaldes denne generation også *baby boomer*. Børnene var forkælede og skulle ikke mangle noget, men samtidig var de også meget krævende og selvbevidste. Gennem årtierne blev der arbejdet for reformer og store ændringer i samfundet. Hvilket bl.a. kan ses med ungdomsoprøret i 60'erne og rødstrømpebevægelsen, der kæmpede for ligestilling mellem kønnene. Udover kampånden var det også en generation, der var præget af megen kollektivitet - både i form af at stå sammen om forandring, men også i dannelsen af nye kollektive boformer og anderledes samlivsformer (Levinsen 2015: *Generation X, Y, Z og arbejdspladsen*). I 1960 og 1970 lå organisationsgraden i Danmark på henholdsvis 62 % og 63 %. I 1980 steg den til 79 %, hvilket er en stigning på 16 procentpoint (Tabel 6, *Udvikling i faglig organisationsgrad i udvalgte lande, 1950-1999*, bilag 14). Stigningen kunne tyde på, at børnene fra efterkrigstidsgenerationen kom på arbejdsmarkedet og var meget fællesskabs-orienteret. Stigningen kan samtidig skyldes, at der på det tidspunkt ikke blev skelnet mellem fagforening og a-kasse, da du ikke udelukkende kunne være



medlem af en a-kasse. Samtidig blev efterlønsordningen indført i 1979, hvor mange meldte sig ind i en fagforening for at kunne tilmelde sig efterlønnen (dr.dk, *fakta om efterløn*). Det kan derfor være svært at sige, hvad stigningen skyldes. Bo Christensen, som selv er en del af efterkrigstidsgeneration, udtaler, at fagforeningen var vigtig i hans generation:

*”Den generation, som jeg tilhører, der var det meget normalt, at man fik af vide af sine forældre, at ”du skal sørge for at være medlem af en fagforening. Betal din fagforening og så din husleje, det er sådan set det vigtigste”*” (Bo Christensen, bilag 5: s. 1 ll.13-15).

Ifølge Bo var det normalt at tale med sine forældre om fagbevægelsen og samtidig også være medlem. Det er vigtigt at pointere, at Bo ikke i denne forbindelse skelner mellem fagforening eller a-kasse. Det kunne muligvis tyde på, at den høje grad af kollektivitet bl.a. har været med til at skabe en tendens i efterkrigstidsgenerationen, hvor det var en del af normen at være medlem af en fagforening, som derved præger organisationsgraden.

#### *Generation X*

Generation X (født i 1967-1977) var stik modsat efterkrigstidsgenerationen. Hvor den tidligere generation forsøgte sig med alternative familieformer og åbenhed omkring skilsmisse, gik generation X mere op i ægteskab og kernefamilien. Denne generation går højt op i hårdt arbejde og økonomisk tryghed. Det er en generation, der er yderst glad for konkurrence. I opvæksten var der i højere grad fokus på udvikling fremfor opdragelse. De ser derfor sig selv som noget særligt og er mere selvcentreret. Generation X kan ses som generationen, hvor de første individualister blev til. De går mere op i økonomisk tryghed end fagforeningsmedlemskab (Levinsen 2015: Generation X, Y, Z og arbejdspladsen).

#### *Generation Y*

Generation Y (født i 1978-1994) går meget op i selvscenesættelse. Denne generation er den første generation, hvor størstedelen er blevet socialiseret i en institution. De er derved vant til at begå sig i sociale sammenhænge, men samtidig også vant til, at der er fokus på det enkelte individ og dets behov. Det er en generation, hvor individet er ’sin egen lykkes smed’. Det er op til den enkelte at danne deres egen karriere, liv og identitet. Det er en generation, der gerne vil have en retfærdig løn, men samtidig ved de ikke meget om arbejdsmarkedet, overenskomster og fagforeninger (Levinsen

2015: Generation X, Y, Z og arbejdspladsen). Det er denne generation, som vores unge respondenter er en del af. Ud af de fire respondenter er der kun en som er medlem af en fagforening ift arbejdet. Hun er medlem, fordi hun tænker kollektivt, hvorimod de andre ikke er bevidste omkring, hvorfor de ikke er medlem. De tror derimod, at grunden, til de ikke er medlem i forhold til deres arbejde, er, fordi de ikke har haft brug for det. Hvor tre ud af fire er medlem af en fagforening i forhold til deres studie (den fjerde arbejder fuldtid og er ikke studerende eller medlem). To ud af de tre er det, fordi fagbevægelsen har været ude på deres studie og oplyse dem om, hvorfor det er godt for dem at være medlem af en fagforening. Den fuldtidsansatte er ikke medlem af en fagforening fordi det er dyrt, hun hellere vil bruge pengene på noget andet, og fordi hun ikke har haft brug for dem (Ung 1-4, bilag 8-11). Det viser, at tre ud af fire af respondenterne primært er medlem og ikke medlem for deres egen skyld, altså går de højt op i deres egne behov fremfor fællesskabet. Samtidig med, at tre ud af fire af respondenterne ikke ved særlig meget om fagbevægelsen, overenskomster eller arbejdsmarkedet (Ung 1-3, bilag 8-10). Det virker til, at respondenterne synes, de selv kan og vil designe deres eget liv og karriere. De karakteristikaer, som der er for generation Y, stemmer i høj grad overens med vores respondentes udtalelser, og derfor kan det vurderes, at de forskellige generationers karakteristikaer er relevante for os at bruge i analysen.

Bo mener, at en af grundene til, at de unge ikke er så bevidste om fagbevægelsen, er, fordi debatten omkring fagbevægelsen i hjemmet er gået lidt fløjten og, at de ældre ikke er så gode til at videregive traditionen til de unge (Bo Christensen, bilag 5). Han anser generation Y's manglende fagforeningsforståelse som et problem, der ikke kun skyldes, at de er blevet individualiserede, men derimod også, at de ældre generationer ikke har forklaret og vejledt de unge nok. Dog er to ud af fire af vores respondenter opvokset med, at der er blevet debatteret omkring fagbevægelsen i hjemmet. På trods af det er det kun en af dem, som er blevet medlem af en fagforening. Derfor kan der igen argumenteres for, at generation Y er en generation, som har fokus på deres egne behov og selv ønsker at designe deres eget liv. Men samtidig forklarer Bo:

*”Altså, der er ingen tvivl om, at traditionen med at være medlem af en fagforening, den er ikke så stærkt, som den var en gang”* (Bo Christensen, bilag 5: s. 1 ll. 11-13).

Der kan være tale om, at der er sket en aftraditionalisering af det at være medlem af en fagforening. Det er ikke længere en tradition for unge i generation Y at melde sig ind i en fagforening. Selvom det

ikke længere er normalt for de unge at melde sig ind i en fagforening, så mener mange unge, at det stadig er vigtigt at være organiseret (jf. tabel 10, *fagforeninger er nødvendige for varetagelsen og lønmodtagersinteresser*, bilag 14; Ung 1-4, bilag 8-11). Giddens mener, at idet der sker en aftraditionalisering, er det ikke længere traditionen, der styrer individets handlinger og beslutninger, men individets fornuft (Giddens 1994: 40). Ung 4 mener, at unge skal være medlem af en fagforening og for hende er det fornuftigt at stå sammen, for jo større fælles opbakning der er, jo større bliver chancen også at få det igennem, som der kæmpes for. Det er grundet fornuften, at hun mener, det er vigtigt at være organiseret. Det er ikke længere normen og traditionen, der spiller ind på hendes holdning.

### *Generation Z*

Generation Z (født i 1994 – 2001) er en meget individuel generation, som i institutionerne bliver præget af individuelle læreplaner, og hvor det enkelte individ anerkendes. Det er en meget globaliseret generation. Selvom det er en generation, hvor der er meget fokus på det enkelte individ, er det også en generation, der er meget social og engageret i samfundet. Denne generation er derved meget blandet. Det er dermed et bevidst valg, det enkelte individ skal foretage i den generation. Det er ikke længere en del af normen for dem, som i efterkrigstidsgenerationen. Men muligheden er der stadig (Levinsen 2015: Generation X, Y, Z og arbejdspladsen).

### **Alders- og generationsperspektiv**

I følgende afsnit vil vi først redegøre for alders- og generationsperspektivet. For herefter at analysere, hvordan unges organisationsgrad kan anses ud fra de to perspektiver.

I generationsperspektivet er det fødselsåret, som er omdrejningspunktet. Her er tesen, at individets holdninger udvikles i ungdommen og efterfølgende er forholdsvis stabile igennem livet. Hvilket gør, at forskellige generationer har forskellige holdninger og værdier, fordi de er opvokset i forskellige perioder, hvor de historiske kontekster muligvis kan have påvirket. Hvilket gør, at der vil være markante forskelle på generationerne (Ibsen mfl. 2012: 220).

Ifølge generationsperspektivet burde den holdning, individet har til fagbevægelsen som 20-årig, ca. være den samme, som den individet har som 40-årig, da dets holdning bliver påvirket af den kontekst, som individet er opvokset i. Det kan blandt andet ses ved, at efterkrigstidsgenerationen havde en høj

grad af kollektivitet og organiseringsgrad. I tabel 1 (jf. tabel 1, *begrundelser for medlemskab*, bilag 14) kan det ses at 67 % af generationen er medlem af en fagforening, fordi de vil være solidariske. Samtidig er 82 % medlem, fordi de synes man bør være det. Det kunne vise, at generationen som voksne har fastholdt deres holdning omkring vigtigheden ved solidaritet og derved også det at være medlem af en fagforening.

Derimod er unge i alderen 21-30 år i dag, som er medlem pga. solidariteten kun på 45 %. Graver vi dybere ned i de tal, kan vi ud fra tabel 3 se, at der er sket en stigning i procentandelen af unge, der er medlem pga. solidariteten (Tabel 3, *Solidaritet som medlemsbegrundelse*, bilag 14). I 2002 var der kun 24 %<sup>9</sup> der var enige eller delvis enige i at være medlem for at være solidarisk. I 2014 svarede 45 %<sup>10</sup>, at de var helt enig og delvis enig. Hvilket er et stort spring, dog er der også kommet en ny generation til. I 2002 var det generation X og Y, som svarede. Begge grupper er meget individualiserede og går ikke så meget op i fællesskabet, hvilket kan stemme overens med, at der kun var 24 %, som var medlem pga. solidariteten. I 2014 er det generation Y og Z, som er i gruppen 21-30 år. Her har vi stadig generation Y, som er meget individualiserede og ikke er særlig fokuserede på fællesskabet. Der er også generation Z, som burde være den mest individualiserede generation, men den har stadig meget fokus på fællesskaber. Det kan begrunde, hvorfor solidariteten ang. medlemskab er steget så meget.

Ud fra tabel 1 (Tabel 1, *Begrundelser for medlemskab*, bilag 14) kan det udledes, at procentdelen af unge og ældre, som i dag er medlem af en fagforening, fordi det er noget man bør være, er forholdsvis høj, med omkring 82 % for begge aldersgrupper. Idet de unge er vokset op i et risikosamfund og er blevet individualiseret igennem institutioner, som børnehaver og uddannelsessteder, må det antages, at de unge i højere grad er individualister end de ældre aldersgrupper. Ud fra tabellen kan det ses, at de unge i højere grad lægger vægt på individuelle begrundelser, når det kommer til valget om at være medlem eller ej. Det kan diskuteres, hvorvidt det er muligt for individet både at ville have sine egne interesser varetaget til fulde og samtidig ville være en del af fællesskabet og sammen skabe forandring. Det vil vi ikke komme nærmere ind på i denne analyse. Hvis vi ser på det fænomen, at unge og ældre har samme procentandel, vedr. hvorvidt individet bør være medlem af en fagforening, så viser det, at de begge finder fagforeninger vigtige. Spørgsmålet er bare, hvorfor de synes, man bør

---

<sup>9</sup> Delvis enig og enig er slået sammen til en.

<sup>10</sup> Delvis enig og enig er slået sammen til en.

være medlem af en fagforening. Det har vi ikke kunne indsamle empiri på og kan derfor ikke begrunde hvorfor.

I aldersperspektivet forstås ungdom, som en bestemt tidsperiode med tilhørende værdier og handlinger, der adskiller sig fra de ældres pga. forskelle i erfaringer, livssituation og alder. I aldersperspektivet skal alder måles som i biologien, og at ens værdier ændrer sig i takt med, at alderen stiger, og hermed har personer i samme aldersinterval nogenlunde identiske værdier (Gundelach & Nørregård-Nielsen 2002: 29-31)

Ung 2 udtaler, at hun på nuværende tidspunkt i hendes liv ikke finder det nødvendigt at være medlem af en fagforening, fordi det 'bare' er et studiejob. Samtidig mener hun, at hun ville melde sig ind i en fagforening, den dag hun får et fast job inden for hendes ønskede branche (Ung 2, bilag 9). Samtidig udtaler ung 3, at hun ville blive medlem af en fagforening, hvis hun fik et barn (Ung 3, bilag 10). Deres grundlag/begrundelse for at blive medlem af en fagforening kan ses, som om det er tæt knyttet sammen med deres alder, og hvor i deres livsforløb de er. Tanja oplever samtidig, at det er svært at få unge studerende, som har et fritidsjob i restaurationsbranchen, til at blive medlem, da de egentlig tilhører en anden branche. De er blot 'på vej igennem' (Tanja Fynbo, bilag 6). Da de ikke er på det punkt i deres livsforløb, hvor de besidder deres ønskejob, og derfor er det ikke ligeså vigtigt for dem at blive beskyttet og støttet af en fagforening.

Ud fra statistikkerne kan der argumenteres for, at individet reproducerer den holdning, som det har fået dannet i ungdommen. Altså mener du det samme som 20-årig og som 40-årig. Det er i hvert fald den tendens, som vi kan se med efterkrigstidsgenerationen og til dels generation X. Men vi ved ikke, hvad generation Y og Z vil have af værdier, når de bliver ældre, og derfor kan det være svært at argumentere helt validt for, om vi kan se på holdninger til fagbevægelsen som en generationstendens. Men samtidig kan der siges, at generationsbeskrivelserne, som vi bruger (og andre beskrivelser af samme tendens), beskriver generationers værdier alt efter, hvornår individet er født. Det understøtter at se på unges værdier i forhold til fagbevægelsen i et generationsperspektiv. Men samtidig kan der ud fra vores empiri også argumenteres for, at unges værdier ændrer sig, når de bliver ældre. Der kan argumenteres for, at vi kan se på unges værdier både ud af et alders- og et generationsperspektiv. Det kan også være svært at sige, at en hel generation mener det samme, og at alle ændrer holdning alt efter livssituation. Vi vælger derfor ikke at tage stilling til, om vi skal se problemstillingen i et alder-

eller generationsperspektiv. I stedet benyttede vi det til at få et indblik i, hvordan man kan forstå de unges holdninger og værdier igennem tiden.

### **Delkonklusion**

Ud fra analysen kan vi konkludere, at tilhørsforholdet har været svingende gennem generationerne. Hvor det kunne tyde på, at de unge havde et tæt tilhørsforhold til fagbevægelsen i efterkrigstidsgenerationen, begyndte fokuset på individet at spille en større rolle i generation X og Y. Derved faldt tilhørsforholdet til fagbevægelsen. Generation Z er meget samfundsbevidste, og det kan muligvis tyde på, at tilhørsforholdet til fagbevægelsen ikke vil falde ligeså markant i fremtiden. Fremtiden kan også ses på ud fra de to perspektiver. Ud fra generationsperspektivet vil fremtiden være påvirket af de kontekster, som de unge er opvokset i, og at organisationsgraden vil se ud, som den gør nu. Hvorimod ud fra aldersperspektivet vil de unges holdning ændre sig i forbindelse med, livsforholdene ændrer sig, hvilket vil kunne betyde, at organisationsgraden kan ændre sig markant. Der kan argumenteres for begge perspektiver. Vi vil på nuværende tidspunkt ikke vælge det ene fremfor det andet, da vi mener, vi kan se aspekter af begge perspektiver.

## **5.4 Hvad påvirker synet på fagbevægelsen, og hvilken rolle spiller fagbevægelsen for unge i restaurationsbranchen?**

I analysen vil vi få et indblik i, hvad der kan påvirke de unge i restaurationsbranchen holdning til fagbevægelsen, og hvilken rolle fagbevægelsen spiller for dem. Vi vil tage udgangspunkt i risikosamfundet og se på, hvordan nogle af de medfølgende risici kan påvirke de unges forhold til fagbevægelsen. Derefter vil vi analysere, hvordan fagbevægelsen (3F og Det Faglige Hus) prøver at påvirke de unge i restaurationsbranchen, og hvilken effekt det har. Analysen vil blive struktureret omkring nøgleordene: *Risikosamfundet*, *arbejdsforhold* og *fagbevægelsens påvirkning af individet*. Analysen vil være forankret i empirien med refleksioner af teoretisk karakter, især i form af risikosamfundets risici og individualiseringen.

### **Arbejdsmarkedets påvirkning af unge**

I risikosamfundet står individet overfor flere og flere risici. De er til dels individets eget ansvar at ruste sig imod. En form for beskyttelse mod nogle af de risici kan måske være et medlemskab af en fagforening. Denne form for risici er i risikosamfundet også steget, som analyseret i analyse 1, hvor vi fandt ud af, at arbejdsgiveren i dag har et øget krav til produktivitet, effektivisering og fleksibilitet. Kravene til arbejderen er øget, hvilket kan øge uoverensstemmelser på arbejdspladsen og gøre, at

arbejderen muligvis har fået et øget behov for hjælp fra fagforeningen. Som følge af krisen og den øgede globalisering er arbejdsløsheden blevet større (den er lavere nu end i krisen, men højere end før krisen), og det er blevet lettere at udskifte medarbejderne fx i form af udenlandsk arbejdskraft (Friis 2015: *Snart hver fjerde er udlænding: Danskere gider ikke*; Danmarks statistik u.å: *Arbejdskraftundersøgelsen, lønmodtagerorganisationer*). Det kunne derfor forestilles, at danskerne fandt det mere relevant at være medlem af en fagforening i dag.

Restaurationsbranchen er en af de brancher, hvor der bliver ansat meget udenlandsk arbejdskraft. En undersøgelse lavet af Horesta<sup>11</sup> viser, at inden for de sidste 2-3 år har 20 % af virksomhederne ansat udenlandsk arbejdskraft til stillinger som tjenere og bartendere. 23 % havde ansat udenlandsk arbejdskraft til stillinger som kokke og andet køkkenpersonale. 41 % havde ansat udenlandsk arbejdskraft til stillinger som rengøringspersonale og opvaskere (Friis 2015: *Snart hver fjerde er udlænding: Danskere gider ikke*). Disse stillinger, undtagen rengøringspersonale, er netop stillinger som vores målgruppe har eller er i gang med at uddanne sig til. Det viser, at der bliver en større og større målgruppe for samme typer af job, som muligvis vil kunne gøre jobbene mere usikre, fordi der er mange om buddet. Samtidig viser undersøgelsen foretaget af Horesta, at 80,9 % af de adspurgte virksomheder vælger at benytte udenlandsk arbejdskraft, fordi de er motiverede og fleksible, hvorimod det kun er 20 % af dem, som vælger det pga. deres høje faglighed. Hvilket viser, at risikosamfundets øgede krav om fleksibilitet og motivation påvirker arbejdsgiverne og deres valg af medarbejdere. Der er forskellige grunde for, hvorfor udenlandsk arbejdskraft fylder mere og mere i restaurationsbranchen. Nogle vil også mene, at de høje lønninger for ufaglært arbejde i Danmark er tiltrækkende for arbejdsløse fra Østeuropa, da den ligger på et væsentligt højere niveau end fx dagpengesatsen i deres hjemland. Derfor søger flere arbejdsløse fra Østeuropa til Danmark for at varetage et ufaglært job i fx restaurationsbranchen (jf. tabel 5, *Store forskel i dagpengesatser – Bilag 14*). De tendenser, som vi ser i restaurationsbranchen, skulle man mene, gjorde, at arbejderne ville være medlem af en fagforening for at sikre dem selv. Som det ser ud lige nu, 'truer' den udenlandske arbejdskraft ikke som sådan de unge i restaurationsbranchen, så på nuværende tidspunkt påvirker den udenlandske arbejdskraft muligvis ikke unges syn på fagbevægelsen og medlemskab. Hvilket også underbygges af vores unge respondenter, som forklarer, at det er let at få et nyt job i restaurationsbranchen (Ung 1-3, bilag 8-10).

---

<sup>11</sup> Horesta består af Horesta brancheforening og Horesta arbejdsgiverforening. Den er hovedorganisation for hotel, restauration og turist erhvervet (horesta.dk, om Horesta).

Tanja anser til gengæld de studerende, som kun er i branchen i en kort periode, som et problem:

*” [...] at de studerende accepterer det, de får. Og der er ikke nogen, der brokker sig, fordi man hører jo ikke til i den branche, man skal jo bare videre. Så derfor er der rigtig mange unge, der accepterer dårlige arbejdsvilkår, fordi de skal bare have nogle penge lige nu og her, og så skal de bare videre”* (Tanja Fynbo, bilag 6: s. 7 ll. 32-35).

Hun mener, at der er mange studerende, der accepterer både dårlige arbejdsforhold og dårlige lønninger. Det underbygger Bo også ved, at flere unge arbejder for 80 kr. i timen på barer og diskoteker i Jomfru Ane Gade i Aalborg (Bo Christensen, bilag 5). Der er en del studerende og muligvis udenlandsk arbejdskraft, som er villige til at arbejde til en lav løn, og når de er det, kan det være svært at få virksomhederne til at ville indgå overenskomster. For hvis de kan tjene flere penge ved at underbetale arbejdskraften, og der er arbejdstagere til det, så er der nok en del, som vil vælge det. Det, at studerende og eventuelt andre i branchen er villige til at arbejde under de forhold, kan vise, at individet i dag tænker mere på deres behov her og nu, fremfor hvad der er gode forhold, og hvad der er bedst for fællesskabet. For hvis store dele af branchen vil arbejde under disse forhold, vil der ikke være en fagbevægelse. Men det er ikke en tendens, vi ser, tværtimod er det bestemte grupper af individualiserede unge, som vælger at arbejde under disse forhold, primært studerende.

Respondenterne siger, at de ikke vil finde sig i dårlig behandling eller for lav løn, så ville de hellere sige op (Ung 1-3, bilag 8-10). Det, at de hellere vil sige op, viser også, at de unge tænker meget 'her og nu', fremfor hvad de vil kunne gøre ved problemet for at sikre dem selv i fremtiden. Respondenterne er heller ikke medlem af en fagforening i forhold til deres job, og derfor står de også uden et sikkerhedsnet/hjælpenet, hvis de skulle komme ud for dårlige forhold. Hvilket kan ses, som om fagforeningen ikke spiller en særlig stor rolle for dem. Det er ligeledes kun en ud af de fire respondenter, som har oplevet at blive behandlet dårligt (ikke i restaurationsbranchen), og den dårlige situation har ikke gjort, at det har ændret eller påvirket hendes syn på fagbevægelsen. Tværtimod føler tre ud af fire respondenter ikke, at de har haft behov for dem (Ung 1-3, bilag 8-10). Hvilket viser, at det kan være svært at organisere de studerende, da de er meget individualiserede og ikke rigtig føler, at de har behov for en fagforening eller bare er på 'gennemrejse'. Samtidig mener Bo, at de studerende har et andet behov, når det omhandler organisering, end fastansatte og elever, da de



ikke har valgt at leve af branchen og i branchen (Bo Christensen, bilag 5). Hvilket ung 4 også underbygger:

*"[...] Så ja, selvfølgelig varetager de mine interesser. Men jeg vil da også samtidig sige, at jeg ikke er den, der er vigtigst at varetage. Når du er der, som bijobber, eller hvad man siger, altså når man lige er på vej igennem, og man ved det slutter en dag, så er det måske ikke mig, de skal bruge flest kræfter på, men derimod dem der er fast i faget. Og sørge for, at deres forhold er de bedste"* (Ung 4, bilag 11: s. 7 ll. 28-31).

En af grundene til, at de studerende i branchen ikke er organiseret, kan muligvis være, at de ikke mener, der er behov for at varetage deres interesser, fordi de bare er på gennemrejse. Hvilket kan gøre det problematisk for 3F at få de studerende organiseret. Det virker til, at de studerende i branchen synes, at fagforeninger er en god ting, og de studerende af vores respondenter er også medlem af en fagforening i forhold til deres studie (Ung 2-4, bilag 9-11). Hvilket viser, at de finder fagforeninger relevante for det, de skal lave i fremtiden, men deres fritidsjob, som er lige nu og her, kan jo bare skiftes ud. De har egentlig et positivt syn på fagbevægelsen, men de finder - som studerende - ikke fagbevægelsen særlig relevant for dem.

### **Fagbevægelsens påvirkning af unge i restaurationsbranchen**

Der er tradition for, at fagbevægelsen kommer ud på forskellige studier/skoler (universiteter, erhvervsskoler etc.) for at oplyse omkring vigtigheden i at være medlem og erhverve medlemmer (Tanja Fynbo, bilag 6; Mette Jul, Bilag 7; Ung 1, bilag 8).

3F laver også tiltag for eleverne i restaurationsbranchen, hvor de kommer på skolebesøg. Her holder de oplæg i klasserne rettet specifikt imod den bestemte klasse og deres behov. Derudover har de et fast antal gange om året en stand i kantinen, hvor de kan komme i dialog med eleverne – hjælpe dem og tiltrække nye medlemmer. 3F bruger både oplæggene til at erhverve nye medlemmer og til at hjælpe deres unge medlemmer. Derudover har 3F København særlige tiltag rettet mod store virksomheder, som de ved har mange unge ansatte, såsom Bakken, Tivoli og McDonald's (Tanja Fynbo, bilag 6). 3F har tiltagene, fordi de ønsker at få organiseret den store gruppe af unge, som ikke er medlem. Det kan derfor siges, at 3F i høj grad forsøger at påvirke de unge i restaurationsbranchen til at blive medlem. Deres fokus er meget på eleverne og de store virksomheder, da det er her, de

rammer flest muligt, hvilket er forståeligt. Men der er stadig mange unge, især ufaglærte, som ikke kommer til at blive berørt af 3F's opsøgende arbejde. Det arbejde er vores unge respondenter fx ikke blevet berørt af. De er derimod blevet berørt af andre fagforeninger på deres studie:

*”Det har nok været i forhold til introperioden, da jeg startede på studiet. Nu er jeg jo også selv tutor. Hvert år gør vi det, at vi spørger Dansk Magister Forening, om de vil komme ud og holde et oplæg [...] Hvor de fortæller, hvad det går ud på, og hvilke tilbud de har, og at man kan få billigere forsikring. Så det er nok mest derfra” (Ung 1, bilag 8: s. 2 ll. 22-25).*

Både ung 1 og ung 2 blev medlem af en fagforening efterfølgende. Hvilket viser, at det opsøgende og forklarende arbejde, som fagbevægelsen laver, hjælper og får de unge til at melde sig ind i fagforeninger. Men samtidig skal man erindre, at når den unge er elev eller er studerende, er det billigt eller gratis at være medlem af fagbevægelsen (Bo Christensen, bilag 5; Ung 2, bilag 9). Der kan argumenteres for, at det er lettere at påvirke folk til at blive medlem, når det er gratis eller meget billigt, fordi det ikke påvirker din hverdag og pengepung så meget, hvorimod hvis du skal betale en del, er det lige pludselig en prioritering. Hvilket også ses med ung 3, som hellere ville prioritere en ulykkesforsikring end et fagforeningsmedlemsskab (Ung 3, bilag 10). Samtidig mener Bo, at 3F Privat Service, Hotel og Restauration taber en del medlemmer, når de er færdiguddannede, da de så skal til at betale mere, selvom deres løn også stiger (Bo Christensen, bilag 5). Det viser, at det opsøgende arbejde skaber flere medlemmer, og det til dels påvirker de unge til at blive medlem af fagforeningen, men spørgsmålet er så, om de forbliver medlem. Ud fra vores empiri kan det være svært at svare mere præcist på det. Men man kan ikke komme uden om, at 3F får en indflydelse på de unge, som de møder under deres opsøgende arbejde, for når de bliver oplyst om fagbevægelsen, bliver det attraktivt for dem. Det kunne også ses under vores observationsstudie, hvor vi kunne se, at Tanja var mere end velkommen, og at flere af lærerne og eleverne vidste, hvem hun var. Samtidig kunne vi under observationerne af Tanja og eleverne se, at eleverne tog godt imod hende, og de elever, som ikke var medlem, blev interesserede i det på baggrund af deres snak (Observationsrapport, bilag 12).

Det, at skolerne vælger at samarbejde med de traditionelle fagforeninger, kan antyde, at skolerne, herunder Hotel- og Restaurationsskolen, mener, at de unge skal være medlem af en fagforening. I hvert fald mener de, at det er vigtigt, at de unge er oplyste omkring fagbevægelsen. Mette Jul fra Det

Faglige Hus mener, at det er underligt, at skolerne kun vælger at samarbejde med de traditionelle fagforeninger, ligesom det kan være svært for Det Faglige Hus at være med i samarbejdet:

*”Men det er lidt op ad bakke for os, fordi der er en del skoler, som simpelthen holder os ude, fordi de kun vil have de organisationer, som har været med til at lave uddannelser, som står bag uddannelserne”* (Mette Jul, bilag 7: s. 4 ll. 7-9).

Mette mener, at taletiden burde være ligeligt fordelt mellem de forskellige fagforeninger, som ønsker det. Det Faglige Hus er derfor i dialog med politikerne for at få det ændret (Mette Jul, bilag 7). Vi kan til dels konstatere, at skolerne har en stor betydning for, om de unge bliver påvirket af en traditionel eller en gul fagforening.

Det Faglige Hus vælger at profilere sig i radioreklamer etc. for at skaffe flere medlemmer, og de har desuden et stort markedsføringsbudget. De mener ligeledes, at mange af deres medlemmer kommer på baggrund af reklamerne eller af henvisninger fra andre kunder, hvor de ofte har flere grunde til det og ikke kun prisen (Mette Jul, bilag 7). Men der er ingen af vores unge respondenter, som føler at de bliver påvirket af reklamerne, og de mener ikke, at det gør, at de kunne finde på at blive medlem af en gul fagforening. Tværtimod er der ingen af vores fire respondenter, som mener, de kunne finde på at blive medlem af en gul fagforening (Ung 1-4, bilag 8-11). Det er kun Ung 4, som har en meget stærk holdning til gule fagforeninger:

”I: Kunne du finde på at blive medlem af en gul fagforening?

R: Nej.

O: Hvorfor ikke?

R: *Fordi de ikke kan det samme. Fordi en gul fagforening ikke er en rigtig fagforening. Det er en privat kasse, der skal hjælpe dig med noget, de egentlig ikke kan. [...] Det er fint nok, ja, de kan da hjælpe mig, hvis der sker en sag, men de kan ikke forhandle de arbejdsforhold, jeg har [...] De forhold, jeg har, er sikret af fagbevægelsen og af den rigtige fagbevægelse, selvfølgelig er det dem, man skal støtte”* (Ung 4, bilag 11: s. 6 ll. 25-38).

Ung 4 virker meget sikker i sin sag i forhold til de gule fagforeninger, hvorimod de tre andre unge respondenter siger, de ikke kunne finde på at blive medlem af en gul fagforening, så virker de mindre

sikre i sagen. Deres svar er meget usikre, hvilket kan vise, at det ikke rigtig er noget, de har tænkt over, ligesom de ikke rigtig ved, hvorfor man bør være medlem af en fagforening. Hvilket igen viser, at unge i risikosamfundet går mere op i de behov, hun eller han har lige nu, og som analyseret tidligere, hvor de siger at fagforeningen ikke er så relevant for dem lige nu. Derfor kan vi ikke udelukke, at de unge vil kunne blive påvirket af de gule fagforeninger senere i deres livsforløb. Men ud fra deres nuværende livssituation føler de sig ikke påvirkede af gule fagforeninger. Det Faglige Hus mener, at de har lettere ved at tiltrække de unge medlemmer end de ældre, på trods af de får medlemmer fra alle aldersgrupper (Mette Jul, bilag 7). Hvilket viser, at der stadig er en del unge, som vælger Det Faglige Hus. Hvad grundene er til det, og hvilke brancher de kommer fra, ved vi ikke. Derfor har vi kun vores interviews at konkludere ud fra, og de tyder i højere grad på, at unge i restaurationsbranchen ikke føler sig påvirket af de gule fagforeninger.

### **Delkonklusion**

I risikosamfundet er risici øget, og flere er kommet til. På trods af det, virker det ikke til, at de unges holdning til fagbevægelsen bliver påvirket af den øgede usikkerhed. Derimod mener de bare, at de finder et nyt job, hvis der er behov for det. Samtidig viser analysen, at det, der påvirker de unges holdning til fagbevægelsen mest, er fagbevægelsen selv og deres opsøgende arbejde. Hvorimod de overordnede reklamer ikke påvirker dem særlig meget. Det skal handle om dem, deres situation og behov, for de unge bliver interesseret og får påvirket deres holdning til fagbevægelsen.

Ud fra analysen og vores indsamlede empiri kan vi se, at vores respondenter ikke har en speciel stærk holdning til fagbevægelsen. Det er kun en ud af fire, som virkelig kan argumentere for, hvorfor fagforeninger er vigtige, og hvorfor hun er medlem. Fagbevægelsens rolle for vores respondenter kan ses på forskellige måder, for i realiteten er tre ud af fire medlem af en fagforening, men hvor to af dem kun er i forhold til deres studie. Derfor kan der siges, at fagbevægelsen ikke spiller en særlig stor rolle for dem i forhold til deres arbejde i restaurationsbranchen. Hvorimod de tre studerende alle er medlem af en fagforening i forhold til studiet, hvilket kan understøtte, at fagbevægelsen betyder og spiller en rolle for dem, alt efter om de ser branchen som et studiejob eller som deres fremtidige levevej. Det viser, at de unge sagtens kan tænke kollektivt, men at de samtidig er fokuseret på deres egne behov. De mener, at deres studie er, hvor deres behov og kollektivitet ligger, hvorimod arbejdet og den traditionelle solidaritet spiller en mindre rolle. Respondenterne mener samtidig, at det er let at få et nyt job, hvis de blev behandlet dårligt eller blev utilfredse. Det kan sagtens ses som en af grundene til, at fagforeningerne ikke spiller en særlig stor rolle for dem lige nu.

## 6. Diskussion

### 6.1 Hvordan kan den nuværende organisationsgrad påvirke 3F? Og er dette et presserende problem?

I analysen kunne vi se, at det ikke var blandt eleverne i restaurationsbranchen, at det største fald i organisationsgraden skete. Eleverne lever i branchen, identificerer sig med branchen, ser deres fremtid her, og det er derfor vigtigt for dem, at de har ordentlige overenskomster og arbejdsforhold. Derfor mener Tanja Fynbo, at eleverne i branchen ikke er 'problemet'. De får fanget de fleste af eleverne, når de er på skolen (Tanja Fynbo, bilag 6). Spørgsmålet er dog, om de formår at fastholde eleverne, når de er færdig uddannede. Mange af dem tilhører stadig vores fokusgruppe, når de bliver færdiguddannede, og, ifølge Bo Christensen, taber de en del af eleverne, når de bliver færdiguddannede, fordi kontingentet stiger en del. Han mener, at en af løsningerne på det er at sætte kontingentet en smule op for eleverne, så de ikke får et stort 'chok', når de lige pludselig skal betale fuld pris. Eleverne får netop en fin løn i forhold til SU'en, og han mener, at det sagtens vil kunne betale sig at øge elev-kontingentet (Bo Christensen, bilag 5). Vi kan konkludere, at det ikke er eleverne, som er 'hovedproblemet' for 3F. Men når de er færdiguddannede og skal betale et højere kontingent, kan det muligvis være en grund til den faldende organisationsgrad.

Analysen viste, at de studerende i restaurationsbranchen har en lav tilknytning til fagbevægelsen. De har ikke et tilhørsforhold til branchen, men er bare på vej igennem. Derfor finder de ikke en fagforening nødvendig, fordi de 'bare' er der på lånt tid. Hvilket gør, at de studerende og deres lave organisationsgrad kan anses som et problem for 3F. Det kan undre, om det ikke altid har været sådan med studerende, eller om antallet af studerende i branchen er stigende, og derfor er et stigende problem for 3F.

Tidligere nævnte statistikker viser, at de gule fagforeninger opnår en stigning i medlemstallet, hvorimod 3F taber medlemmer. Hvilket kan betyde, at medlemmer fra 3F flytter til gule fagforeninger, som Det Faglige Hus. Mette Jul mener, at det er lettere at 'fange' de unge medlemmer. Hvis de unge i dag er individualiseret og derfor ikke er tilknyttet en bestemt branche, burde flere unge søge mod gule fagforeninger, fordi de ikke er branche-bestemt. Denne tendens så vi ikke i vores generede empiri, tværtimod oplevede vi, at de studerende tog afstand fra de gule fagforeninger, og i en eller anden form var autoritetstro mod deres branche. Hvilket kan undre, for hvis individet er blevet mere individualiseret, burde det søge væk fra de traditionelle fællesskaber. Derfor kunne vi forestille

os, at de gule fagforeninger havde lettere ved, at fange de studerende, fordi de ville kunne kombinere jobbet og studiet i en fagforening. Hvis vi ser på individualiseringen, skulle vi tro, at vi i fremtiden fortsat kunne se en stigning i medlemstallet hos gule fagforeninger. De gule fagforeninger kan derfor ses som en mulig problemstilling for 3F i fremtiden.

De gule fagforeninger kan udfordre 3F i forhold til, at de ikke er erhvervsbestemt. Idet individet i risikosamfundet ofte skifter job, vil det anses som lettere at være medlem af en fagforening, der ikke er erhvervsbestemt. Det kan diskuteres, hvorvidt det ville være relevant for de traditionelle fagforeninger at slå sig sammen til en stor, som kunne samle deres kompetencer og repræsentere alles interesser. Hvis individet i fremtiden vil blive endnu mere individualiseret og derved mere flygtig og mindre afhængig af branche, vil det være naturligt for individet at være medlem af en fagforening, der ikke er erhvervsbestemt, så de ved skift af job ikke skal skifte fagforening. De traditionelle fagforeninger ville derfor være mere attraktive for det enkelte individ, hvis det havde mulighed for at udvikle sig i fagbevægelsen. Hvis de enkelte fagforeninger slog sig sammen, vil det muligvis være nemmere for 3F at tiltrække nye medlemmer, fordi de ville tage imod alle former for job og brancher. På den anden side kan en sammenslutning af alle fagforeninger gøre, at der gås helt væk fra de traditionelle fagforeningers ståsted, og traditionen og kollektiviteten ved fagforeningerne forsvinder. Men samtidig vil de forskellige branchers kompetencer kunne kombinere hinanden og gøre det lettere for det flygtige individ at være medlem af en fagforening. Det kan diskuteres, om en sammenslutning ville gøre, at den traditionelle fagbevægelse ville komme til at minde om de gule fagforeninger og skabe plads til dem ved forhandlingsbordet.

Hvis organisationsgraden falder markant, kan det betyde, at 3F vil miste opbakning og på sigt forhandlingskraft, som vil kunne betyde, at de ikke kan forhandle overenskomster med arbejdsgiverne. Som Bo også udtaler, så kan en yderlig faldende organisationsgrad betyde, at 3F må lukke afdelinger og afskedige medarbejdere, hvilket kan påvirke 3F service til/for medlemmerne (Bo Christensen, bilag 5).

Som analyse 2 viste, har generation Y ikke en særlig stor tilslutning til fagbevægelsen, hvilket også kan ses i den nuværende organisationsgrad. Den næste generation, der vil træde ind på arbejdsmarkedet, er generation Z, som har større interesse i samfundet. Det kunne tyde på, at de vil have en større forståelse for fagbevægelsen, og derved vil tage et bevidst valg ang. fagbevægelsen.

Det kunne se ud, som om de ud fra generations-karakteristikaerne ville vælge fagforeningen til - og hermed, at organisationsgraden ikke ville falde markant, men måske stige. Ud fra et generationsperspektiv kan det således tyde på, at den faldende organisationsgrad ikke er kommet for at blive, da det kun gælder generation Y. På den anden side er individet i generation Z også individualiseret, derfor kan det tænkes, at de stadig har fokus på egne behov og interesser. De kan muligvis udvikle sig til en meget splittet generation, hvor de på den ene side er meget samfundsbevidste, men samtidig også ønsker i høj grad at varetage egne interesser. Det kan derfor være svært at konkludere, hvordan generation Z vil påvirke 3F i fremtiden.

Ud fra et aldersperspektiv vil individets tilslutning til fagbevægelsen/3F ændre sig i løbet af individets livsforløb. Det kan undre, hvorfor organisationsgraden blandt unge i dag er endnu lavere i forhold til tidligere år/generationer, hvis tilslutningen skulle ændre sig efter individets livsforløb. Hvad er mon anderledes ved generation Y's ungdom end efterkrigstidsgenerationen? Er det mon individualiseringen, som gør, at de unge i dag starter ud med en anden holdning? Eller er det, fordi de unge i dag er påvirket af, at forholdene er så gode og derfor ikke ser et behov for sammenhold for at lave forandringer? Det kan være svært at give en entydigt svar på, men det tyder på, at det sagtens kan være en kombination heraf. Samtidig er det svært at komme med en konklusion på, om det er et presserende problem, men vi tror, at den faldende organisationsgrad er en tendens, som 3F bør holde øje med og arbejde for at formindske.

## 7. Konklusion

I kapitlet besvares projektets problemformulering, som er: *"Hvorfor falder unges organisationsgrad i risikosamfundet, og hvilke problemstillinger rejser det for restaurationsbranchens fagforbund - 3F?"*. Undersøgelsen er foretaget med fokus på unge 18-31-år, som arbejder i restaurationsbranchen - og dets fagforbund, 3F, der traditionelt organiserer branchen. Konklusionen er bygget op om de tre analyser for til sidst at komme med en hovedkonklusion på vores problemformulering.

I første del af analysen undersøgte vi: *"Hvorfor mister fagbevægelsen opbakning i Danmark"*. Med analysen kunne vi konkludere, at samfundets udvikling til et risikosamfund har gjort, at individets rolle er blevet ændret, da både arbejdsmarkedet og individet bliver påvirket af den heraf medførende globalisering og individualisering. Individualiseringen spiller en stor rolle i forhold til de ændrende forhold for individet og arbejdsmarkedet, og derfor er individualiseringen en mulig faktor for, hvorfor fagbevægelsen mister opbakning i Danmark. Men det kan være svært at sige, hvad der præcis gør, at fagbevægelsen mister fodfæste i Danmark.

I anden del af analysen undersøgte vi: *"Hvordan har unges tilhørsforhold til fagbevægelsen historisk set ud, og hvordan er det i risikosamfundet?"*. I analysen kunne vi konkludere, at tilhørsforholdet til fagbevægelsen er svingende, og at det især var efterkrigstidsgenerationen, som havde et solidt tilhørsforhold til fagbevægelsen. Hvorimod i generation X og Y spillede individet en større rolle, og den kollektive 'fagbevægelse-tanke' blev mindre. I den yngste generation, generation Z, er de unge også meget individualiserede, men de er mere samfundsbevidste, og den kollektive tankegang vinder en smule frem. Ud fra risikosamfundet kunne vi konkludere, at de unges tilhørsforhold til fagbevægelsen ikke er særlig stærkt, men de er bevidste om, at fagbevægelsen findes, dog er de stadig yderst præget af at være individualister.

I sidste del af analysen undersøgte vi: *"Hvad påvirker synet på fagbevægelsen, og hvilken rolle spiller fagbevægelsen for unge i restaurationsbranchen?"*. Her kunne vi konkludere, at de unges holdning til fagbevægelsen ikke bliver påvirket af den øgede usikkerhed i forbindelse med samfundets øgede risici. Derimod viste analysen, at det, som påvirker de unge, er fagbevægelsen og deres opsøgende arbejde. Men for at de unge bliver påvirkede af fagbevægelsen, skal det handle om dem, deres behov og situation. Derudover viste analysen, at de unge ikke har en særlig stærk holdning til fagbevægelsen. Fagbevægelsens rolle kommer i analysen til udtryk på flere måder, i den for stand, at



de, som er på 'gennemrejse' i branchen, ikke har særlig stærk tilknytning til branchens fagforening, og derfor spiller fagforeningen ikke en særlig stor rolle for dem. Men i forhold til dem i branchen, som skal 'leve' af den på sigt, spiller fagforeningen en rolle. Hvilket viser, at fagforeningen godt kan spille en rolle for de unge, men at det ikke handler om en traditionel form for fællesskab, men nærmere er et spørgsmål om deres behov.

Vi valgte ved projektets start at argumentere for, at unges organisationsgrad falder i risikosamfundet. Vi kunne konkludere, at der ikke var en entydig grund til, hvorfor organisationsgraden faldt. Vi kunne se, at risikosamfundet medfører nogle risici, som påvirker individerne i samfundet. En af risikosamfundets store konsekvenser er, at der opstår en individualisering af individet og institutionerne. De unge bliver individualiserede individer med fokus på dem selv fremfor fællesskabet. Fagbevægelsen er en form for fællesskab, så idet at de unge bliver mere individualiseret, påvirker det fagbevægelsen og organisationsgraden. Igennem vores analyse kunne vi konkludere, at de unge tænker på fællesskabet, men i høj grad også, nok mest, deres egne behov. Hvilket viser, at det sagtens kan lade sig gøre at kombinere egne behov med fællesskabet, men det handler om, at de unge selv tager en aktiv beslutning. Hvilket kan gøre, at de først melder sig ind i en fagforening når de får behov for det. Men når arbejdsmarkedet bliver mere flygtigt med højere grad af omstillingsparathed og fleksibilitet, kan det blive svært for de unge at tænke over fællesskabet og ikke kun deres egne behov. For når arbejdsgiverne primært tænker på sig selv, kan det blive svært for de unge at tænke på andre end dem selv. Vi havde forestillet os, at de øgede risici på arbejdsmarkedet ville gøre, at de unge ville forsikre sig i form af fagforeninger. Det oplevede vi bare ikke, tværtimod. Men vi kom frem til, at det var mere naturligt bare at sige jobbet op og finde et nyt, hvis der blev problemer.

Vi kan konkludere, at det er svært at komme med en entydig konklusion på, hvorfor unges organisationsgrad i risikosamfundet falder. Men vi kan se, at individualiseringen, generationernes udvikling og det fleksible arbejdsmarkedet kan være nogle af de væsentlige grunde til, hvorfor organisationsgraden blandt unge falder.

Når unges organisationsgrad falder, kan der muligvis komme nogle problemstillinger for 3F – i form af virksomhedens struktur; fyringer, lukning af afdelinger etc., men det er ikke denne form for problemstillinger, vi har forholdt os til. Derimod den manglende opbakning, som vil kunne gøre, at

det bliver svært for 3F at komme igennem på det danske arbejdsmarked, som vil kunne påvirke deres forhandlingsevne, som derefter vil påvirke deres medlemmer. Det kan ende med en ond cirkel, og derfor er det vigtigt, at 3F har deres medlemmers støtte.

Restaurationsbranchen kan sagtens være påvirket af de studerende i branchen, som er svære at få organiseret. De studerende kan anses som et problem for 3F, fordi de her har en stor potentiel gruppe af medlemmer, som ikke er medlem, og som kan påvirke arbejdsforholdene i en dårlig retning ved ikke at stille så høje krav til vilkårene på arbejdsmarkedet. Hvis de kunne få organiseret denne gruppe af unge, ville det muligvis kunne styrke fagforeningens position. En anden problematik, som 3F står overfor, er de gule fagforeninger. Vores analyse viste, at de unge i restaurationsbranchen i lav grad bliver påvirkede af de gule fagforeninger - og derved - at 3F Privat Service, Hotel og Restauration ikke skal føle sig 'truet' af de gule fagforeninger.

## 8. Perspektivering

Vi vil i kapitlet forklare, hvorfor vi mener, at projektet har relevans i en større samfundsmæssig kontekst. Derefter diskuterer hvilke vinkler, der kunne have været relevante i forhold til problemstillingen.

Projektet har vist, at unges organisationsgrad falder i Danmark. Tendensen er alarmerende, dog har vi stadig en høj organisationsgrad i Danmark. Men det særlige ved Danmark udover vores høje organisationsgrad er vores arbejdsmarkedsmodel, som er afhængig af en høj organisationsgrad. Så hvis tendensen forsætter, og organisationsgraden falder markant, kan det betyde, at 'den danske model' falder fra hinanden eller kommer under voldsomt pres. Hvis 'den danske model' ikke skal komme under pres i fremtiden, er det nødvendigt, at de unge er medlem af en fagforening, da det er dem, som skal bære samfundet videre, når de ældre generationer forlader arbejdsmarkedet. Vi mener derfor, at unges faldende organisationsgrad er en yderst relevant problematik at arbejde med, da det er en problematik, som vil komme til at påvirke det danske samfund i fremtiden. Samtidig gør det, at vi arbejder med 3F, projektet ekstra relevant, da de oplever stor medlemsflugt og gerne vil have problematikken belyst. Men vi kommer ikke med en løsning på problemet, og hvis vi skulle 'hjælpe' 3F, skulle vi have ændret vinklingen på projektet. Her ville det have været relevant at fokusere mere på 3F, hvad de unge ser som positivt og negativt ved 3F og fagforeningens marketings- og kundestrategier.

Ud fra vores resultater i analysen kunne vi konstatere, at der er stor forskel på de unge, som arbejder i branchen. Her så vi, at der er en del 'vanskelige' problematikker i forhold til de studerende, som arbejder i branchen. De er svære at organisere, at komme i dialog med og har ikke en særlig stor interesse eller holdning til fagbevægelsen. Det kunne have været relevant at fokusere på den gruppe af unge, da der er et stort antal af unge, som ikke er medlem af en fagforening. Plus der fra 3Fs side er en stor mulighed for medlemmer, da der arbejder ca. 70.000 studerende i branchen (Bo Christensen, bilag 5).

Vores problemstillingen kunne ligeledes have været set på ud fra en anden fagforening eller en anden branche, da LO generelt oplever fald i organisationsgrad. Det kunne også have været relevant at beskue problemstillingen ud fra et mere generelt niveau, så der ikke er noget specifikt fokus på en

bestemt branche eller fagforening. Det ville dog have krævet langt større ressourcer og tid, end vi havde. Da empiri-genereringen ville være langt mere omfattende.

Vi ved og er opmærksomme på, at solidaritet er et vigtigt aspekt af fagbevægelsen og vores problemstilling. Først havde vi også solidaritet med i analysen, hvilket også kan ses i vores spørgeskema i bilag 13. Men vi fandt ud af, at det var alt for omfattende både at fokusere på solidaritet og individualiseringen. Derfor valgte vi at vinkle problemstillingen og arbejde med individualisering, da det har en naturlig sammenhæng med risikosamfundet. Hvis vi havde arbejdet med solidaritet, havde vi valgt, at benytte Søren Juul og hans solidaritetsbegreb. Juuls solidaritetsbegreb er bygget op omkring anerkendelse af individet. Det omhandler derved ikke kun om at støtte op om og kæmpe sammen i fælles flok. Vi vælger, som sagt, at afgrænse os fra solidariteten, men vi mener, det kunne have været et relevant fokus.

Vi mener, at vi med vinklingen af vores projekt vælger et ståsted i debatten, som er relevant. Det er en branche med mange risici, og hvor der arbejder mange unge. Derfor mener vi, at vinklingen har været med til at give et validt indblik i unges faldende organisationsgrad, som kan bruges i et større samfundsmæssigt perspektiv.

## 9. Refleksion over projektet

Vi vil i kapitlet foretage en refleksion over projektet. Vi bygger projektet op om, at unge i restaurationsbranchens organisationsgrad falder. Jf. kapitel 2 har det ikke været muligt for os at skaffe statistik omkring organisationsgraden specifik for restaurationsbranchen. Problemstillingen er derfor dannet på baggrund af generelle tal om unges faldende organisationsgrad, derudover LO og 3Fs generelle faldende medlemstal. Det kan ses som et kritikpunkt i projektet, da vi ikke med sikkerhed kan sige, at organisationsgraden falder blandt unge i restaurationsbranchen. Men vi mener, at problemstillingen er reel og et problem for 3F, hvilket Bo Christensen og Tanja Fynbo også underbygger.

Metodisk har vi jf. kap. 2 valgt at benytte os af kvalitative og kvantitative metoder for at skabe dybde og bredde i projektet. Hvis vi alene havde benyttet kvantitative metoder, ville vores resultater vise tendenser, men ikke dybden og de bagved liggende grunde. Vi mener ikke, at en ren kvantitativ undersøgelse ville kunne have besvaret problemstillingen fuldstændig. Men vi mener samtidig, at et større kvantitativt grundlag ville kunne have højnet validiteten i projektet. Specielt, hvis det var blevet lavet med henblik på vores projekt, som vi også startede ud med, jf. bilag 13. Vores nuværende kombination af kvalitativt og kvantitativ empiri gør, at vi kommer i dybden med problemstillingen og til dels kan generalisere. Graden af generaliser-barhed, ville vi, ønske var højere. Men samtidig mener vi, at vores resultater er valide.

Jf. kap. 4 benytter vi Ulrich Beck som vores teoretiske udgangspunkt. Udover Beck har vi benyttet dele af Anthony Giddens, Zygmunt Bauman og Richard Sennetts teorier om det senmoderne samfund. Vores måde at benytte de forskellige teorier var oprindeligt i et samspil med hinanden, hvilket til dels sker, da vi bruger dem aktivt i analysen. Men samtidig kan det fremstå, som om vi 'håndplukker' de aspekter af teorierne, som vi føler er relevante til at belyse vores problemstilling. Vi mener stadig, at måden vi bruger dem på, skaber en dybdegående analyse, og at de supplerer hinanden godt, så vi kan bruge dem i den form for samspil, som vi gør. Vores resultater kunne muligvis have set anderledes ud, hvis vi havde valgt at gå mere i dybden med alle teorierne og holdt dem mere op imod hinanden, da der er punkter, hvor de adskiller sig fra hinanden. Men vi mener, at de resultater, vi kommer frem til på baggrund af teorierne, er valide. Derudover at vi kunne have kommet frem til dem med andet teori, da vi arbejder induktivt, og analysen primært er forankret i empirien.

I udførelsen af interviewene med Bo og Tanja, benytter vi den nye viden, vi får ved interviewet med Bo, til at stille nye/andre/opfølgende spørgsmål til Tanja. Den viden, vi får, benytter vi efterfølgende til at stille relevante spørgsmål til Mette Jul. Gennem vores analyser benytter vi den nye viden, som vi får løbende igennem vores resultater. Den første analyses resultater skaber derved ny viden, som danner grundlag for den efterfølgende analyse osv. Derved bruger vi den nye viden, vi tilegner os, løbende til at arbejde videre og forholde os til nye problemstillinger.

Idet vi har et socialkonstruktivistisk udgangspunkt, analyserer vi ud fra den virkelighed, som vi anser som sand. Vores perspektiv påvirker vores videre arbejde. Men det er ikke kun os, som bliver påvirket af vores kontekst. Det gør vores respondenter også, hvilket gør, at vores resultater bliver et billede af den kontekst, som det er dannet ud fra. Derfor kunne vores resultater muligvis have set anderledes ud, hvis vi havde benyttet andre respondenter. Men idet vi lægger os op ad den erkendelsesteoretiske socialkonstruktivisme, mener vi ikke, det kan ses som et kritikpunkt, da vores mål med projektet ikke er at opnå en sand eller objektiv viden. Udarbejdelsen af projektet stemmer overens med vores videnskabsteoretiske valg. Idet vi vælger at lave en perspektivering og denne kritiske selvrefleksion over projektet viser det, at vi reflekterer over vores beslutninger og resultater. Hvilket stemmer overens med den kritisk realistiske tilgang. Vi mener derved, at vi formår at arbejde med vores videnskabsteoretiske retninger gennem projektet og formår at kombinere dem.

Med projektet forsøger vi, som tidligere nævnt, at analysere unges faldende organisationsgrad i restaurationsbranchen. Med det prøver vi at identificere og analysere en samfundsmæssig problemstilling, som i fremtiden kan være et problem for det danske samfund. Idet at vi gør det, og går ind og kigger på de dynamiske processer, som der finder sted mellem mennesket og fagbevægelsen, mener vi, at projektet har en relevant placering i forhold til vores samfundsvidenskabelige bachelor uddannelse. Samtidig underbygger vores teori og metode valg, vores fag.

## 10. Litteraturliste:

- 3F, *3F Historie*, 29/11-2016. [Sidst besøgt d. 1/5-2017]
  - <https://www.3f.dk/om-3f/fakta-om-3f/3f-historie>
- 3F, *3F i tal*, 10/5-2017. [Sidst besøgt d. 25/5-2017]
  - <https://www.3f.dk/om-3f/fakta-om-3f/3f-i-tal>
- 3F, *Om 3F*, u.å. [Sidst besøgt d. 1/5-2017]
  - <https://www.3f.dk/om-3f/fakta-om-3f/om-3f>
- Bauman, Z. (2006) *Flydende modernitet*. 1. udg. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Beck, U. (1997) *Risikosamfundet – på vej mod en modernitet*. Hans Reitzels Forlag.
- Beskæftigelsesministeriet, *Den danske model*, u.å. [Sidst besøgt d. 27/4-2017]
  - <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Det%20arbejdsretlige%20omrade/Den%20danske%20model.aspx>
- Breum, H. (2016) *Branchetip: hold på de gode medarbejdere*
  - <http://asnaes-vangstrup.dk/branchetip-hold-paa-de-gode-medarbejdere-2/>
- Buch-Hansen, H. & Nielsen, P. (2012) Kap. 8. Kritisk realisme: i Juul, S. & Pedersen, K. B. (red.) *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. 1. udg. 3. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Caraker, E., Høgedahl, L., Jørgensen, H. & Møberg, R. J. (2015) *Fællesskabet for forskellene – Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser*. CARMA, Aalborg Universitet
- Danmarks Radio, *Fakta om efterløn*, 4/1-2017. [Sidst besøgt d. 25/5-2017].
  - <https://www.dr.dk/ligetil/fakta-om-efterloen>
- Danmarks Statistik (2017) *Lønmodtagerorganisationernes medlemstal pr. 31.12*. Alle fagforeninger, uden for hovedorganisationerne, 3F, LO. [Hentet d. 20 maj 2017].

- <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>
- Den Store Danske (2012) *Gule fagforeninger*. [Sidst besøgt 25/5-2017]
  - [http://denstoredanske.dk/Erhverv, karriere og ledelse/Erhvervsliv/Arbejdsmarkedet/gule\\_fagforeninger](http://denstoredanske.dk/Erhverv,_karriere_og_ledelse/Erhvervsliv/Arbejdsmarkedet/gule_fagforeninger)
- Friis, S. E. (2015) *Snart hver fjerde er udlænding: danskere gider ikke*. [Sidst besøgt d. 23/5-2017].
  - <http://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/derfor-er-hotel-og-restaurationsbranchen-vilde-med-udenlandsk-arbejdskraft>
- Giddens, A. (2005) *Modernitetens konsekvenser*. 1. udg. 8. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Gundlach, P. & Nørregård-Nielsen, E. (2002) *Hvornår er man ung?* Dansk Sociologi vol. 13, no. 3.
- Holstein, M. A. (2015) *Hver 6. virksomhed har for nylig ansat udenlandsk arbejdskraft* [Sidst besøgt 19/5-2017].
  - <http://www.agenda.dk/2015/01/udenlandsk-arbejdskraft/>
- Horesta, *Om Horesta*, u.å. [Sidst besøgt d. 25/5-2017]
  - <http://www.horesta.dk/da-DK/Om%20HORESTA/Organisation>
- Ibsen, F., Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012) *Kollektiv handling*. 1. udg. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Jensen, C. S. (2014) *Faglig organisering under forandring – komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 6. årg. nr. 3.
- Juul, S. (2012) Kap. 9. Nyere kritisk teori: i Juul, S. & Pedersen, K. B. (red.) *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. 1. udg. 3. oplag. Hans Reitzels Forlag.



- Jørgensen, M. W. & Phillips, L. (1999) *Diskursanalyse som teori og metode*. 1. udg. 10. oplag. Roskilde Universitetsforlag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *InterView*. 2 udg. 6. oplag. Hans Reitzels Forlag
- Levinsen, M. (2015) *Generationerne X, Y, Z og arbejdspladsen*. [Sidst besøgt d. 25/5-2017].
  - <http://www.fremforsk.dk/artikler/generationerne-x-y-z-og-arbejdspladsen/>
- Lundis, H. B. (2012) *Den Danske Model*. Forlaget Sidespejlet.
- Pedersen, K. B. (2012) Kap. 6. Socialkonstruktivismen: i Juul, S. & Pedersen, K. B. (red.) *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. 1. udg. 3. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Rasborg, K. (2013a) Kap. 13. Socialkonstruktivismen i klassisk og moderne sociologi: i Olsen, P. B. & Fuglsang, L. *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne – på tværs af fagkulturer og paradigmer*. 2. udg. 5. oplag. Roskilde Universitetsforlag.
- Rasborg, K. (2013b) *Individualisering og social differentiering i den reflektive*. Dansk Sociologi, nr. 4/24, årgang 2013.
- Rasborg, K. (2013c) Ulrich Beck: i Andersen, H. & Kaspersen, L. B. *Klassisk og moderne samfundsteori*. 5. udg. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Sennett, R. (1999) *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. 6. oplag. Hovedland.
- Thualagant, N. (2016) Kap. 20. Kontekstualiserede casestudier: i Kristensen, C. J. & Hussein, M. A. (red.) *Metoder i samfundsvidenskaberne*. 1. udg. Samfundslitteratur.
- Qvortrup, L. (2000) *Det hyperkomplekse samfund*. 2. udg. 6. oplag. Gyldendal.

- Warming, H. (2016) Kap. 6. Narrative interviews: i Kristensen, C. J. & Hussein, M. A. *Metoder i samfundsvidenskaberne*. 1. udg. Samfundslitteratur.